

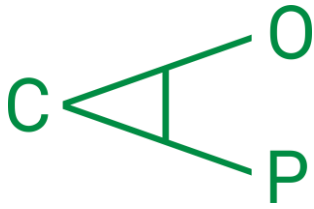


Collectieve arbeidsovereenkomst 2024-2025

Van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025



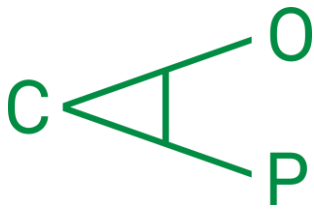
Partner voor de publieke sector



Partner voor de publieke sector

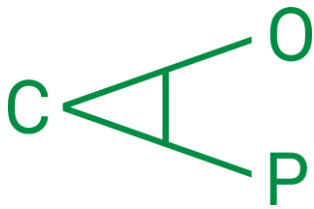
Collectieve arbeidsovereenkomst 2024-2025

Van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025



Inhoudsopgave

Preambule	7
I. Algemene bepalingen	
Artikel 1 Definities	9
Artikel 2 Relatiepartner	10
Artikel 3 Uitvoeringsregelingen en bijlagen	10
Artikel 4 Karakter CAO	10
II. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	
Artikel 5 Algemene verplichtingen werkgever	12
Artikel 6 Algemene verplichtingen werknemer	12
Artikel 7 Nevenwerkzaamheden	13
III. De arbeidsovereenkomst	
Artikel 8 Wijze van aangaan	15
Artikel 9 Duur	15
Artikel 10 Beëindiging arbeidsovereenkomst	15
IV. Salariëring, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	
Artikel 11 Salaris bij indiensttreding	18
Artikel 12 Periodieke verhoging / beloningsdifferentiatie	18
Artikel 13 Vakantietoeslag	19



Artikel 14 Eindejaarsuitkering	19
--------------------------------------	----

Artikel 15 Overgangstoelage	19
-----------------------------------	----

V. Toelagen en vergoedingen

Artikel 16 Tijdelijke waarneming	21
--	----

Artikel 17 Meeruren en overwerk	21
---------------------------------------	----

Artikel 18 Arbeid buiten bedrijfstijd	22
---	----

Artikel 19 Beschikbaarheidsdienst	22
---	----

Artikel 20 Tegemoetkoming ziektekosten	22
--	----

Artikel 21 Reiskosten	22
-----------------------------	----

Artikel 22 Internetvergoeding	23
-------------------------------------	----

Artikel 23 (vervallen)	23
------------------------------	----

Artikel 24 Verhuiskosten	23
--------------------------------	----

Artikel 25 Bedrijfshulpverlening	23
--	----

Artikel 26 Studiefaciliteiten	24
-------------------------------------	----

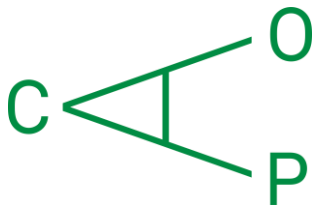
Artikel 26A Loopbaanscan	24
--------------------------------	----

Artikel 27 Pensionering	24
-------------------------------	----

VI. Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting

Artikel 28 Arbeidsduur	26
------------------------------	----

Artikel 28A Aanpassing arbeidsduur	26
--	----



VII. Vakantieverlof en feestdagen

Artikel 29 Aanspraken vakantieverlof	28
Artikel 30 Inkoop extra vakantieverlof	29
Artikel 31 Individueel keuzebudget	29
Artikel 32 Flexuren	30
Artikel 33 Buitengewoon verlof	30
Artikel 34 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	31
Artikel 35 Adoptie- en pleegzorgverlof	32
Artikel 36 Ouderschapsverlof	32

VIII. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 37 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid	35
Artikel 38 Maatregelen in geval van arbeidsongeschiktheid	35

IX. Pensioen

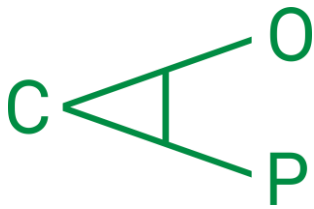
Artikel 39 Regeling flexibele pensionering	38
Artikel 40 Pensioenregeling	38

X. Overlijdensuitkering en ongevallenverzekering

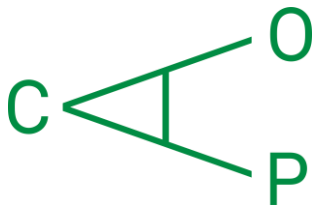
Artikel 41 Uitkering bij overlijden	40
Artikel 42 Ongevallenverzekering	40

XI. Sociaal organisatorische regelingen

Artikel 43 Reorganisaties	42
---------------------------------	----

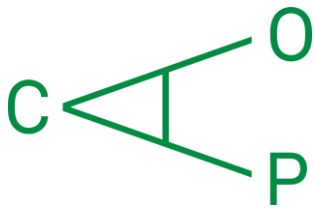


Artikel 44 Vakbondsfaciliteiten	42
XII. Geschillenregeling	
Artikel 45 Geschillenregeling	45
XIV. Duur, wijziging en opzegging van de CAO	
Artikel 46 Duur, wijziging en opzegging	48
Uitvoeringsmaatregelen	
Uitvoeringsregeling A – (vacant)	50
Uitvoeringsregeling B - Meeruren en overwerk (ex artikel 17)	50
Uitvoeringsregeling C - Arbeid buiten bedrijfstijd (ex artikel 18)	51
Uitvoeringsregeling D – Beschikbaarheidsdienst (ex artikel 19)	52
Uitvoeringsregeling E – (vervallen)	53
Uitvoeringsregeling F – Reis- en verblijfskosten	54
Uitvoeringsregeling G – (vervallen)	55
Uitvoeringsregeling H – Verhuiskosten (ex artikel 24)	55
Uitvoeringsregeling I – Studiefaciliteiten (ex artikel 26)	56
Uitvoeringsregeling J – Individueel keuze budget (IKB)	58
Uitvoeringsregeling K – Reglement vaste commissie geschillen Stichting CAOP (ex artikel 46)	60



Bijlagen

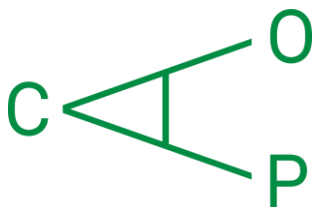
Bijlage 1 - Onderhandelingsresultaat Cao CAOP	63
Bijlage 2 – Salarisschalen Stichting CAOP	65
Bijlage 3 - Pensioenreglement ABP (vanaf 1 januari 2015)	68
Bijlage 4 - Arbeidsduur, werktijd en arbeidsduurverkortingscao Stichting CAOP 2009-2010	69



Preambule

De wijzigingen in deze CAO ten opzichte van de CAO Stichting CAOP 1 januari 2023 t/m 31 mei 2024 zijn gebaseerd op het onderhandelaarsakkoord tussen partijen van 20 maart 2025. Het akkoord is als bijlage 1 aan deze CAO toegevoegd.

I. Algemene bepalingen



Artikel 1 Definities

- a) Werkgever: Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (Stichting CAOP).
- b) Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten. Al waar in deze CAO sprake is van werknemer, is zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer bedoeld.
- c) CAO-partijen: Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel als partij ter ener zijde en de vakorganisaties ter andere zijde:
 - FNV Overheid gevestigd te Zoetermeer;
 - CNV Publieke Diensten gevestigd te 's-Gravenhage.
- d) Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- e) Relatiepartner: 1. de ongehuwde partner met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst een gemeenschappelijke huishouding voert en die door de werknemer als relatiepartner is aangemeld. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt; 2. de persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- f) Betalingsperiode: de betalingsperiode is een kalendermaand. De betaling vindt plaats rond de 24e van de maand waarop deze betrekking heeft.
- g) Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst, bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
- h) Maandsalaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto salarisbedrag per maand, vastgesteld volgens een van de salarisschalen als opgenomen in de bijlage bij de CAO (dit bedrag is exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en in de CAO genoemde toelagen en/of vergoedingen).
- i) Jaarsalaris: twaalf laatstgenoten maandsalarissen, vermeerderd met:
 - de vakantietoeslag (artikel 13 CAO);
 - de eindejaarsuitkering (artikel 14 CAO);
 - Individueel Keuze Budget (IKB, artikel 31) ad 1,56%;
 - de toelage bedoeld in artikel 12, lid 2 onder d (laatste zin) en onder e (laatste zin) van de CAO;
 - de toelage bedoeld in artikel 15 van de CAO;
 - de toelage bedoeld in lid 7 van artikel 4 van Uitvoeringsregeling C van de CAO.
- j) Uurloon: het onder h bedoelde maandsalaris gedeeld door 164,67¹.
- k) Arbeidsduur: Arbeidsduur: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen en in de arbeidsovereenkomst vastgelegde tijd gedurende welke arbeid wordt verricht. Onder arbeidsduur wordt ook begrepen direct uit de opgedragen werkzaamheden voortvloeiende reis- en wachttijden. Volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die op jaarbasis gemiddeld 38

¹ Voor werknemers met een dienstbetrekking gebaseerd op een 36-urige werkweek, conform CAO Stichting CAOP 2009-2010 geldt een factor van 156, een en ander conform bijlage 5.



uur per week omvat. Feitelijke arbeidsduur: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen aantal feitelijk gewerkte uren per week, met een maximum van 9 uur per dag respectievelijk 38² uur per week. Bedrijfstijd: de reguliere dagelijkse bedrijfstijd ('dagspiegel') is van 07.00 uur tot 19.00 uur.

Artikel 2 Relatiepartner

De bepalingen van de CAO die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de ongehuwde partner met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst, een gemeenschappelijke huishouding voert en die door de werknemer als relatiepartner is aangemeld. Is aan het hiervoor gestelde voldaan, dan wordt de relatiepartner voor de toepassing van deze CAO als echtgenoot/ echtgenote aangemerkt en worden onder bloeden aanverwanten mede begrepen bloeden aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer. En de werknemer met een geregistreerd partnerschap als bedoeld in artikel 1 lid e.

Artikel 3 Uitvoeringsregelingen en bijlagen

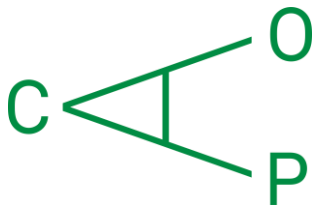
Uitvoeringsregelingen en bijlagen waarnaar in de CAO wordt verwezen vormen één geheel met de CAO.

Artikel 4 Karakter CAO

Bepalingen in de arbeidsovereenkomst, werkinstructies, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer overeengekomen regelingen die met de CAO en de uitvoeringsregelingen in strijd zijn, zijn nietig. Bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voor zover zij niet met dwingendrechtelijke wetbepalingen in strijd zijn.

² Voor werknemers met een dienstbetrekking conform CAO Stichting CAOP 2009-2010 geldt een gemiddelde van 36 uur per week en een maximum van feitelijk 40 uur per week, een en ander conform bijlage 5.

II. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

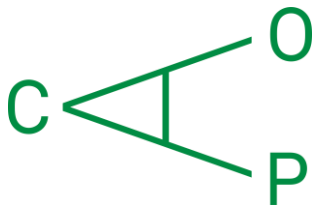


Artikel 5 Algemene verplichtingen werkgever

1. De werkgever is verplicht tegenover zijn werknemers de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.
2. De werkgever is verplicht binnen de gegeven wettelijke kaders zich als een goed werkgever te gedragen. De werkgever moet alles doen en nalaten wat een goede werkgever in gelijke omstandigheden moet doen en nalaten.
3. De werkgever is verplicht op verzoek van de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gratis een exemplaar van deze CAO en de daarbij behorende regelingen en functiebeschrijving aan de werknemer te verstrekken.
4. De werkgever is verplicht de werknemer als deelnemer aan te melden voor de van toepassing zijnde pensioenregeling.
5. De werkgever kan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis stellen van een vacature ter zake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:657 BW).
6. De werkgever verplicht zich uitsluitend uitzendkrachten in te zetten van uitzendorganisaties die een vergunning hebben en op wie de CAO voor uitzendkrachten van toepassing is.
7. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem door zijn functie als werkgever aan persoonlijke gegevens over de werknemer bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van deze persoonlijke gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 6 Algemene verplichtingen werknemer

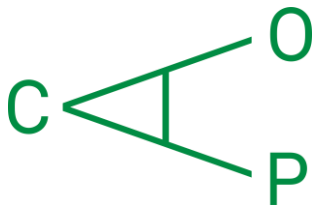
1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is gehouden zich te gedragen conform de gedragscode Stichting CAOP en dient bij indiensttreding de gedragscode voor kennisneming te ondertekenen.
3. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid of een andere oorzaak niet in staat is zijn werk te verrichten meldt dit, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk aan de werkgever, op een door de werkgever te bepalen wijze. Zodra bekend is wanneer de werknemer zijn werk kan hervatten, licht hij de werkgever hierover in.
4. Opgedragen opleidingen:
De werknemer is verplicht die opleidingsactiviteiten te volgen die de werkgever als opgedragen werkzaamheden zoals vermeld in artikel 26 en Uitvoeringsregeling Studiefaciliteiten van deze CAO aan de werknemer heeft opgelegd.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt



dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft na beëindiging van het dienstverband gelden.

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer informeert de werkgever schriftelijk indien hij betaalde nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten of bestaande nevenwerkzaamheden wil uitbreiden. De werknemer informeert de werkgever eveneens in geval van onbetaalde nevenwerkzaamheden waarvan de werknemer redelijkerwijs kan vermoeden dat deze strijdig zijn met of schadelijk zijn voor het werk van de werknemer.
2. Als de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor het werk van de werknemer kunnen worden beschouwd, stelt de werkgever hem binnen een maand na verzending van de kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd in kennis dat het verrichten of uitbreiden van de in lid 1 genoemde werkzaamheden niet geoorloofd is.
3. Als de werkgever binnen een maand geen antwoord geeft op de kennisgeving, wordt dit beschouwd als goedkeuring.
4. Voordat de werkgever besluit tot het niet toestaan van het verrichten van nevenwerkzaamheden of een uitbreiding daarvan, bespreekt hij dit met de werknemer.
5. In die gevallen waarin voor de privatiseringsdatum (1 januari 1995) nevenwerkzaamheden door de werkgever zijn toegestaan, zal deze toestemming ook na de privatisering zijn gelding behouden.



Artikel 8 Wijze van aangaan

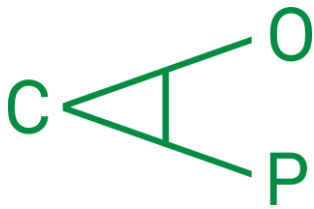
1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan volgens de geldende wetten regelgeving van de Wet Werk en Zekerheid.
2. De arbeidsovereenkomst dan wel de wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt opgemaakt en door de werkgever en werknemer ondertekend. De werkgever draagt zorg dat beide partijen een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan ontvangen.

Artikel 9 Duur

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Voor de werknemer met wie een eerste arbeidsovereenkomst wordt aangegaan geldt dat deze voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar wordt gesloten, tenzij in individuele gevallen anders wordt overeengekomen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die voor de duur van een project worden afgesloten geldt geen maximumtermijn.

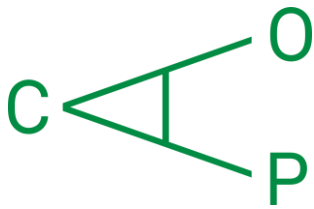
Artikel 10 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - b. door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c. door opzegging door de werkgever na daartoe van de UWV verkregen toestemming of door de werknemer, met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, tenzij deze op grond van artikel 7:672 lid 2 BW langer dient te zijn. Voor de werkgever en de werknemer gelden derhalve gelijke opzegtermijnen; degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging;
 - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
 - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
 - f. op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
 - g. door overlijden van de werknemer;
 - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 7:686 BW vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd indien dat bij het aangaan van de overeenkomst schriftelijk is overeengekomen.



3. Een opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden.
4. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
5. Bij opzegging mag het resterende nog op te nemen verlof niet in mindering worden gebracht op de opzegtermijn. Nog resterend verlof zal worden uitbetaald. In individuele gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden afgeweken van het hierboven gestelde.

IV. Salariëring, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering



Artikel 11 Salaris bij indiensttreding³

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bruto maandbedrag binnen de bandbreedte van de voor de functie geldende salarisschaal.
2. Het salaris van de werknemer die een deeltijddienstverband heeft, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van een volledig dienstverband van (gemiddeld) 38 uur per week.
3. Het salaris van de werknemer wiens dienstverband een gedeelte van de maand heeft geduurd wordt vastgesteld naar evenredigheid van de in de desbetreffende maand gewerkte tijd.
3. Bij indiensttreding kan aan de werknemer een wervings-/bindings-/arbeidsmarktknelpuntentoeelage worden toegekend van maximaal € 10.201,64 bruto voor de duur van 1 jaar⁴.

Artikel 12 Periodieke verhoging / belonings-differentiatie

1. In geval van een goed beoordeling heeft de werknemer per 1 januari, zolang het maximum van de salarisschaal niet is bereikt, recht op een verhoging van 3% van zijn huidige bruto maandsalaris. Bij een beoordeling excellent heeft de werknemer per 1 januari, zolang het maximum van de salarisschaal niet is bereikt, recht op een verhoging van 5% van zijn huidige bruto maandsalaris.
2. Naast of in afwijking van de in lid 1 bedoelde aanpassing van het maandsalaris kan de werkgever, in overleg met de werknemer, een van de onderstaande beloningsmaatregelen toepassen:
 - a. het toepassen van een extra salarisverhoging, met inachtneming van het maximum van de salarisschaal;
 - b. het toekennen van een gratificatie, bij een bijzondere individuele of groepsprestatie;
 - c. het toekennen van een beloning in 'natura';
 - d. het voor langere duur toekennen van de in artikel 11 lid 5 bedoelde toelage. Deze verlenging kan alleen in bijzondere gevallen worden toegepast, waarbij jaarlijks volgens de Dialoog-systematiek wordt beoordeeld of de toelage wordt gecontinueerd.
 - e. het toekennen van een functioneringstoelage ter grootte van maximaal 10% van het maandsalaris voor de duur van maximaal één jaar. Alleen in bijzondere gevallen kan deze toekenning worden verlengd, waarbij jaarlijks volgens de Dialoog-systematiek wordt beoordeeld of de toelage wordt gecontinueerd
 - f. het aanbieden van een opleiding.

³ Een overzicht van de geldende salarisschalen is als bijlage 2 bij de CAO gevoegd.

⁴ De toelage wordt geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkeling die CAO-partijen afspreken.



3. De werkgever maakt jaarlijks een overzicht van de toegepaste vormen van beloningsdifferentiatie. Dit overzicht wordt ter informatie aangeboden aan de Ondernemingsraad.
4. De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector is in volle omvang van toepassing op het Stichting CAOP.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van de maand waarin hij salaris dan wel loondoorbetaling of aanvulling krachtens arbeidsongeschiktheid heeft genoten. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris (met uitzondering van de vakantietoeslag, de structurele eindejaarsuitkering en 1,56% IKB).
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over een periode van 12 maanden. Deze periode vangt aan in de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar en eindigt in de maand mei van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt uitbetaald.
3. Indien een dienstverband van een werknemer korter heeft geduurd dan 12 maanden wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.
4. Bij de bepaling van de hoogte van de toeslag zal het wettelijk minimum de ondergrens zijn.

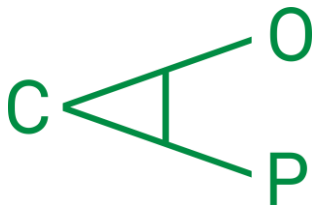
Artikel 14 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering bedraagt als volgt:
Vanaf 1 januari 2013 8,0%.
De eindejaarsuitkering wordt berekend over het jaarsalaris (met uitzondering van de vakantietoeslag, de structurele eindejaarsuitkering en 1,56% IKB).
2. Indien het dienstverband van de werknemer korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt de eindejaarsuitkering naar rato verminderd.
3. De eindejaarsuitkering telt mee voor de berekening van het pensioen.

Artikel 15 Overgangstoelage

In die gevallen waarin een overgangstoelage is verleend ten gevolge van een netto-nettogarantie bij indiensttreding, is deze pensioengevend en geïndexeerd middels koppeling aan de algehele salarisverhoging.

V. Toelagen en vergoedingen



Artikel 16 Tijdelijke waarneming

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer, die op verzoek van de werkgever wordt belast met de tijdelijk waarneming van een functie, waaraan een hogere salarisschaal is verbonden.
2. De periode waarin een functie kan worden waargenomen bedraagt in beginsel maximaal twaalf maanden.
3. De werknemer die is belast met de waarneming van een functie, bedoeld in het eerste lid, heeft, indien de waarneming ten minste een tijdvak van dertig aaneengesloten dagen heeft geduurd, aanspraak op een waarnemingstoelage over de totale duur van de waarneming.
4. Het bedrag van de toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris waarop de werknemer aanspraak heeft en het salaris waarop hij aanspraak zou hebben, indien de waargenomen functie hem zou zijn toegewezen en hij diens gevolg zou zijn bevorderd tot de aan de functie verbonden schaal.
5. De toelage wordt maandelijks gelijk met het salaris uitbetaald en telt niet mee voor de berekening van het pensioen.
6. Werknemers die een functie waarnemen en een parttime dienstverband hebben, ontvangen de toelage naar rato van het dienstverband.
7. Afspraken over het waarnemen van een functie en de toekenning van een waarnemingstoelage worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 17 Meeruren en overwerk

1. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die wordt gesalarieerd volgens salarisschaal 10 of hoger.

Meeruren

2. De werknemer die incidenteel in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht boven de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen feitelijke arbeidsduur maar binnen de volledige arbeidsduur, bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO, ontvangt daarvoor een vergoeding volgens Uitvoeringsregeling B – Meeruren en overwerk.

Overwerk

3. De werknemer die incidenteel in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht boven de volledige arbeidsduur bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO (gemiddeld 38 uur⁵ per week), ontvangt daarvoor een vergoeding volgens Uitvoeringsregeling B – Meeruren en overwerk.

⁵ Voor werknemers met een dienstbetrekking conform CAO Stichting CAOP 2009-2010 geldt een gemiddelde van 36 uur, een en ander conform bijlage 5.



Artikel 18 Arbeid buiten bedrijfstijd

1. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die wordt gesalarieerd volgens salarisschaal 10 of hoger.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht buiten de bedrijfstijd bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO (07.00 – 19.00 uur), ontvangt daarvoor een vergoeding volgens Uitvoeringsregeling C – Arbeid buiten bedrijfstijd.

Artikel 19 Beschikbaarheidsdienst

1. Onder beschikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer, buiten de voor hem vastgestelde werktijd, in opdracht van de werkgever voor specifiek vastgestelde taken beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te gaan verrichten.
2. De regeling inzake beschikbaarheid in dit artikel geldt niet voor de werknemer die is ingeschaald in schaal 10 of hoger van de Stichting CAOP-salarisschalen.
3. Indien de werkgever het uit het oogpunt van bedrijfsvoering noodzakelijk oordeelt dat een werknemer beschikbaar is, wordt voor de werknemer een vergoeding vastgesteld op grond van Uitvoeringsregeling D Beschikbaarheidsdienst.
4. Beschikbaarheidsdienst als bedoeld in lid 1 kan door de werkgever slechts aan de werknemer worden opgedragen indien dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Artikel 20 Tegemoetkoming ziektekosten

1. Alle werknemers ontvangen als tegemoetkoming in de ziektekosten € 53,- bruto per maand op basis van een voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband wordt de vergoeding naar rato toegekend.

Artikel 21 Reiskosten

Reiskosten ten behoeve van woon-werk verkeer en reiskosten die een werknemer in opdracht van de werkgever maakt in het kader van het verrichten van zijn werkzaamheden worden vergoed volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling F.



Artikel 22 Internetvergoeding

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst conform CAO CAOP ontvangen een tegemoetkoming in de internetkosten van € 30,- per maand, ongeacht de deeltijdfactor.

Artikel 23

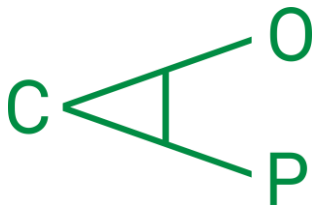
(vervallen)

Artikel 24 Verhuiskosten

Indien de werkgever verhuizing bij indiensttreding of bij wijziging van de functie dan wel van de omstandigheden waaronder de functie wordt uitgeoefend, in het belang van de organisatie wenselijk acht, komt de werknemer in geval van verhuizing in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling H Verhuiskosten.

Artikel 25 Bedrijfshulpverlening

1. Werknemers die deel uitmaken van de bedrijfshulpverleningsorganisatie dienen in het bezit te zijn van het pasje Bedrijfshulpverlener én het diploma Eerste Hulp.
2. Aan werknemer ingezet als bedrijfshulpverlener op de genoemde taakgebieden in lid 3 wordt jaarlijks een vergoeding verstrekt van maximaal € 320,- bruto per jaar. Voor de bedrijfshulpverlener geldt per taakgebied een vergoeding van ¼ van de totale vergoeding. Voor het Hoofd bedrijfshulpverlening wordt een vergoeding verstrekt van € 500,- bruto per jaar. De vergoeding wordt betaald in de maand september.
3. Taakgebieden:
 - 1- Inzet Eerste Hulp
 - 2- Inzet Bestrijden beginnende branden
 - 3- Inzet Ontruimen
 - 4- Inzet Communicatie
4. Door het Hoofd bedrijfshulpverlening wordt jaarlijks een overzicht aangeleverd, waarbij wordt aangegeven op welke van de vier taakgebieden de werknemer is ingezet. Het overzicht wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de directie.
5. De bedrijfshulpverleners, zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen periodiek gekeurd worden door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert voor welke taakgebieden de bedrijfshulpverlener geschikt is en ingezet kan worden.



6. De bedrijfshulpverleningsactiviteiten die plaatsvinden buiten de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd en boven de feitelijke arbeidsduur worden aangemerkt als overwerk, zoals vermeld in artikel 17.
7. De werkgever spant zich in regelmatig oefeningen en herhalingslessen te organiseren en bij te laten wonen, waardoor de continuïteit van een goed functionerende bedrijfshulpverlening gewaarborgd is.
8. Bij ziekte bestaat vanaf de eerste dag van de tweede maand geen recht meer op de vergoeding BHV. Een bedrijfshulpverlener met bevallings-/ zwangerschapsverlof behoudt het recht op de volledige vergoeding.

Artikel 26 Studiefaciliteiten

1. Aan de werknemer die een opleiding volgt, kunnen studiefaciliteiten worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling I Studiefaciliteiten.
2. Indien de werkgever het in het belang van de organisatie noodzakelijk acht dat de werknemer een bepaalde opleiding volgt, wordt het volgen van deze opleiding de werknemer opgedragen.
3. Indien de werknemer in aanmerking wenst te komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een opleiding en overige studiefaciliteiten, kan een beroep worden gedaan op de 'Uitvoeringsregeling I Studiefaciliteiten'.

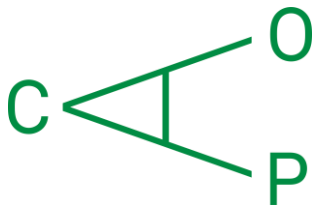
Artikel 26A Loopbaanscan

De werknemer heeft de mogelijkheid om op kosten van de werkgever een loopbaanscan te doen. De werknemer kan daarbij ondersteuning krijgen van een externe loopbaandeskundige. De uitkomsten van de loopbaanscan zijn te allen tijde eigendom van de werknemer, tenzij de werknemer er zelf voor kiest deze te delen met derden ten behoeve van het maken van loopbaan- en/ of ontwikkelingsafspraken.

Artikel 27 Pensionering

1. Aan het afscheid bij pensionering of zal, indien dit door betrokkene wordt gewenst, aandacht worden geschonken door middel van een receptie.
2. Voor de werknemers die vóór 1 juni 1996 reeds werkzaam waren bij de Stichting CAOP geldt dat voor de toepassing van dit artikel, naast de tijd doorgebracht bij de Stichting CAOP, mede als dienstverband wordt beschouwd het totale dienstverband doorgebracht in Overheidsdienst en bij de Stichting A&O-fonds Overheid.

VI. Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting



Artikel 28 Arbeidsduur

1. Per 1 januari 2011 is de gemiddelde arbeidsduur 38 uur per week. De feitelijke werktijd bedraagt tevens 38 uur. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2011 blijft de oude regeling arbeidsduur, werktijd en arbeids-duurverkortingsregeling zoals opgenomen in de per 30 september 2009 geldende CAO Stichting CAOP onder artikel 28 lid 1 tot 12 van kracht. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5.

De arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld ten hoogste 38 uur per week.

Werktijd

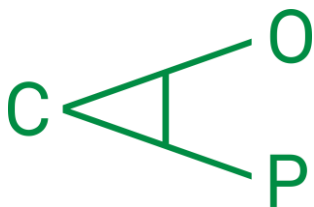
2. De verdeling van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen (gemiddelde) arbeidsduur over de werkdagen van de week wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
3. De feitelijke werktijd voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt in beginsel 38 uur per week, verdeeld over vijf werkdagen.

Artikel 28A Aanpassing arbeidsduur

Werktijd

4. a. De werknemer die ten minste één jaar in dienst is, heeft het recht om de werkgever om aanpassing van zijn in de arbeidsovereenkomst genoemde (gemiddelde) arbeidsduur te verzoeken.
5. b. Het verzoek om verlaging dan wel, bij een deeltijddienstverband, verhoging van de arbeidsduur wordt ingewilligd, indien dit formatief mogelijk is, er structurele werkzaamheden zijn en de begroting dit toe laat. Een eventuele afwijzing van het verzoek geschiedt schriftelijk en gemotiveerd.

VII. Vakantieverlof en feestdagen



Artikel 29 Aanspraken vakantieverlof

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband (38 uur) recht op 203,4 vakantie-uren (152 uur wettelijk en 51,4 uur bovenwettelijk)⁶, met behoud van salaris. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een deeltijddienstverband recht op een evenredig deel van het aantal vakantie-uren, met behoud van salaris. Bij de berekening van het aantal vakantie-uren wordt de omvang van het verlof naar evenredigheid verminderd en naar boven afgerond op kwartieren.
2. Indien een werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantie-uren.
3. Indien een werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantie-uren. De desbetreffende werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantie-uren in geld wordt uitbetaald. Te veel genoten vakantie wordt bij uitdiensttreding met het salaris verrekend.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid die tijdens de vakantie is ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantieuren, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent de aard en duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan kan aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld aangetoond worden uit nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
5.
 - a. Met ingang van 2012 geldt dat over de periode waarin geen arbeid wordt verricht wegens ziekte volledige opbouw van het wettelijk verlof plaats vindt.
 - b. De werknemer die tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn re-integratieverplichtingen dient hiervoor vakantiedagen op te nemen. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die slechts gedeeltelijk arbeid kan verrichten geldt dat bij opname van vakantiedagen de gehele arbeidsduur in mindering wordt gebracht op de wettelijke vakantieaanspraken.
 - c. Indien de werknemer gebruik maakt van ouderschapsverlof vindt opbouw van vakantie plaats voor het gedeelte waarover doorbetaling van salaris als bedoeld in artikel 37 lid 5 geschiedt.
6. Indien aan de werknemer in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, wordt hem de niet genoten vakantie zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar verleend dan wel wordt hem door de werkgever het aanbod gedaan uren af te kopen. Afkoop is slechts mogelijk indien het vakantie-uren betreft boven het in de wet (art. 7:634 BW) gestelde minimum aantal vakantiedagen.
7. Niet opgenomen wettelijke vakantie dient binnen zes maanden na het opbouwjaar te worden genoten. Niet opgenomen wettelijke vakantie komt na deze zes maanden te vervallen. Deze maximale termijn geldt niet voor werknemers die om medische of

⁶ Voor werknemers met een dienstbetrekking gebaseerd op een 36-urige werkweek, conform CAO Stichting CAOP 2009- 2010 bedraagt het aantal uur 192,8 (144 uur wettelijk, 48,8 uur bovenwettelijk), een en ander conform bijlage 5.



bijzondere omstandigheden redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie wordt naar het volgende kalenderjaar overgeboekt. In beginsel dient niet meer dan 100 uur vakantieverlof bij een volledig dienstverband te worden overgeboekt.

8. De leidinggevende stelt conform de wensen van de werknemer de dagen vast waarop de werknemer vakantie opneemt, tenzij gewichtige redenen⁷ zich hiertegen verzetten.
9. Niet als werkdagen worden aangemerkt de volgende dagen:
 - nieuwjaarsdag;
 - tweede paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - tweede pinksterdag;
 - eerste en tweede kerstdag;
 - Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd);
 - Eén keer per vijf jaar (lustrumjaar): Bevrijdingsdag (5 mei)
10. In afwijking van het bovenstaande kan, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, in die bijzondere gevallen waarin dit expliciet van tevoren wordt afgesproken, bovenwettelijk verlof worden opgespaard.

Artikel 30 Inkoop extra vakantieverlof

1. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld extra vakantieverlof, tot een maximum van 32 uren per kalenderjaar, in te kopen. Over deze tijd vindt voor rekening van de werkgever pensioenopbouw plaats.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken het extra in te kopen vakantieverlof, zoals vermeld in lid 1, te verhogen tot een maximum van 80 uren voor het betreffende kalenderjaar. De werkgever beslist binnen 6 weken na indiening van de aanvraag.
3. Voor werknemers werkzaam in deeltijddienstverband worden bovengenoemde uren naar evenredigheid verminderd en afgerond naar boven op hele uren.

Artikel 31 Individueel keuzebudget

In uitvoeringsregeling J staan de mogelijkheden en voorwaarden aangegeven ten aanzien van het Individueel Keuze Budget (IKB).

⁷ Bij "gewichtige redenen" moet met name worden gedacht aan werknemers met een faciliterende/ondersteunende functie ten behoeve van vergaderingen in het Stichting CAOP-gebouw. Aangezien deze vergaderingen in de maanden juli en augustus minder frequent plaatsvinden, worden zij geacht in deze maanden in ieder geval drie weken vakantieverlof op te nemen.

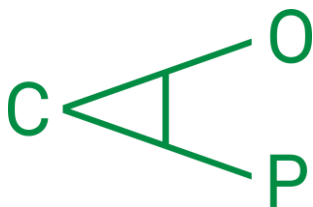


Artikel 32 Flexuren

Vanaf 1 oktober 2023 kunnen medewerkers met een dienstverband bij Stichting CAOP gebruikmaken van de regeling flexuren. Volgens de regeling flexuren worden extra gewerkte uren geregistreerd en kunnen die later opgenomen worden. In de uitvoeringsregeling A staan de voorwaarden voor opbouw en opname van flexuren.

Artikel 33 Buitengewoon verlof

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris, in de hierna te noemen gevallen:
 - a. bij huwelijk en bij partnerregistratie in de zin van de Wet op de Partnerregistratie van de werknemer: een dag;
 - b. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste graad en de tweede graad, één dag, indien de huwelijksvoltrekking wordt bijgewoond;
 - c. bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont heeft de partner recht op geboorteverlof conform de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG);
 - d. bij overlijden van de partner of een inwonend kind tien dagen; met “kind” zijn stief/pleeg en adoptiekinderen gelijkgesteld;
 - e. bij overlijden van één der ouders, van één der grootouders, van niet inwonende kinderen, van broers en zusters of kinderen van broers en zusters van de werknemer of van zijn of haar partner, een dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen om de begrafenis/crematie te regelen, één dag extra of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
 - f. bij spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden of een andere onverwachte gebeurtenis waardoor een noodsituatie ontstaat. (zogenoemde calamiteit) De werknemer informeert de werkgever vooraf over het opnemen van het verlof onder vermelding van de reden en de te verwachte duur. De werkgever kan eisen dat de werknemer achteraf aannemelijk maakt dat daadwerkelijk sprake was van een noodsituatie en dat de opgenomen duur ook daadwerkelijk nodig was om de noodsituatie op te lossen. Indien de werknemer daar naar het oordeel van de werkgever niet in slaagt, kunnen de opgenomen uren in mindering worden gebracht op het vakantieverlof;
 - g. voor het afleggen van school- en vakexamens de tijd die hiervoor nodig is, mits de werkgever akkoord is;
 - h. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van twaalf dagen per kalenderjaar (eventueel



- in halve dagen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten;
- i. voor het volgen van, door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, met een maximum van zes dagen per twee kalenderjaren (eventueel in halve dagen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd (zie ook artikel 45);
 - j. bij verhuizing op verzoek van de werkgever twee dagen; bij verhuizing niet op verzoek van de werkgever maximaal een dag per kalenderjaar;
 - k. voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin hij wordt gepensioneerd, vijf dagen buitengewoon verlof op te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande (pré)pensionering. De kosten van deze cursussen komen voor rekening van de werkgever;
 - l. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.
2. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer – met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris – recht op buitengewoon verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zoveel zulks niet in de vrije tijd kan geschieden. Per geval wordt gezien in welke mate verlof verleend wordt en in welke mate inhouding op het salaris wordt toegepast over de tijd dat het verlof wordt genoten.
 3. Geen recht op buitengewoon verlof bestaat bij het aanvaarden van functies in publiekrechtelijke colleges die een (nagenoeg) volledige arbeidstijd met zich meebrengen. Het aanvaarden van een dergelijke functie leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. Door de werkgever zal geen garantie op een nieuwe indienstneming worden verstrekt.
 4. Onverminderd het bovenstaande kan de werkgever in alle andere, bijzondere gevallen, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof – al dan niet met behoud van salaris – verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
 5. De werkgever is verplicht een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee te delen.

Artikel 34 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het verlof bedraagt in beginsel 16 weken en valt in twee delen uiteen:



zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Op het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is van toepassing de Wet Arbeid en zorg, artikel 3.1 en verder.

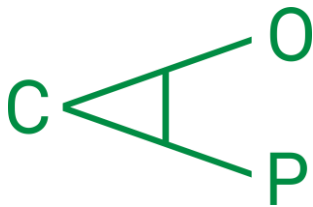
2. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. De vrouwelijk werknemer kan naar keuze het zwangerschapsverlof laten ingaan tussen 6 en 4 weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling. Het zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien weken. Het bevallingsverlof wordt vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 6 weken.

Artikel 35 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer heeft op grond van de Wet arbeid en zorg, artikel 3.2 en verder in verband met de adoptie van een kind en het opnemen van een pleegkind, recht op verlof zonder behoud van loon.
2. De werknemer heeft recht op een uitkering die door tussenkomst van de werkgever wordt aangevraagd. Deze uitkering wordt toegekend door het UWV.
3. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
4. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
5. Bovenstaand leden zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind, zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, artikel 5.1 tweede lid onder d, opneemt.

Artikel 36 Ouderschapsverlof

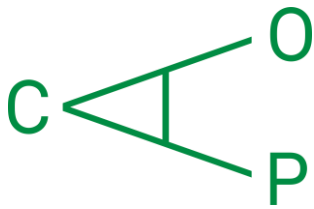
1. De werknemer die als ouder, hetzij door geboorte hetzij door adoptie, in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres is komen te wonen als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, heeft op grond van de Wet arbeid en zorg artikel 6.1 en verder recht op verlof. Indien de ter zake van de aanspraak op verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat de aanspraak ten aanzien van ieder van die kinderen. In alle andere gevallen waarin de hierboven gestelde voorwaarden voor meer dan een kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op een keer verlof.
2. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintigmaal de gemiddelde arbeidsduur per week. Het verlof strekt zich in de regel



uit over een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week. Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, kan de werkgever toestaan dat op verzoek en naar keuze van de werknemer op basis van daarover van tevoren gemaakte afspraken, gecompriemd dan wel gespreid verlof kan worden opgenomen in een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld 6 maanden 100%, 12 maanden 50%, 24 maanden 25%) In beginsel wordt van een vooraf gemaakte keuze niet dan in het bedrijfsbelang afgeweken.

3. Aanspraak op verlof bestaat voor kinderen in de leeftijd van nul tot acht jaar.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 2 kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij iedere periode tenminste één maand bedraagt of;
 - b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week of;
 - c. verlof van een langere periode dan zes maanden.Tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang stemt de werkgever hiermee in.
5. De werknemer meldt het voornemen verlof te nemen tenminste twee maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de aaneengesloten periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de spreiding van de verlofuren over de week.De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
6. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen van de zijde van de werkgever zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan een maand na het verzoek. In het geval het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt de aanspraak op het overige deel van dat verlof.
7. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen van de zijde van de werkgever wijzigen en wel tot een maand voor opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.

VIII. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

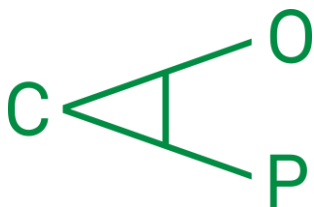


Artikel 37 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

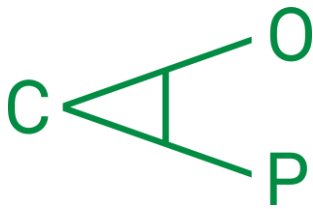
1. De werknemer die: wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of vanwege zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft voor de duur hiervan en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt gedurende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris.
2. De werknemer, die na afloop van de periode omschreven in lid 1 ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling nog niet in staat is om arbeid te verrichten, heeft recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstgenoten brutosalaris gedurende een periode van wederom 52 weken. Bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens deze periode heeft de werknemer voor de uren waarop hij arbeid verricht recht op 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris.
3. Onder laatstgenoten brutosalaris wordt verstaan het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat genoemde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling is ontstaan.
4. De periode waarin de werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet telt niet mee voor de bepaling van de in lid 1 en 2 genoemde tijdvakken. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet arbeid en zorg ontvangt, betaalt de werkgever, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris een aanvulling tot aan het voornoemde laatstgenoten salaris.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder salaris verstaan het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering die de werknemer zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
6. Voor de toepassing van dit artikel worden periodes waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, indien die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
Eventuele reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig Uitvoeringsregeling F reis- en verblijfkosten dienstreizen.

Artikel 38 Maatregelen in geval van arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a. het voeren van een actief verzuimbeleid: in een protocol Ziekteverzuimbegeleiding zijn bij het contract met de Arbodienst afspraken neergelegd over de begeleiding door de Arbodienst. Deze afspraken betreffen ondermeer ziekmelding, het versneld oproepen



- bij frequent verzuim of op speciaal verzoek, het in lid 3 genoemde geneeskundig onderzoek en de verschillende overlegvormen die regelmatig plaatsvinden;
- b. het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de ondernemingsraad worden besproken;
 - c. het plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - d. het in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van arbeidsongeschiktheid in verband met arbeid.
2. Om de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever een actief reïntegratiebeleid voeren met gebruikmaking van de mogelijkheden en middelen die de Wet verbetering poortwachter biedt, om zoveel mogelijk activiteiten te ontplooiën en maatregelen te treffen om de arbeidsongeschikte werknemer te begeleiden naar een terugkeer op de werkplek in zijn eigen functie of indien nodig in een andere functie binnen of buiten de organisatie.
 3. De werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten kan aan een geneeskundig onderzoek worden onderworpen. De werkgever kan hiertoe een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer te onderzoeken ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
 4. Indien voor de werknemer een bedrijfsgeneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3, zal de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven.
 5. Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
 6. De werknemer die zich niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, dient zo spoedig mogelijk een voor beroep vatbare beslissing bij de uitvoeringsinstantie van de sociale zekerheid (UWV) aan te vragen.
 7. De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever.
Eventuele reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig Uitvoeringsregeling F reis- en verblijfkosten dienstreizen.



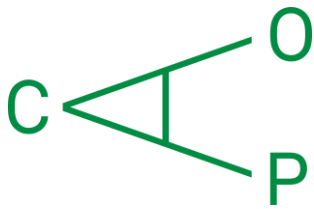
Artikel 39 Regeling flexibele pensionering

(vervallen)

Artikel 40 Pensioenregeling

1. De opbouw van de pensioenaanspraken en arbeidsongeschiktheidspensioen is conform de reglementen van het ABP.
2. Voor de pensioenopbouw tot 1 januari 2015 geldt dat de pensioenaanspraak van Stichting CAOP-werknemers is vastgelegd in het Pensioenreglement Stichting CAOP, welk reglement deel uitmaakt van deze CAO (Bijlage 3).
3. De werkgever houdt een deel van de verschuldigde pensioenpremie(s) in op het salaris van de werknemer. De inhouding is conform de jaarlijks door het bestuur van het ABP vastgestelde premie(s).
4. Indien een werknemer op grond van de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof of zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof geen arbeidsprestatie verricht, lopen de premiebetaling en pensioenopbouw door.
5. Medewerkers van Stichting CAOP met een jaarsalaris boven de aftoppingsgrens (ABP) zullen als gevolg van de gewijzigde pensioenwetgeving m.i.v. 1 januari 2015 geen pensioen meer mogen opbouwen in de reguliere pensioenregeling (met toepassing van de zgn. "omkeerregeling"). Deze werknemers worden gecompenseerd door de pensioenpremie die de werkgever zou betalen boven het salaris van de aftoppingsgrens beschikbaar te stellen aan de betrokken werknemers. Dit houdt in dat de pensioenpremie die de werkgever zou betalen boven de aftoppingsgrens bruto via het salaris wordt uitgekeerd. De werknemer kan dan zelf de keus maken of hij voor een netto-pensioen wil sparen.

X. Overlijdensuitkering en ongevallenverzekering



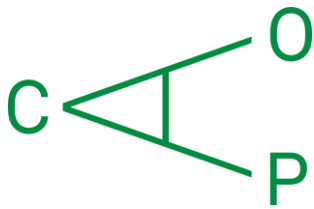
Artikel 41 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer wordt aan de weduwe of weduwnaar of relatiepartner een netto bedrag uitgekeerd gelijk aan driemaal het laatstverdiende maandsalaris netto, vermeerderd met een evenredig deel van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
2. Bij ontstentenis van een weduwe, weduwnaar of relatiepartner geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen en kinderen jonger dan 27 jaar die studiefinanciering genieten.

Artikel 42 Ongevallenverzekering

Voor de werknemers wordt door de werkgever een ongevallenverzekering afgesloten, waarvan de hoogte bij overlijden is bepaald op 1,25 x het jaarsalaris en bij blijvende gehele invaliditeit 2,5 x het jaarsalaris. De werkgever zal de uitkering op grond van deze verzekering uitbetalen aan de werknemer dan wel diens nabestaanden. Deze uitkering staat los van de eventuele uitkering bij overlijden ingevolge artikel 41.

XI. Sociaal organisatorische regelingen



Artikel 43 Reorganisaties

In het geval bij de werkgever een reorganisatie met personele gevolgen zal worden uitgevoerd, zal de werkgever in overeenstemming met de vakorganisaties die partij zijn bij deze CAO een sociaal plan opstellen, waarin de personele gevolgen van de reorganisatie worden geregeld. In dit sociaal plan zullen ten minste de volgende onderwerpen geregeld worden:

- a. omschrijving van de volgende aspecten van de reorganisatie:
 - de noodzaak voor de reorganisatie;
 - de gevolgen voor de personeelsbezetting;
 - de te verwachten gevolgen voor de bij de reorganisatie betrokken personeelsleden;
 - de voorgenomen maatregelen naar aanleiding van deze gevolgen;
 - de te volgen procedure van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie;
- b. maatregelen die, indien het voornemen tot reorganisatie inkrimping van de werkgelegenheid tot gevolg zal hebben, gericht zijn op het voorkomen van gedwongen ontslagen, zoals bijvoorbeeld herplaatsing, tijdelijke functievervulling, om-, her- en bijscholing, outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, maatregelen om belemmering voor natuurlijk verloop weg te nemen. De werkgever begeleidt in principe de werknemer van werk naar werk;
- c. de te volgen procedure in geval van gedwongen ontslagen.

Artikel 44 Vakbondsfaciliteiten

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, wordt jaarlijks ten hoogste 120 uren buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van overheidspersoneel, mits de werknemer hieraan als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan deelneemt en voor zover het vergaderingen betreft van verenigingen van overheidspersoneel. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, wordt tot ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend, aan de werknemer die door FNV Overheid of CNV Publieke Diensten is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen de verenigingen waarvan hij lid is c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die ertoe strekken de doelstellingen van deze vereniging te ondersteunen.
2. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, wordt voor ten hoogste 48 uren per twee jaren buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend aan de werknemer voor het – op uitnodiging van een organisatie van overheidspersoneel – deelnemen aan een cursus.
3. Het aantal uren dat op grond van het eerste, tweede en derde lid aan een werknemer mag worden verleend, bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren per jaar. Aan de leden van de hoofdbesturen van FNV Overheid en CNV Publieke Diensten, alsmede aan de



bestuursleden van de sectoren en secties van die organisatie kan tezamen ten hoogste 320 uren worden verleend.

4. Het verlof bedoeld in de vorige leden, wordt slechts verleend aan werknemers die lid zijn van verenigingen van overheidspersoneel partij bij deze CAO.
5. De werkgever zal ten gunste van de aan deze CAO deelnemende vakbonden een bijdrage van € 25,- per lid verstrekken ten behoeve van de te maken onkosten in de sfeer van de individuele en collectieve belangenbehartiging. Daarnaast zal de werkgever ten gunste van de aan deze CAO deelnemende vakbonden een bijdrage van € 5,- per werknemer verstrekken. Dit bedrag zal gelijkelijk tussen de deelnemende vakbonden worden verdeeld.
6. Indien de werknemer daarom verzoekt, keert de werkgever de helft van de door de medewerker betaalde vakbondscontributie aan genoemde vakorganisaties netto uit, voor zover deze vakorganisaties daadwerkelijk activiteiten binnen de arbeidsorganisatie vervullen. Uiterlijk 5 december van het desbetreffende jaar dient hiertoe de opgaaf vakbondscontributie ingediend te worden.
7. De werkgever deelt een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in voorgaande leden bedoelde verlof schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.



Artikel 45 Geschillenregeling

Vaste Commissie Geschillen Stichting CAOP

1. Er is een Vaste Commissie Geschillen Stichting CAOP (hierna: Commissie). Deze Commissie is ingesteld ter behandeling van:
 - a. geschillen die voortvloeien uit de tussen werkgever en werknemer
 - b. geldende arbeidsovereenkomst;
 - c. klachten die voortvloeien uit de toepassing van de in artikel 6 lid 2 van
 - d. de CAO bedoelde gedragscode.

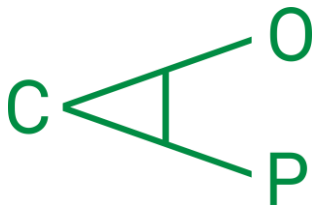
Samenstelling, benoeming, duur lidmaatschap en secretariaat Commissie

2. De Commissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden en wordt als volgt samengesteld:
 - a. één lid en plaatsvervangend lid, tevens voorzitter en plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de werkgever en de in artikel 1 onder c van de CAO genoemde vakorganisaties gezamenlijk;
 - b. één lid en plaatsvervangend lid worden benoemd door de werkgever;
 - c. één lid en plaatsvervangend lid worden benoemd door de in artikel 1 onder c van de CAO genoemde vakorganisaties gezamenlijk.
3. De leden van de Commissie worden benoemd voor een periode van twee jaar en kunnen bij afloop daarvan in beginsel (steeds) voor eenzelfde periode worden herbenoemd. De benoeming eindigt van rechtswege door het verstrijken van de periode. Voorts door overlijden of door schriftelijke opzegging, met inachtneming van een termijn van drie maanden, door het commissielid dan wel door de desbetreffende benoemende organisatie(s).
4. Het secretariaat van de Commissie wordt geregeld door de werkgever.

Voorafgaande interne procedure

5. Uitgangspunt is dat bij het zich voordoen van een geschil of klacht de werknemer en zijn (direct) leidinggevende ten minste eenmaal overleg voeren om tot een minnelijke oplossing te komen. Indien deze partijen niet tot overeenstemming komen wordt het geschil of de klacht door de (direct) leidinggevende aan de directeur-bestuurder Stichting CAOP voorgelegd.

De directeur Stichting CAOP voert tenminste eenmaal een bespreking met de werknemer en de (direct) leidinggevende gezamenlijk en neemt vervolgens namens de werkgever een beslissing. Dit besluit wordt binnen twee weken na de bespreking schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer en de (direct) leidinggevende meegedeeld. Indien door dit besluit het geschil of de klacht niet is opgelost kan de werknemer of de werkgever het geschil of de klacht aan de Commissie voorleggen.



Wijze van voorlegging

6. De werknemer of werkgever kan een geschil of klacht voorleggen door toezending van een schriftelijk en gemotiveerd verzoek aan (het secretariaat van) de Commissie.

Niet-ontvankelijkheid

7. Het verzoek tot behandeling van een geschil of klacht wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
 - a. partijen niet aantoonbaar eerst de in lid 5 vermelde interne procedure hebben gevolgd;
 - b. het geschil een voorgenomen ontslag betreft waarvoor een vergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (UWV) is vereist en op het tijdstip van voorlegging van het verzoek inmiddels minimaal twee weken zijn verstreken sinds de werknemer door het UWV van de ontslagaanvraag in kennis is gesteld;
 - c. het geschil of de klacht vóór indiening bij (het secretariaat van) de Commissie al bij de rechter of het College Bescherming Persoonsgegevens dan wel de Commissie Gelijke Behandeling aanhangig is gemaakt.

Afzien van verdere behandeling

8. De Commissie ziet van verdere behandeling af indien het geschil of de klacht tijdens de behandeling door één van de of beide partijen (alsnog) bij de rechter of het College Bescherming Persoonsgegevens dan wel de Commissie Gelijke Behandeling aanhangig wordt gemaakt.

Informatie inwinnen en medewerking partijen

9. De Commissie is bevoegd ten behoeve van de behandeling van het geschil of de klacht bij partijen en/of (externe) deskundigen alle noodzakelijke of gewenste informatie in te winnen. Partijen zijn gehouden de Commissie alle gevraagde medewerking te verlenen.

Procedure van behandeling

10. De procedure van behandeling van een geschil of klacht is geregeld in Uitvoerings-regeling K – Reglement Vaste Commissie Geschillen Stichting CAOP.

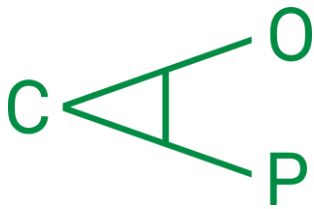
XIII. Duur, wijziging en opzegging van de cao



Artikel 46 Duur, wijziging en opzegging

1. Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025.
2. Partijen kunnen overeenkomen de CAO tijdens de duur te wijzigen.
3. Indien geen der partijen bij de CAO uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de CAO eindigt per aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen heeft gegeven dat zij de CAO opzegt, wordt zij geacht telkens voor één jaar te zijn verlengd.
4. Indien één der partijen de CAO heeft opgezegd op de wijze als bedoeld in het derde lid, zal binnen veertien dagen na bedoelde opzegging tussen partijen overleg plaatsvinden. Uiterlijk een maand voor het einde van de looptijd van de CAO zal de werkgever de wederpartij uitnodigen voor een overleg teneinde tot een nieuwe CAO te komen.
5. De werkgever kan van de bepalingen opgenomen in deze CAO bij individuele arbeidsovereenkomst in gunstige zin afwijken. Indien de afwijking plaatsvindt ten behoeve van categorieën van werknemers, zal de werkgever in overleg treden met partijen bij deze CAO.

Uitvoeringsregelingen



Uitvoeringsregeling A

De voorwaarden voor opbouw en opname van flexuren zijn:

- Op jaarbasis kan een werknemer met een fulltime dienstverband maximaal 104 flexuren opbouwen en opnemen.
- Per week kunnen er maximaal 8 uur worden opgebouwd.
- Opbouw kan alleen bij voldoende werkaanbod, in afstemming met de leidinggevende.
- Uren worden binnen het kalenderjaar opgebouwd en ook opgenomen. Niet opgenomen flexuren komen na het kalenderjaar te vervallen.
- Bij afwezigheid (verlof, ziekte of anders) is er geen mogelijkheid om flexuren op te bouwen.
- Langere periodes van opname worden afgestemd met de leidinggevende.
- Voor medewerkers met ADV-aanspraken zijn de uren boven de gemiddelde arbeidsduur m.i.v. 1-1-2024 flexuren en worden deze door middel van dezelfde systematiek en spelregels opgebouwd tot het maximum van de persoonlijke ADV-aanspraken per jaar.

Uitvoeringsregeling B - Meeruren en overwerk (ex artikel 17)

1. Deze uitvoeringsregeling is niet van toepassing op de werknemer die volgens salarisschaal 10 of hoger wordt gesalarieerd, behalve lid 9.

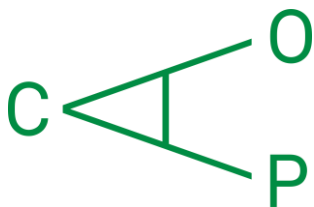
Meeruren

2. Onder meeruren wordt verstaan: werk dat in opdracht van de werkgever incidenteel wordt verricht boven de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen feitelijke arbeidsduur maar binnen de volledige arbeidsduur bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO.

Overwerk

3. Onder overwerk wordt verstaan: werk dat in opdracht van de werkgever incidenteel wordt verricht boven de volledige arbeidsduur bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO (gemiddeld 38 uur per week)⁸.
4. Voor de bepaling of van meeruren dan wel overwerk sprake is telt niet mee: werk dat gedurende minder dan een kwartier voorafgaand aan of volgend op de normale werktijd wordt verricht. Indien de werkzaamheden langer duren dan een kwartier telt ook het eerste kwartier mee.

⁸ Voor werknemers met een dienstbetrekking conform CAO



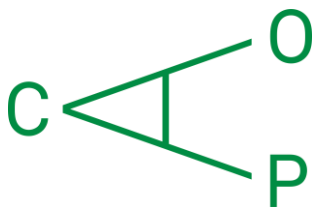
5. Indien het bedrijfsbelang dit vereist kan de werkgever de werknemer verplichten meeruren en/of overwerk te verrichten.
6. De werkgever streeft ernaar het verrichten van meeruren en overwerk zoveel mogelijk te beperken.
7. Indien dit redelijkerwijs mogelijk is wordt de werknemer vóór 12.00 uur over op die dag te verrichten meeruren en/of overwerk geïnformeerd.

Vergoeding

8. a. Vergoeding van meeruren en overwerk geschiedt in de onderstaande volgorde:
 - toekenning van verlof gelijk aan de extra gewerkte tijd;
 - uitbetaling van de extra gewerkte tijd in geld.
- b. Uitbetaling van de extra gewerkte tijd geschiedt op basis van het uurloon van de werknemer, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- c. Het is ter beoordeling van de werkgever of zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen vergoeding in de vorm van verlof verzetten en dat een andere vergoedingsmogelijkheid wordt toegepast.
9. Indien de maaltijdpauze na het einde van de feitelijke werktijd is gelegen en het overwerk in ieder geval het tijdvak van 18.00 – 20.00 uur beslaat, ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding conform het bepaalde in lid 3 van Uitvoeringsregeling F, tenzij de werkgever zelf een maaltijd verstrekt.
10. De werkgever maakt jaarlijks een overzicht van de verrichte meeruren en overwerkuren. Dit overzicht wordt ter informatie aan de ondernemingsraad aangeboden.

Uitvoeringsregeling C - Arbeid buiten bedrijfstijd (ex artikel 18)

1. Deze uitvoeringsregeling is niet van toepassing op de werknemer die volgens salarisschaal 10 of hoger wordt gesalarieerd.
2. Onder arbeid buiten bedrijfstijd wordt verstaan: werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de bedrijfstijd bedoeld in artikel 1 lid I van de CAO (07.00 – 19.00 uur).
3. Indien het bedrijfsbelang dit vereist kan de werkgever de werknemer verplichten de in lid 2 bedoelde arbeid te verrichten.
4. Indien dit redelijkerwijs mogelijk is wordt de werknemer vóór 12.00 uur over de op die dag te verrichten arbeid als bedoeld in lid 2 geïnformeerd.
5. Voor de in lid 2 bedoelde arbeid wordt op onderstaande wijze een toeslag op het uurloon verstrekt:
 - a. maandag t/m vrijdag tussen 19.00 – 22.00 uur: 25%;
 - b. maandag t/m vrijdag tussen 22.00 – 07.00 uur: 40%;
 - c. zaterdag: 50%;
 - d. zon- en feestdagen: 100%.

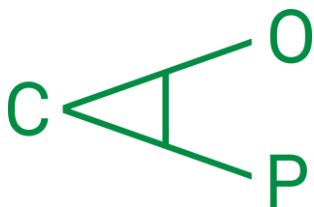


Vergoeding

6. a. Vergoeding van de in de leden 2 en 5 bedoelde arbeid en toeslag geschiedt in de onderstaande volgorde:
 - toekenning van verlof gelijk aan de gewerkte tijd en de in tijd omgerekende toeslag;
 - omzetting van de gewerkte tijd en de toeslag in andere aanspraken conform het bepaalde in Uitvoeringsregeling J;
 - uitbetaling van de gewerkte tijd en de toeslag in geld.
- b. Uitbetaling van de gewerkte tijd en de toeslag geschiedt op basis van het uurloon van de werknemer.
- c. Het is ter beoordeling van de werkgever of zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen vergoeding in de vorm van verlof verzetten en dat een andere vergoedingsmogelijkheid wordt toegepast.
7. In afwijking van de voorgaande leden blijft voor de werknemer die de toelage als vermeld in lid 3 van Uitvoeringsregeling C van de per 30 september 2008 geldende CAO daadwerkelijk ontvangt, de aanspraak hierop behouden.
8. De werkgever maakt jaarlijks een overzicht van de verrichte uren buiten bedrijfstijd. Dit overzicht wordt ter informatie aan de ondernemingsraad aangeboden.

Uitvoeringsregeling D – Beschikbaarheidsdienst (ex artikel 19)

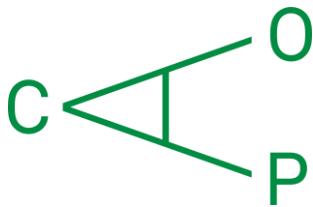
1. De regeling inzake beschikbaarheid in deze uitvoeringsregeling geldt niet voor de werknemer die is ingeschaald in schaal 10 of hoger van de Stichting CAOP-salarisschalen.
2. Deze regeling is van toepassing op werknemers die binnen het Stichting CAOP werkzaam zijn en die in opdracht van de werkgever oproepbaar zijn voor specifiek vastgestelde taken die buiten de reguliere arbeidstijd vallen. In overleg met de OR wordt afgesproken op welke taken/functies de beschikbaarheidsregeling van toepassing is.
3. De beschikbaarheid van de werknemer wordt gewaarborgd d.m.v. een door de werkgever beschikbaar gestelde mobiele telefoon en/of semafoon. De werknemer reageert onmiddellijk op oproepen en onderneemt adequate acties zoals vastgesteld in een beschikbaarheidsprotocol.
4. De werknemer wordt in principe maximaal twee weken per periode van vier weken belast met deze beschikbaarheidstaak, waarbij de aaneengesloten periode van uitvoering van deze taak maximaal één week is. In de beschikbaarheid wordt een onderscheid gemaakt in de eerste verantwoordelijke en de tweede verantwoordelijke per beschikbaarheidsdienst. In individuele gevallen kan de beschikbaarheidstaak in overleg tussen werkgever en werknemer op een andere wijze dan in de voorliggende twee volzinnen worden ingevuld.



5. De bruto toelage voor het buiten de reguliere arbeidstijd beschikbaar zijn bedraagt € 26,71 per dag, voor de eerste verantwoordelijke, met een maximum van € 176,32 per beschikbare werknemer per maand.
6. De bruto toelage wordt uitgekeerd op basis van declaratie, welke – mits tijdig en correct aangeleverd bij de afdeling HRM - met de eerstvolgende salarisrun wordt uitgekeerd. De direct leidinggevende tekent voor de declaratie.
7. Indien naar aanleiding van een oproep fysieke aanwezigheid buiten reguliere arbeidstijd op het Stichting CAOP vereist is, dan geeft de werknemer hier per omgaande gehoor aan. De reistijd naar en van het Stichting CAOP en de tijd die de werknemer nodig heeft om taken uit te voeren, gelden als overwerk. Deze tijd wordt derhalve conform artikel 17 van de CAO vergoed, met een minimum uitbetaling van 30 minuten werktijd.
8. Indien een werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer of eigen vervoer, dan worden de gemaakte kilometers vergoed conform artikel 21 van de CAO. Indien de werknemer gebruik maakt van een dienst of leaseauto, dan is de reiskostenvergoeding niet van toepassing.
9. Op dagen dat de werknemer niet beschikbaar hoeft te zijn, ontvangt de werknemer geen toelage (bijvoorbeeld in geval van ziekte en – alle vormen van – verlof). De werknemer kan alleen opgedragen worden beschikbaar te zijn op dagen dat hij werkzaamheden verricht ten behoeve van de werkgever.
10. De werknemer die beschikbaar moet zijn, dient te allen tijde volgens wettelijke normen in staat te zijn deel te nemen aan het verkeer.
11. De vergoeding wordt niet opgenomen in de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de Regeling flexibele pensionering en de pensioensgrondslag.
12. Afspraken met betrekking tot deze regeling worden tussen werkgever en werknemer in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Uitvoeringsregeling E

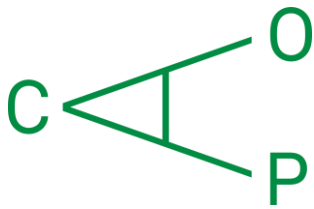
(vervallen)



Uitvoeringsregeling F – Reis- en verblijfskosten

Daar waar in deze regeling wordt gesproken over reiskosten wordt bedoeld: kosten ten behoeve van het woon-werk verkeer en/of reiskosten die gemaakt worden in opdracht van de werkgever (dienstreizen).

1. Deze reizen worden per openbaar vervoer afgelegd, tenzij dit niet doelmatig is. Voor het reizen met eigen vervoermiddel of reizen die niet gemaakt kunnen worden met de ter beschikking gestelde OV kaart, is vooraf toestemming nodig van de werkgever.
2. Werkgever stelt voor de werknemer die voldoet aan de fiscale voorwaarde(n) een NS businesscard OV vrij 2e klasse ter beschikking. De werknemer die voldoet aan deze fiscale voorwaarde(n) ontvangt geen vaste vergoeding voor de reiskosten.
3. De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarde(n) als bedoeld onder 2 ontvangt een vaste vergoeding voor de reiskosten ten behoeve van het woon-werkverkeer van €0,23 (2023) per km (max 30 km enkele reis) voor maximaal 214 dagen per jaar. Voor de berekening van de afstand wordt uitgegaan van de snelste route volgens 'routenet' tussen het woonadres en de plaats van tewerkstelling. Het bedrag wordt vastgesteld op basis van het aantal dagen waarop wekelijks door de werknemer wordt gereisd en maandelijks uitbetaald. De vergoeding wordt opgeschort indien niet meer tussen woon- en werkplaats wordt gereisd vanaf de 1e dag van de tweede maand nadat de werknemer niet meer reist. Deze werknemer ontvangt een OV kaart voor de incidentele dienstreizen die worden gemaakt. Het is niet toegestaan deze kaart te gebruiken voor woon-werkverkeer en/ of privé doeleinden.
4. Voor het maken van een dienstreis buiten de plaats van tewerkstelling in het binnenland geldt het volgende:
De maximum vergoeding voor verblijfskosten bedraagt:
 - i. Lunch: € 12,50
 - ii. Avondmaaltijd: € 20,00
 - iii. Bij overnachting worden de hotelkosten inclusief ontbijt vergoed mits vooraf toestemming door de werkgever is verstrekt.De vermelde maximumvergoeding kan voor iedere vier uur durende dienstreis worden gedeclareerd. De lunch kan alleen worden gedeclareerd als het tijdvak tussen 12.00 - 14.00 uur geheel in de dienstreis valt; voor het diner geldt hetzelfde voor het tijdvak tussen 18.00 - 20.00 uur.
5. Voor het maken van een dienstreis in het buitenland geldt het volgende:
 - a. er is vooraf toestemming nodig van de werkgever;
 - b. alvorens de reis aanvangt, worden er afspraken gemaakt omtrent de hoogte van de reis- en verblijfskosten;
 - c. alle kosten, waarover tevoren met de werkgever afspraken zijn gemaakt en die voor het maken van een dergelijke dienstreis noodzakelijk zijn, worden vergoed.
6. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel dan is hij verplicht een verzekering af te sluiten die ook geldig is gedurende het zakelijk gebruik van het



vervoermiddel en die tevens de aansprakelijkheid van de werkgever dekt mocht de werknemer krachtens artikel 6:170 BW aansprakelijk zijn voor veroorzaakte schade. Tevens is de werknemer verplicht een mede inzittendenverzekering af te sluiten.

7. Tenzij er gebruik gemaakt wordt van de OV kaart is werknemer verplicht de gegevens te overleggen op grond waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
8. Alle declaraties die worden ingediend, dienen voorzien te zijn van betaalbewijzen. Indien geen betaalbewijzen overgelegd worden, kan de werkgever besluiten om de declaratie niet betaalbaar te stellen.

Uitvoeringsregeling G

(vervallen)

Uitvoeringsregeling H – Verhuiskosten (ex artikel 24)

1. Indien de werkgever verhuizing naar een bepaalde plaats wenselijk acht, komt de werknemer in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing indien:
 - a. de werknemer verhuist uit een woning op meer dan 25 km van de nieuwe arbeidsplaats en door de verhuizing wordt de reisafstand met ten minste 60% bekort
2. De verhuizing dient plaats te vinden binnen 2 jaar na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
3. De vergoeding wordt vastgesteld op grond van de maxima van de gerichte vrijstellingen gehanteerd door de fiscus en bedraagt ten hoogste 12% van het bruto jaarsalaris, met een maximum van € 7750,-⁹.
4. De vergoeding wordt betaalbaar gesteld in de maand dat de werknemer daadwerkelijk verhuist.
5. De werknemer is verplicht tot gehele terugbetaling van de tegemoetkoming in de verhuiskosten in het geval dat het dienstverband op verzoek van de werknemer binnen twee jaar na uitbetaling van de tegemoetkoming wordt beëindigd dan wel de werknemer wordt ontslagen wegens dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW.
6. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt aan de werknemer slechts verleend indien hij schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.
7. Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten of relatiepartners belanghebbenden zijn in de zin van deze uitvoeringsregeling, wordt de tegemoetkoming als bedoeld in artikel 3, slechts aan een van deze belanghebbenden toegekend, waarbij

⁹ Deze vergoeding wordt geïndexeerd via het Fiscaal Memo van de Belastingdienst (paragraaf "Vrije verstrekkingen/vergoedingen"). Op 1 januari 2013 bedraagt de vergoeding maximaal € 7.750.



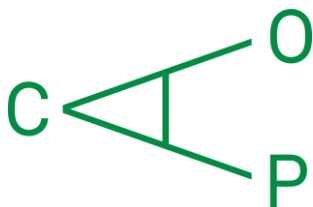
voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen. Indien de werknemer of diens echtgenoot of relatiepartner uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak hebben op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt de tegemoetkoming krachtens deze uitvoeringsregeling slechts toegekend tot het bedrag, waarmee deze tegemoetkoming de eerstbedoelde aanspraak overschrijdt.

Uitvoeringsregeling I – Studiefaciliteiten (ex artikel 26)

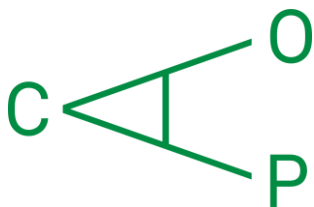
1. Voor het toekennen van studiefaciliteiten wordt onderscheid gemaakt tussen een opleiding in opdracht van de werkgever en overige opleidingen, waarbij onder overige opleidingen wordt verstaan, opleidingen die de werknemer wenst te volgen en niet direct noodzakelijk geacht worden voor het belang van de organisatie, doch wel meer in zijn algemeenheid ten nutte van de werkgever geacht kunnen worden. Er is derhalve sprake van een gemengd belang. Daaronder wordt eveneens begrepen de algemene vorming van de werknemer en zijn wens tot verdere ontplooiing.
2. Studiefaciliteiten kunnen worden verleend in de vorm van:
 - a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 en 4 van deze Uitvoeringsregeling en/of;
 - b. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 3 en 4 van deze Uitvoeringsregeling.
3. Studiefaciliteiten in geval van een opgedragen opleiding:
 - a. De kosten verbonden aan de opleidingen die voor de uitoefening van de functie of voorbereiding op een volgende functie of de ontwikkeling van de werknemer in het belang van de organisatie worden opgedragen, worden volledig vergoed. Het betreft de kosten voor het volgen van de opleiding alsmede de aan de opleiding verbonden reis- en verblijfkosten. De reis- en verblijfkosten worden bepaald aan de hand van Uitvoeringsregeling F reis- en verblijfkosten dienststreizen (ex artikel 21).
 - b. De studiematerialen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, eigendom van de werkgever. Het studiemateriaal dient na afronding van de opleiding toegankelijk te zijn voor andere werknemers.

De tijd voor het volgen van de in lid 1 bedoelde opleiding die in opdracht van de werkgever ten behoeve van de huidige functie wordt genomen wordt in diensttijd volledig beschikbaar gesteld. De aan deze opleiding verbonden tijdsbesteding wordt vooraf vastgesteld en beschikbaar gesteld door de werkgever. De werknemer krijgt volledig “studieverlof”.

4. Studiefaciliteiten in geval van overige opleidingen:
 - a. Indien de werknemer zich (verder) wil bekwamen door het volgen van een opleiding vallend onder “overige opleidingen” kan de werkgever een tegemoetkoming bieden voor de aan de opleiding verbonden kosten. De aan de opleiding verbonden tijdsinvestering is voor rekening van de werknemer.



- b. De volgende tegemoetkomingen of een combinatie daarvan kunnen worden geboden:
- gehele of gedeeltelijke vergoeding van cursusgelden, geheel of gedeeltelijk bij voorschot;
 - gehele of gedeeltelijke vergoeding van cursusgelden na het behalen van een diploma/deelnamebewijs;
 - gehele of gedeeltelijke vergoeding van cursusmaterialen, mede gerelateerd aan het eigendom van deze materialen;
 - gehele of gedeeltelijke vergoeding van aan de cursus verbonden reis- en verblijfskosten; aan de tegemoetkoming kunnen voorwaarden worden verbonden. De tegemoetkoming en de voorwaarden worden per individuele werknemer schriftelijk overeengekomen. Per individuele werknemer wordt vastgesteld wat de werkgever bijdraagt aan het volgen van de studie voor wat betreft de kosten, alsmede welke consequenties aan deze bijdrage zijn verbonden. Bij de verlening van de tegemoetkoming kan een (gedeeltelijke) terugbetalingsverplichting worden opgenomen voor de opleidingskosten zoals vermeld in lid 7 van deze uitvoeringsregeling. Aan de tegemoetkoming kunnen voorwaarden worden verbonden. De tegemoetkoming en de voorwaarden worden per individuele werknemer schriftelijk overeengekomen. Per individuele werknemer wordt vastgesteld wat de werkgever bijdraagt aan het volgen van de studie zowel wat betreft kosten als tijd, alsmede welke consequenties aan deze bijdrage zijn verbonden. Bij de verlening van de tegemoetkoming kan een (gedeeltelijke) terugbetalingsverplichting worden opgenomen voor de opleidingskosten zoals vermeld in lid 7 van deze uitvoeringsregeling.
5. Ook kunnen voorwaarden worden verbonden aan de opleidingsduur en voortgang van de opleiding of een bepaling omtrent de terugbetaling van opleidingskosten bij tussentijds ontslag zoals vermeld in lid 7 van deze uitvoeringsregeling.
6. De werknemer vult een Opleidingsaanvraagformulier in en een Verklaring Terugbetaling opleidingskosten volgens de Procedure aanvraag studiefaciliteiten. Bij de afweging voor de mate van en het soort tegemoetkoming zullen ondermeer de volgende criteria een rol spelen:
- de mate waarin de opleiding het werk of potentieel van de werknemer kan bevorderen;
 - de mate waarin de opleiding de algemene ontwikkeling van de werknemer kan bevorderen;
 - de mate waarin de werkgever in zijn algemeenheid gebaat kan zijn bij kennis op het betreffende terrein (bijv. talenstudies);
 - de aan de opleiding verbonden kosten in relatie tot het opleidingsbudget;
 - het tijdsbeslag van de opleiding;
 - het aantal af te leggen examens;
 - het al dan niet mogen behouden van studiematerialen.
7. Indien dit bij de aanvang van de studie uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer is overeengekomen of indien dit bij de indiensttreding in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd kan de werkgever, als het een opleiding betreft die valt onder “overige opleidingen”, de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de opleidingskosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:



- a. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is beëindigd; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het ontslag;
 - b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn; maximaal het bedrag zoals bij lid 7 sub a. genoemd;
 - c. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie. Bij ontslag binnen 1 jaar na het beëindigen van de studie kan maximaal 75%, bij ontslag binnen 2 jaar maximaal 50% en bij ontslag binnen 3 jaar maximaal 25% van de verleende tegemoetkoming worden teruggevorderd.
8. In afwijking van het voorgaande lid kan de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de opleidingskosten niet worden teruggevorderd in geval van ontslag wegens het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd, ontslag in geval gebruik wordt gemaakt van vervroegde uittreding, ontslag op grond van toekenning van een WAO- of WIA-uitkering.
 9. Indien de werknemer tegen de door de werkgever genomen beslissing bezwaar heeft, kan een beroep worden gedaan op artikel 45 van deze CAO.
 10. Indien de werknemer kiest voor financiering van een cursus, opleiding of training vanuit het Individueel Keuze Budget is daarvoor geen toestemming van de werkgever benodigd.

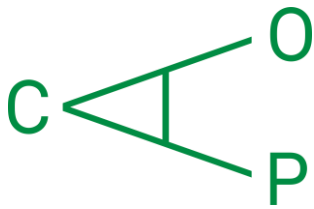
Uitvoeringsregeling J – Individueel keuze budget (IKB)

Artikel 1. IKB algemeen

1. Voor de medewerker Stichting CAOP is er een IKB.
2. Het IKB omvat een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de medewerker naar keuze kan aanwenden voor de doelen, genoemd in artikel 3. een en ander op de wijze en onder de voorwaarden als bepaald in deze regeling.

Artikel 2. Opbouw IKB

Het IKB wordt per kalendermaand opgebouwd en bedraagt 9,56 procent van het bruto (jaar)salaris exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en inclusief fuwa toeslag, overgangstoeslag, functietoelage en arbeidsmarkttoelage. Het is opgebouwd uit de



eindejaarsuitkering (8 procent), 1,16 % conform afspraken cao 2014/15 en 0,4 % van enkele cao-regelingen die zijn komen te vervallen.

Artikel 3. Aanwending IKB

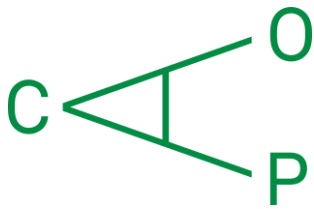
1. De medewerker kan het IKB aanwenden voor één of meer van de doelen, zoals weergegeven in het IKB systeem.
2. Keuzes, bedoeld in het eerste lid, kan de medewerker maken tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking.
3. Keuzes kunnen alleen worden gemaakt voor zover het IKB toereikend is.
4. Keuzes mogen uitsluitend betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar. Er mag geen budget uit het IKB worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. Het bedrag dat in december van het kalenderjaar nog in het IKB zit, wordt in die maand uitbetaald.
5. Bedragen die uit het IKB zijn opgenomen kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.
6. De werkgever behoudt zich het recht voor om keuzes te weigeren. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van beslaglegging op het loon van de medewerker.

Artikel 4. Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

Wanneer het dienstverband eindigt, wordt het nog beschikbare budget uit het IKB naar rato van het aantal maanden dat de medewerker in dienst is geweest bij de afrekening aan de medewerker uitbetaald.

Artikel 5. Fiscale en andere wet- en regelgeving

1. Stichting CAOP draagt zorg voor informatie over gevolgen van keuzes voor in ieder geval de loonheffingen, het pensioen en de sociale verzekeringen.
2. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de medewerker.
3. Indien achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie vanwege de medewerker ten onrechte geen heffing van loonbelasting en premies volksverzekering heeft plaatsgevonden, wordt deze verschuldigde heffing, vermeerderd met eventuele boetes, op de medewerker verhaald.



4. Indien wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van de regeling van het IKB zullen netto voordelen die vervallen niet worden gecompenseerd.

Uitvoeringsregeling K – Reglement vaste commissie geschillen Stichting CAOP (ex artikel 46)

Artikel 1. Indiening verzoek, verweer en ontvankelijkheid

1. Een geschil of klacht wordt voorgelegd door toezending van een schriftelijk en gemotiveerd verzoek aan (het secretariaat van) de Commissie.¹⁰
2. De partij die het geschil of de klacht voorlegt (hierna: verzoeker) deelt dit gelijktijdig schriftelijk mee aan de wederpartij (hierna: verweerder) en voegt daar een afschrift van het verzoek bij.
3.
 - a. Het secretariaat van de Commissie bevestigt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een week, de ontvangst van het verzoek.
 - b. Het secretariaat van de Commissie beoordeelt voorts of het verzoek voldoende duidelijk en gemotiveerd is en of relevante stukken zijn bijgevoegd. Het secretariaat kan verzoeker, zo nodig in overleg met de voorzitter, opdragen nadere stukken in te dienen, binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
 - c. Het secretariaat van de Commissie beoordeelt zo spoedig mogelijk, zo nodig in overleg met de voorzitter, of het verzoek gelet op (ondermeer) het bepaalde in artikel 45 lid 7 van de CAO in behandeling wordt genomen. Het oordeel hierover deelt het secretariaat uiterlijk twee weken na ontvangst schriftelijk weer aan partijen.
4. Indien het verzoek ontvankelijk en voldoende volledig is wordt de procedure voortgezet.
5. Verweerder zendt uiterlijk twee weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek van het secretariaat van de Commissie een gemotiveerd verweer aan de Commissie toe. Verweerder zendt hiervan gelijktijdig een afschrift aan verzoeker.
6. Tijdens de behandeling van het verzoek kan het secretariaat van de Commissie, zo nodig in overleg met de voorzitter, partijen opdragen binnen een redelijke termijn en eventueel op een aangegeven manier nadere informatie of (bewijs)stukken te overleggen.

¹⁰ De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van de namen van commissieleden van de geschillencommissie en de adressering van het secretariaat

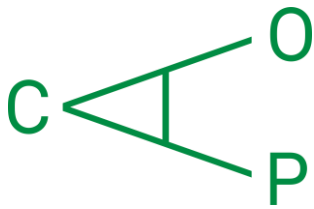


Artikel 2. Wraking en verschoning

1. Partijen kunnen uiterlijk tot de aanvang van de mondelinge of schriftelijke behandeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek indienen tot wraking van een commissielid op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel door dit commissielid zouden kunnen belemmeren.
2. Indien tegen een of meer commissieleden een verzoek tot wraking is ingediend wordt de behandeling van het geschil of de klacht aangehouden totdat door een anders samengestelde commissie, ten aanzien waarvan geen zodanig verzoek geldt, over het verzoek tot wraking is beslist.
3. Op grond van de in het eerste lid bedoelde feiten en omstandigheden kan ieder (plv.) commissielid zich verschonen. In dat geval wordt een ander (plv.) commissielid aangewezen.

Artikel 3. Behandelingswijze geschil of klacht, voorstel ter oplossing, karakter oordeel

1. De Commissie kan het geschil of de klacht mondeling of schriftelijk behandelen.
2. De Commissie kan, indien zij daartoe mogelijkheden ziet, partijen voorafgaand aan of tijdens de behandeling een voorstel ter oplossing van het geschil of de klacht voorleggen. Indien partijen met het voorstel instemmen eindigt de behandeling.
3. Indien de Commissie van plan is tot schriftelijk behandeling over te gaan worden partijen hiervan tijdig op de hoogte gesteld en krijgen zij de gelegenheid om alsnog om een mondelinge behandeling te verzoeken. In geval van schriftelijke behandeling worden partijen in de gelegenheid gesteld om binnen een redelijke termijn in tweede instantie op de over en weer aan de Commissie overgelegde stukken te reageren.
4. Partijen kunnen zich tijdens de mondelinge of schriftelijke behandeling laten bijstaan door een (juridische of andere) deskundige. De kosten hiervan komen voor rekening van de partij die van de bijstand gebruik maakt.
4. Vóór aanvang van de mondelinge of schriftelijke behandeling stelt de Commissie vast of partijen bereid zijn het oordeel van de Commissie over het voorgelegde geschil of de klacht als bindend te beschouwen. Indien (een van de) partijen daartoe niet bereid (is) zijn heeft het oordeel van de Commissie het karakter van een zwaarwegend advies.



Artikel 4. Mondelinge behandeling (hoorzitting)

1. De mondelinge behandeling (hierna: hoorzitting) vindt in de regel binnen acht weken na ontvangst van het verzoek plaats.
2. Voor de hoorzitting worden partijen minimaal twee weken tevoren schriftelijk uitgenodigd door het secretariaat van de Commissie.
3. Tijdens de hoorzitting worden partijen in elkaars bijzijn gehoord.
4. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen (doen) horen moeten zij dit minimaal een week vóór de datum van de hoorzitting schriftelijk meedelen aan het secretariaat van de Commissie, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen. De partij die getuigen en/of deskundigen wil (doen) horen zendt gelijktijdig een afschrift van deze schriftelijke mededeling aan de wederpartij. De kosten van getuigen en deskundigen komen voor rekening van de partij die daarvan gebruik maakt.
5. De hoorzitting is in beginsel openbaar, tenzij de Commissie gemotiveerd anders hierover beslist.

Artikel 5. Besluitvorming

1. De besluitvorming door de Commissie geschiedt in een niet-openbare voltallige vergadering. De tijdens deze vergadering uitgewisselde meningen zijn vertrouwelijk.
2. De Commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen, waarbij geen van de leden zich onthoudt.

Artikel 6. Oordeel

De Commissie deelt haar oordeel over het geschil of de klacht zo spoedig mogelijk maar in de regel uiterlijk acht weken na ontvangst van het verzoek gelijktijdig schriftelijk mee aan partijen. Het oordeel wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend.

Artikel 7. Onvoorziene gevallen

Indien zich bij de behandeling van een geschil of klacht een situatie voordoet waarin dit reglement niet voorziet, neemt de Commissie hierover naar redelijkheid en billijkheid een beslissing, waarbij het oordeel van de (plv.) voorzitter zo nodig doorslaggevend is.



Bijlage 1 - Onderhandelingsresultaat Cao CAOP

De vakbonden FNV en CNV hebben met de werkgever op 20 maart 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao CAOP.

Looptijd cao

De looptijd van de cao is 19 maanden, te weten van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025. Er zijn geen verslechteringen afgesproken.

Salaris

De salarissen worden per 1 juli 2024 structureel verhoogd met 2,0%.

De salarissen worden per 1 januari 2025 structureel verhoogd met 2,5%.

De salarissen worden per 1 juli 2025 structureel verhoogd met 1,5%.

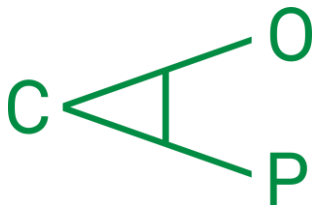
Protocolafspraken

Gedurende de looptijd van deze cao zijn er een aantal punten waarover we eerder al overeenstemming hebben bereikt. Deze zijn door werkgever reeds geïmplementeerd en worden in de cao opgenomen.

- DUO-studieschuld ten laste van het Individueel Keuze Budget (IKB) vanaf 1 januari 2025. Jaarlijks kunnen werknemers maximaal € 2.000 (netto) uit het IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).
- Introductie leaseregeling fiets vanaf 1 oktober 2024.

Modernisering cao

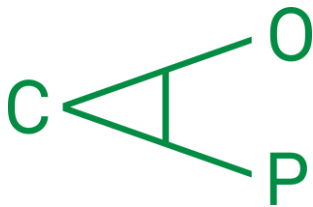
Partijen hebben een aanvullende protocolafpraak gemaakt waarbij de wens is uitgesproken om de cao te moderniseren en in lijn te brengen met de visie op 'kwaliteit van werken en kwaliteit van leven'. Het betreft een brede verkenning naar modernisering van de huidige cao waarbij bonden en werkgever zullen samenwerken. Onderwerpen die in deze verkenning worden onderzocht zijn onder meer een eventuele verkorting van de werkweek, rouw en verlies en mantelzorg. De resultaten van deze verkenning komen medio oktober beschikbaar, zodat beide delegaties de uitkomsten mee kunnen nemen in de voorbereiding voor de cao 2026. Partijen bespreken tijdens de verkenning ook hoe we tot een kader en vervolgproces komen als basis voor evt. toekomstige organisatiewijzigingen en of deze onderdeel worden van het cao-proces.



Tot slot werkt werkgever een voorstel uit voor collectieve uitbreiding van de arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze aanvullende voorziening wordt bekostigd vanuit een gedeelte van de huidige (bruto) bijdrage in de ziektekosten. Beoogde ingangsdatum hiervoor is 1 juli 2025 en de uitwerking wordt afgestemd met (de kaderleden van) de bonden.

Den Haag, 20 maart 2025

FNV,
CNV,
CAOP,



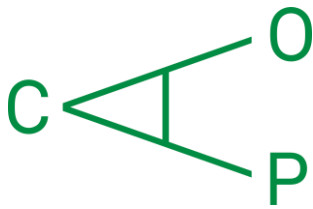
Bijlage 2 – Salarisschalen Stichting CAOP

1 juli 2024 + 2,0%.

1 januari 2025 + 2,5%.

1 juli 2025 +1,5%.

Salaristabel per 1-07-2024 (+2%)				
	38 uur gemiddeld		36 uur gemiddeld	
salaris- schaal	begin euro's	eind euro's	begin euro's	eind euro's
1	2.799,39	2.879,87	2.652,00	2.728,25
2	2.799,39	2.881,52	2.652,00	2.729,81
3	2.799,39	3.163,47	2.652,00	2.999,81
4	2.799,39	3.349,81	2.652,00	3.180,18
5	2.799,39	3.560,10	2.652,00	3.373,72
6	2.799,39	3.764,38	2.652,00	3.567,26
7	2.838,45	4.061,84	2.690,45	3.845,62
8	3.097,76	4.428,61	2.938,85	4.194,45
9	3.514,70	5.017,56	3.328,33	4.755,94
10	3.842,03	5.488,26	3.640,14	5.199,17
11	4.519,41	6.457,13	4.284,05	6.116,65
12	5.147,80	7.348,37	4.874,21	6.961,30
13	5.574,29	7.964,81	5.279,19	7.547,87
14	6.092,76	8.704,30	5.773,79	8.245,55
15	7.013,86	9.603,87	6.641,12	9.099,74
16	7.611,18	10.425,81	7.209,78	9.877,45
17	8.359,03	11.447,23	7.918,21	10.843,95



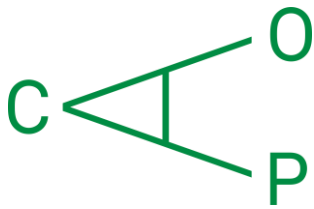
Salaristabel per 1-01-2025 (+2,5%)

salaris- schaal	38 uur gemiddeld		36 uur gemiddeld	
	begin euro's	eind euro's	begin euro's	eind euro's
1	2.799,39	2.951,87	2.652,00	2.796,46
2	2.799,39	2.953,56	2.652,00	2.798,06
3	2.799,39	3.242,56	2.652,00	3.074,81
4	2.799,39	3.433,56	2.652,00	3.259,68
5	2.799,39	3.649,10	2.652,00	3.458,06
6	2.799,39	3.858,49	2.652,00	3.656,44
7	2.909,41	4.163,39	2.757,71	3.941,76
8	3.175,20	4.539,33	3.012,32	4.299,31
9	3.602,57	5.143,00	3.411,54	4.874,84
10	3.938,08	5.625,47	3.731,14	5.329,15
11	4.632,40	6.618,56	4.391,15	6.269,57
12	5.276,50	7.532,08	4.996,07	7.135,33
13	5.713,65	8.163,93	5.411,17	7.736,57
14	6.245,08	8.921,91	5.918,13	8.451,69
15	7.189,21	9.843,97	6.807,15	9.327,23
16	7.801,46	10.686,46	7.390,02	10.124,39
17	8.568,01	11.733,41	8.116,17	11.115,05



Salaristabel per 1-07-2025 (+1,5%)

salaris- schaal	38 uur gemiddeld		36 uur gemiddeld	
	begin euro's	eind euro's	begin euro's	eind euro's
1	2.799,39	2.996,15	2.691,78	2.838,41
2	2.799,39	2.997,86	2.691,78	2.840,03
3	2.799,39	3.291,20	2.691,78	3.120,93
4	2.799,39	3.485,06	2.691,78	3.308,58
5	2.799,39	3.703,84	2.691,78	3.509,93
6	2.799,39	3.916,37	2.691,78	3.711,29
7	2.953,05	4.225,84	2.799,08	4.000,89
8	3.222,83	4.607,42	3.057,50	4.363,80
9	3.656,61	5.220,15	3.462,71	4.947,96
10	3.997,15	5.709,85	3.787,11	5.409,09
11	4.701,89	6.717,84	4.457,02	6.363,61
12	5.355,65	7.645,06	5.071,01	7.242,36
13	5.799,35	8.286,39	5.492,34	7.852,62
14	6.338,76	9.055,74	6.006,90	8.578,47
15	7.297,05	9.991,63	6.909,26	9.467,14
16	7.918,48	10.846,76	7.500,87	10.276,26
17	8.696,53	11.909,41	8.237,91	11.281,78



Partner voor de publieke sector

Bijlage 3 - Pensioenreglement ABP (vanaf 1 januari 2015)

Het geldende pensioenreglement van het ABP is te raadplegen via www.abp.nl.



Bijlage 4 - Arbeidsduur, werktijd en arbeidsduurverkortings cao Stichting CAOP 2009-2010

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2011 blijft de oude regeling arbeidsduur, werktijd en arbeidsduurverkortings zoals opgenomen in de per 30 september 2009 geldende CAO Stichting CAOP onder artikel 28 lid 1 t/m 12 van kracht. In deze bijlage is artikel 28 CAO-Stichting CAOP lid 1 t/m 12 2009-2010 ter verduidelijking opgenomen. Tevens geldt op voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2011 een aanvullende regeling op artikel 28 lid 1 t/m 12.

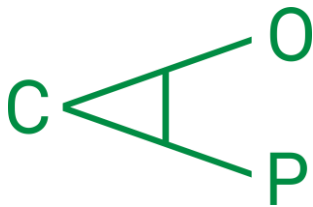
Artikel 25. cao Stichting CAOP 2009-2010 arbeidsduur, werktijd en arbeidsduurverkortings

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld ten hoogste 36 uur per week.

Werktijd

2. De verdeling van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen (gemiddelde) arbeidsduur over de werkdagen van de week wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
3. De feitelijke werktijd voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt in beginsel 40 uur per week, verdeeld over vijf werkdagen.
4.
 - a. De werknemer met een volledig dienstverband kan de werkgever verzoeken zijn feitelijke werktijd vast te stellen op 36 uur per week, verdeeld over vier werkdagen (4 x 9 – variant).
 - b. Het verzoek wordt bij de leidinggevende van de werknemer ingediend.
 - c. Het verzoek wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen in redelijkheid verzetten. Een eventuele afwijzing van het verzoek geschiedt schriftelijk en gemotiveerd.
5. Het in lid 4 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een deeltijddienstverband.



Arbeidsduurverkorting

6. De leden 7 t/m 11 zijn niet van toepassing op de werknemer die gebruik maakt van het bepaalde in de leden 4 en 5.
7. De werknemer met een volledig dienstverband bedoeld in lid 3 heeft ter compensatie van het verschil tussen zijn feitelijke werktijd (40 uur per week) en zijn gemiddelde arbeidsduur (36 uur per week) aanspraak op 192 uur arbeidsduurverkorting (ADV) per kalenderjaar.
8. Voor de werknemer in deeltijddienstverband en de werknemer die in een kalenderjaar minder dan 12 maanden in dienst is wordt het in lid 7 genoemde aantal ADV-uren naar rato verminderd, waarbij op hele uren naar boven wordt afgerond.
9. Opbouw van ADV-uren vindt plaats over de tijd waarin arbeid wordt verricht. De tijd gedurende welke opname van ADV-, vakantie-, zwangerschaps/bevallings- dan wel ouderschapsverlof plaatsvindt wordt met arbeidstijd gelijkgesteld.
10.
 - a. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan één maand vindt vanaf de tweede maand na aanvang van de arbeidsongeschiktheid opbouw van ADV-uren plaats over het gedeelte dat de werknemer arbeidsgeschikt is.
 - b. Bij afwezigheid anders dan wegens ADV-, vakantie-, zwangerschaps/bevallings- dan wel ouderschapsverlof vindt vanaf de eerste dag van de tweede maand na aanvang van de afwezigheid geen opbouw van ADV-uren plaats.
 - c. Bij afwezigheid in verband met onbetaald verlof vindt geen opbouw van ADV-uren plaats.
11. Van het totale aantal ADV-uren moet de werknemer 50% in overleg met de leidinggevende opnemen. Uitgangspunt hierbij is een gelijkmatig over het jaar verdeelde opname, rekening houdend met piek- en dalbelasting.

Aanwijzing ADV-dagen

12. De werkgever kan jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad maximaal vijf werkdagen aanwijzen als verplichte ADV-dagen. Het minimumaantal verplichte ADV-dagen hangt direct samen met de dag na Hemelvaart en het aantal werkdagen rond Kerst en Oud & Nieuw.



Aanvulling bij artikel 28 cao Stichting CAOP 2009-2010

Geldend voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2011 met een dienstverband gebaseerd op 36 uur.

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken tot een maximum van 96 uren per kalenderjaar afstand doen van zijn ADV-aanspraak. Deze mogelijkheid bestaat niet voor de werknemer die gebruik maakt van het bepaalde in lid 6.
2. Het verzoek moet vóór 1 oktober voorafgaande aan het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft bij de werkgever worden ingediend. Het verzoek wordt ingewilligd indien dit formatief mogelijk is, er structurele werkzaamheden zijn en de begroting dit toe laat. Een eventuele afwijzing van het verzoek geschiedt schriftelijk en gemotiveerd.
3. Voor werknemers werkzaam in deeltijddienstverband worden de in lid 3 genoemde uren naar evenredigheid van de deeltijdfactor verminderd en afgerond naar boven op hele uren.
4.
 - a. De werknemer kan de werkgever verzoeken om tegenover het afstand doen van 96 ADV-uren per kalenderjaar zijn gemiddelde werktijd met twee uur per week naar 38 uur per week uit te breiden, onder handhaving van zijn in de arbeidsovereenkomst genoemde (gemiddelde) arbeidsduur.
 - b. Het verzoek moet vóór 1 oktober voorafgaande aan het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft bij de werkgever worden ingediend. Het verzoek wordt ingewilligd, indien dit formatief mogelijk is, er structurele werkzaamheden zijn en de begroting dit toe laat. Een eventuele afwijzing van het verzoek geschiedt schriftelijk en gemotiveerd.
 - c. De werknemer ontvangt bij inwilliging van het verzoek een maandelijks bruto toeslag op zijn maandsalaris, die wordt berekend op basis van de geldelijke waarde van de 96 afgestane ADV-uren. De toeslag telt niet mee voor de berekening van het pensioen.

