



# INTOS

# CAO

**1 januari 2019  
tot 1 januari 2023**

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2019 tot 1 januari 2023

Tussen de ondergetekenden,

**Stichting INTOS**

en

**de FNV**

De CAO bestaat uit de navolgende onderdelen:

## Inhoud

Ingangsdatum, wijziging van de CAO .....	6
Artikel 1: Definities .....	7
Artikel 2: Werkingssfeer .....	7
Artikel 3: Verplichtingen van werknemer .....	8
3.1 Algemeen .....	8
3.2 Geheimhoudingsplicht .....	8
3.3 Verhindering .....	8
3.4 Geschenken, beloning en provisie .....	9
3.5 Beheren goederen .....	9
3.6 Medisch onderzoek .....	9
Artikel 4: Verplichtingen werkgever .....	9
4.1 Algemeen .....	9
4.2 Rechtsbijstand .....	10
4.3 Belangenbehartiging van werknemer .....	10
Artikel 5: De arbeidsovereenkomst .....	10
Artikel 6: Einde van de arbeidsovereenkomst .....	10
Artikel 7: Opzeggingstermijn .....	11
Artikel 8: Nevenfuncties .....	11
Artikel 9: Formele en feitelijke arbeidsduur .....	12
Artikel 10: Werktijden .....	12
Artikel 11: Vormgeving arbeidsduur .....	12
Artikel 12: Afwijkende arbeidsduur .....	13
Artikel 13: Verschoven diensten .....	13

Artikel 14: Overdracht .....	13
Artikel 15: Beloning .....	13
15.1 Algemeen .....	13
15.2 Schaalsalarisontwikkeling .....	14
15.3 Overeenkomen van het salaris .....	14
15.4 Periodieke verhogingen .....	14
15.5 Bijzondere toeslagen .....	14
15.6 Bevordering .....	14
15.7 Waarneming .....	15
15.8 Vergoeding EHBO en BHV .....	15
15.9 Vergoedingsregeling stagiairs.....	15
Artikel 16: Ambtsjubileumgratificatie en gratificatie bij pensioneren.....	16
Artikel 17: Indeling functies in een loonschaal.....	16
Artikel 18: Salarisbetaling.....	16
Artikel 19: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid .....	17
19.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid .....	17
19.2 Vaststelling nieuwe loon .....	17
19.3 Loonwaarde arbeid tweede ziektejaar.....	18
19.4 Loon bij een vervroegde WIA-uitkering (volledige arbeidsongeschiktheid).....	18
19.5 Arbeidsongeschiktheid van 0-35%.....	18
Artikel 20: Arbeidsongeschiktheid door derden .....	19
Artikel 21: Verlagen of vervallen van loondoorbetaling .....	19
Artikel 22: Uitbetaling vakantietoeslag .....	19
22.1 Uitbetaling vakantietoeslag .....	19
22.2 Hoogte van de vakantietoeslag.....	19
Artikel 22a: Eindejaarsuitkering.....	20
Artikel 23: Overwerk.....	20
23.1 Definities.....	20
23.2 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers.....	20
23.3 Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak.....	20
23.4 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker .....	21
23.5 Opnemen vergoeding overwerk .....	21
Artikel 24: Zorgverzekering .....	21
Artikel 25: Reiskosten woon - werkverkeer .....	22
25.1 Definitie en hoogte van de vergoeding.....	22
25.2 Vergoeding bij overwerk .....	22
Artikel 26: Reis- en verblijfkosten.....	22

26.1	Werkings sfeer en hoogte vergoeding.....	22
26.2	Overleggen bescheiden.....	22
26.3	Bedrijfsregeling.....	23
Artikel 27: Vakantie en verlof .....		23
27.1	Definities.....	23
27.2	Aantal vakantiedagen .....	23
27.3	Persoonlijk Budget Levensfase/PBL.....	23
27.4	Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling.....	24
27.5	Opbouw van vakantie-uren .....	24
27.6	Opnemen van vakantie-uren.....	24
27.7	Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren .....	24
27.8	Wijziging vakantieperiode .....	25
27.9	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie .....	25
27.10	Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen .....	25
27.11	Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen .....	25
27.11a	Kortdurend zorgverlof .....	26
27.12	Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.....	26
27.13	Extra vakantie-uren .....	27
27.14	Overige verlofmogelijkheden .....	27
27.15	Onbetaalde verlenging bevallingsverlof en kraamverlof.....	27
27.16	Ouderschapsverlof .....	27
27.17	Palliatief verlof.....	28
27.18	Afwijzing verlof .....	28
Artikel 28: Uitkering bij overlijden .....		28
Artikel 29: Disciplinaire maatregelen .....		28
29.1	Algemeen .....	28
29.2	Op non-actiefstelling .....	29
29.3	Schorsing .....	29
Artikel 30: Geschillen .....		30
Artikel 31: (extra) Bevoegdheden ondernemingsraad .....		31
Artikel 32: Aanvullende- en nawettelijke WW-uitkering.....		31
Artikel 34: Pensioen.....		31
Artikel 36: Faciliteiten werknemersorganisaties.....		32
Artikel 37: Slotbepalingen .....		32
Bijlage 1: Salaristabellen stichting INTOS per 1-10-2019.....		33
Bijlage 2: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden .....		35

Namens het Bestuur  
van INTOS

De heer J.J.I.M. Noij  
Directeur a.i.

Namens het Bestuur  
van FNV

De heer M. Schipper

## Ingangsdatum, wijziging van de CAO

- A. Deze CAO treedt in werking per 01-01-2019, en is geldig tot 01-01-2023.
- B. Deze CAO is voor wat betreft de salarisontwikkeling gemodelleerd op de CAO gemeenten. Bij het aangaan deze CAO had de CAO gemeenten een looptijd tot 1 januari 2021. Partijen committeren zich echter om de salarisontwikkeling vanuit de CAO gemeenten over de jaren 2021 en 2022 te volgen, ook al is nog niet bekend of de CAO gemeenten wordt verlengd, en wat de salarisontwikkeling binnen de CAO gemeenten zal zijn. Partijen besluiten hiertoe, omdat zij willen voorkomen dat begin 2021 deze CAO opnieuw moet worden verlengd.

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

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

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

- B. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoet, dan wel, indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoet.

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

## Artikel 1: Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **de werkgever:** stichting INTOS
- b. **de werknemer:** de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a. genoemde werkgever tenzij betrokkene
  1. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
  3. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten;
  4. Werkzaam is uitsluitend ten behoeve van een stage.
- c. **de relatiepartner:**
  1. Een persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkt een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkt uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
  2. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- d. **salaris per uur:** 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband.
- e. **de feestdagen:** Nieuwjaar, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, eerste en tweede kerstdag, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.  
Desgewenst kan de werknemer de voor zijn levensovertuiging geldende, afwijkende, feest- en gedenkdagen vrijaf nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
- f. **salarisstructuur:** de salarisstructuur is gebaseerd op functiewaardering. De keuze voor een systeem van functiewaardering wordt door de werkgever voorgelegd aan de ondernemingsraad.
- g. **bruto bedragen:** alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.
- h. **functie:** het geheel van werkzaamheden van de werknemer.

## Artikel 2: Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op werknemer als hierboven beschreven. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking

niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de daaruit voortvloeiende regelen.

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

## **Artikel 3: Verplichtingen van werknemer**

### **3.1 Algemeen**

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

### **3.2 Geheimhoudingsplicht**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichtingen uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer, noch ook tegenover hem, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

### **3.3 Verhinderings**

Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij, onverminderd het bepaalde in de Interne Regeling ten aanzien van arbeidsongeschiktheid, verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.



### 3.4 Geschenken, beloning en provisie

Het is de werknemer verboden:

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

### 3.5 Beheren goederen

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

### 3.6 Medisch onderzoek

1. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie bij INTOS.
2. Een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op de Medische Keuringen (Staatsblad 1997/365) wordt slechts verricht indien aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de aspirant-werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.
3. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor psychologen, geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen.

## **Artikel 4: Verplichtingen werkgever**

### 4.1 Algemeen

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

## 4.2 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een klachtenprocedure in verband met de door werknemer verrichte werkzaamheden, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid (nog) niet vaststaat, voorziet de werkgever eveneens in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-) procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.

## 4.3 Belangenbehartiging van werknemer

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

## 4.4 Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst voor schade te sluiten, die de civiele aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

# Artikel 5: De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt; de werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar, alsook een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst.

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

# Artikel 6: Einde van de arbeidsovereenkomst

## 6.1 De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden;
- b. wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaande aan de dag waarop de

werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaande aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen;

- c. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
- d. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Indien opzegging geschiedt door werkgever, eindigt de overeenkomst eerst nadat de werknemer hier schriftelijk mee heeft ingestemd, op welke instemming de werknemer niet binnen 14 dagen terugkomt;
- e. door opzegging met inachtneming van de wette bepalingen als er toestemming door het UWV werkbedrijf is verleend. De gronden voor opzegging zijn:
  - bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 sub a van het BW) en
  - meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3 sub b van het BW).
- f. door opzegging door werkgever of werknemer vanwege de aanwezigheid van dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het BW.
- g. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:671b of 7:671c BWT.
- h. tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen terstond, ook ingeval van ziekte, wanneer de werknemer van wel de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt;
- i. ingeval van overlijden van de werknemer.

## **Artikel 7: Opzeggingstermijn**

- 7.1 a. ingeval van opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van de wettelijke bepalingen – uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen;
  - b. Indien de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, dient zulks schriftelijk te geschieden.
- 7.2 De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

## **Artikel 8: Nevenfuncties**

Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie, dan wel met de belangen of het aanzien van INTOS.

## **Artikel 9: Formele en feitelijke arbeidsduur**

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

## **Artikel 10: Werktijden**

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

## **Artikel 11: Vormgeving arbeidsduur**

De arbeidsduur is vormgegeven in een interne bedrijfsregeling, tot stand gekomen in overleg met de ondernemingsraad.

1. a. Zowel de werktijden als de door zowel werkgever als werknemer aan te wijzen RVT-dagen/dagdelen dienen in de werktijdenregeling c.q. het rooster te worden opgenomen.
- b. Het recht op de in een rooster vermelde RVT-dagen/dagdelen vervalt, indien deze RVT-dagen/dagdelen niet door de werknemer worden genoten. Bij verschuiving van diensten behoudt de werknemer echter het recht op daardoor op verzoek van de werkgever verschoven RVT-dag/dagdelen, ook indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het tijdstip waarop de/het verschoven RVT-dag/dagdeel valt. Met instemming van de werknemer kan de werkgever de met een te verschuiven RVT-dag/dagdeel overeenkomende vrije tijd omzetten in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

- c. Indien bij het vaststellen van het rooster redelijkerwijs kan worden aangenomen, dat een werknemer gedurende de periode, waarop de werktijdenregeling c.q. het rooster betrekking heeft, arbeidsongeschikt is, dan vervalt de aanspraak van de werknemer op RVT-dagen/dagdelen naar evenredigheid van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt.
2. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de vanwege het bedrijfsbelang niet opgenomen RVT-dagen/dagdelen uitbetalen.

## **Artikel 12: Afwijkende arbeidsduur**

1. Van het bepaalde in artikel 11 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
  - a. voor kleine afdelingen, de afdeling groenvoorziening en/of solistische functies kan de 36 - urige werkweek op perioden langer dan 26 weken worden gerealiseerd;
  - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36 - urige werkweek ook niet op perioden langer dan 26 weken kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur tot de mogelijkheden.
2. Met de werknemer op wie lid 1, sub a van toepassing is, maakt de werkgever onder meer schriftelijk afspraken over:
  - hoeveel uren worden gespaard;
  - de termijn waarover wordt gespaard;
  - de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen;
  - gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst.
3. Bij uitdiensttreding van de in lid 2 genoemde werknemer wordt in overleg met de werkgever een vergoeding verstrekt voor de niet opgenomen uren. Deze vergoeding bestaat uit het bruto-uurloon vermeerderd met vakantierechten en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.
4. Ten aanzien van de werknemer op wie lid 1, sub a. van toepassing is, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van te sparen uren gedurende de arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door.

## **Artikel 13: Verschoven diensten**

Vervallen.

## **Artikel 14: Overdracht**

Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

## **Artikel 15: Beloning**

### 15.1 Algemeen

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO.

Het salaris van een werknemer, die geen volledige betrekking vervult wordt vastgesteld op een gedeelte van het salaris zoals bedoeld in artikel 3, in evenredigheid tot het aantal uren van een volledige betrekking.

#### 15.2 Schaalsalarisontwikkeling

De salarisschalen van INTOS zijn afgeleid van de salaristabellen behorend bij de CAO gemeenten. De procentuele salarisschaalstijgingen binnen de salarisschalen van deze salaristabellen worden onverkort doorgevoerd in de INTOS-salarisschalen. De CAO gemeenten heeft bij het aangaan van deze CAO een looptijd tot 1 januari 2021. Een eventuele salarisontwikkeling na 1 januari 2021 is dus nog niet bekend. De werkgever verplicht zich er echter toe om –gedurende de looptijd van deze CAO- de salarisontwikkeling vanuit de CAO gemeenten te volgen, en de procentuele salarisschaalstijgingen vanuit de CAO gemeenten ook door te voeren in de INTOS-salarisschalen.

#### 15.3 Overeenkomen van het salaris

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

#### 15.4 Periodieke verhogingen

1. Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
  - a. voldoende functioneert, en
  - b. het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
  - c. minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.
2. Werkgever kan aan de werknemer die, naar het oordeel van werkgever zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, een salarisverhoging naar twee periodieken toe kennen.

#### 15.5 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris.
2. De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:
  - a. het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
  - b. meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
  - c. bijzondere prestaties heeft geleverd.

De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

#### 15.6 Bevordering

1. De werknemer die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op het gelijke of, indien niet naar een gelijk salaris kan

worden overgestoken, de naasthogere salarisschaal, te vermeerderen met één periodiek in de nieuwe salarisschaal.

### 15.7 Waarneming

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een functie, die is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, die is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van twee periodieken in de lagere functiegroep. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, die is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, die wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. De in dit artikel bedoelde verhogingen van salaris gaan in op de eerste dag van de maand, waarin aanspraak op verhoging is ontstaan.

### 15.8 Vergoeding EHBO en BHV

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

### 15.9 Vergoedingsregeling stagiairs

1. Stagiairs hebben recht op stagevergoeding indien het een stage betreft die aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - a. de stage wordt in het opleidingsprotocol als een verplichte stage aangemerkt;
  - b. de stage duurt langer dan een maand;
  - c. de stage heeft een minimale omvang van 150 uur.
2. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 310,- bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer en telefoonkosten worden verstaan). De stagevergoeding wordt per 1 januari 2020 verhoogd naar €400,- bruto per maand.
3. Voor stages van minder dan 36 uur per week geldt de vergoeding naar rato.
4. De stagevergoeding is niet van toepassing op de stagiair die stage loopt in het kader van de maatschappelijke stage. Onder een maatschappelijke stage wordt verstaan een vorm van leren buiten school waarbij leerlingen in het voortgezet (VMBO, HAVO, VWO) onderwijs vanuit de school door middel van vrijwilligersactiviteiten actief kennismaken met allerlei aspecten en onderdelen van de samenleving.

## **Artikel 16: Ambtsjubileumgratificatie en gratificatie bij pensioneren**

1. De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst. Voor werknemers die 12½ jaar in dienst zijn geldt het recht op een gratificatie van een kwart van het maandsalaris. Het maandsalaris is het salaris in de maand waarin de werknemer jubileert.
2. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer pensioen gaat genieten, heeft de werknemer, met een onafgebroken dienstverband van 12,5 jaar of langer, recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris. De werknemer die minder dan 12,5 jaar onafgebroken in dienst is geweest ontvangt een gratificatie ten bedrage van een kwart maandsalaris. De werknemer die minder dan vijf jaar onafgebroken in dienst is geweest ontvangt geen gratificatie.

## **Artikel 17: Indeling functies in een loonschaal**

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

## **Artikel 18: Salarisbetaling**

1. Zolang het dienstverband duurt heeft de werknemer recht op salaris en vergoedingen zoals bepaald in deze CAO, onverminderd het bepaalde in artikel 29.
2. Het genot van het salaris vangt aan met de dag, waarop de werknemer in dienst treedt.
3. Het salaris wordt per maand uitbetaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
4. Het salaris eindigt op de datum van ontslag uit de functie of met ingang van de dag na het overlijden van de werknemer.
5. De werknemer dient uiterlijk 2 dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
6. De vergoedingen voor onkosten en overwerk worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
7. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.



## Artikel 19: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

### 19.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, betaalt de werkgever het loon door gedurende deze ongeschiktheid. De hoogte van het nieuwe loon bedraagt in het 1e ziektejaar 100% (70% en 30% aanvulling).
2. Het nieuwe loon bedraagt in het tweede ziektejaar 70%.
3. Voor zover de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, waarvan de oorzaak niet aan werknemer te wijten is, wordt ook in het 2<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling door de werkgever aangevuld tot 100% van het laatstverdiende loon.

### 19.2 Vaststelling nieuwe loon

1. Onder nieuwe loon als bedoeld in artikel 19.1 wordt verstaan het naar tijdruimte vastgestelde bruto loon dat wordt afgeleid van de som van:
  - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid ontstaat;
  - b. de overige uitbetaalde structurele looncomponenten. Als zodanig gelden in elk geval de toeslagen op grond van de Toeslageregeling consignatie-, bereikbaarheids- beschikbaarheidsdiensten;
  - c. de hoogte van de onder b. genoemde looncomponenten wordt op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van de ziekte is ingetreden.
2. De hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon wordt vastgesteld op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bijstelling van het in eerste lid bedoelde brutoloon zal plaatsvinden:
  - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
    - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de periode van ziekte;
    - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO;
    - bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.
  - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval de werknemer niet ziek zou zijn geweest.
3. Gedurende de in artikel 19.1 bedoelde periode behoudt de werknemer recht op vakantietoeslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn toegekende vakantietoeslag. De hoogte van de vakantietoeslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 22.
4. In afwijking van artikel 19.1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering dat de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering.
6. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht (al dan

niet in het kader van een re-integratietraject), gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

7. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1 tweede en derde lid van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 70% van het loon betalen.
9. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 19.1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

#### 19.3 Loonwaarde arbeid tweede ziektejaar

1. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan gedurende de periode als bedoeld in artikel 19.1 lid 2, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde brutoloon zoals vastgesteld op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
2. De overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 19.1 lid 2.
3. De bruto-inkomsten, die de werknemer op grond van lid 1 en 2 van dit artikel ontvangt, kunnen tezamen ten hoogste 100% bedragen van het brutoloon, als bedoeld in artikel 19.1 lid 1, respectievelijk nimmer minder dan 70% van het brutoloon.

#### 19.4 Loon bij een vervroegde WIA-uitkering (volledige arbeidsongeschiktheid)

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 19.1 lid 1, recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn brutoloon. Na de eerste 52 weken van ziekte, vervalt deze aanspraak.
2. Het brutoloon wordt verminderd met:
  - a. het bedrag van de bruto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
  - b. het bedrag aan bruto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.

#### 19.5 Arbeidsongeschiktheid van 0-35%

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 19.1 op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris voor de uren dat hij werkzaam is in zijn functie dan wel de uren waarin hij arbeid verricht op het gelijke salarisoniveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dit andere salaris voor de uren waarin

hij arbeid verricht. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel vervangende functie is dat deze functie leidt tot een beloning van ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.

2. Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.
3. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.

## **Artikel 20: Arbeidsongeschiktheid door derden**

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

## **Artikel 21: Verlagen of vervallen van loondoorbetaling**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629, lid 3 en lid 5 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het loon verlagen tot het in artikel 7:629, lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge de Wet Verbetering Poortwachter en de betreffende Interne Regeling niet is nagekomen .

## **Artikel 22: Uitbetaling vakantietoeslag**

### 22.1 Uitbetaling vakantietoeslag

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

### 22.2 Hoogte van de vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van het feitelijk verdiende salaris, in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand, met een minimum van € 146,65 per maand (bedrag per 1 januari 2017). De vakantietoeslag wordt berekend naar rato van het dienstverband.
2. Het minimumbedrag wordt verhoogd met de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-INTOS hebben plaatsgevonden.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in principe in mei plaats. het dienstverband op een ander moment eindigt, vindt de uitbetaling van de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag op dat moment plaats.
4. Als een deel van het salaris wordt ingehouden als gevolg van een disciplinaire maatregel of schorsing, wordt er over deze periode over het gehele salaris geen vakantietoeslag

uitbetaald. Voorwaarde is wel dat dit expliciet bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Is dat niet het geval dan wordt de vakantietoeslag wel uitbetaald over het gedeelte van het salaris dat niet is ingehouden.

## **Artikel 22a: Eindejaarsuitkering**

Werknemers die op 31 december van een kalenderjaar in dienst zijn van werkgever ontvangen van deze werkgever over dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering. De hoogte van deze eindejaarsuitkering bedraagt 6% van het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

## **Artikel 23: Overwerk**

### 23.1 Definities

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

### 23.2 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

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

### 23.3 Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
  - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur op vrije dagen;

- 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur. Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
    - a. indien het salaris van de werknemer het maximum van salarisschaal 9 niet overschrijdt;
    - b. werknemers die in salarisschaal 10 zijn ingedeeld hebben bij het verrichten van overwerk uitsluitend recht op compenserend verlof, gelijk aan het aantal overuren;
    - c. van dit recht op compensatie zijn de werknemers vanaf niveau 11 uitgesloten.
  4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a, b en c kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

#### 23.4 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 23 lid 3 toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.

#### 23.5 Opnemen vergoeding overwerk

- a. De in artikel 23 lid 3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- b. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
- c. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in het vorige lid.

## Artikel 24: Zorgverzekering

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming indien hij deelneemt aan een collectieve aanvullende zorgverzekering.
2. De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering bedraagt € 168,- per jaar en wordt in gelijke delen maandelijks uitgekeerd.
3. De werknemer die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.

## **Artikel 25: Reiskosten woon - werkverkeer**

### 25.1 Definitie en hoogte van de vergoeding

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, alsmede de kosten voortvloeiende uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal € 122,57 per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad € 47,57.
4. Voor de werknemer, die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid gefixeerd op het tarief, dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij openbaar vervoer conform [www.9292ov.nl](http://www.9292ov.nl) geldt, e.e.a. omgezet naar de kosten voor maandabonnement.
5. De werknemer die gedurende minder dan vijf werkdagen per week werkzaam is ontvangt de in dit artikel bedoelde vergoeding naar rato van het aantal werkdagen. De in lid 3 genoemde eigen bijdrage wordt dan eveneens pro rato verminderd.

### 25.2 Vergoeding bij overwerk

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend voor de reiskosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning, indien de werknemer deze afstand extra reist ten gevolge van overwerk.
2. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald overeenkomstig artikel 26.

## **Artikel 26: Reis- en verblijfkosten**

### 26.1 Werkingsfeer en hoogte vergoeding

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

Voor de verblijfkosten;

- de noodzakelijk gemaakte kosten.

Voor de reiskosten;

- de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief;
- een vergoeding van € 0,30 per km., indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruik maakt.

### 26.2 Overleggen bescheiden

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

### 26.3 Bedrijfsregeling

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze regeling van toepassing.

## Artikel 27: Vakantie en verlof

### 27.1 Definities

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

### 27.2 Aantal vakantiedagen

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op het hieronder volgende aantal vakantiedagen per kalenderjaar bij een salaris:
  - a. Dat het maximum van salarisschaal 8 niet overschrijdt: 144 uren jaarlijks;
  - b. Dat het maximum van salarisschaal 8 overschrijdt: 151 uren jaarlijks.
2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet.

### 27.3 Persoonlijk Budget Levensfase/PBL

1. Iedere werknemer ontvangt uiteindelijk een persoonlijk budget van 57 uur per jaar op fulltime basis. Het PBL wordt per maand opgebouwd. Het PBL wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
2. De opgebouwde PBL-uren worden toegevoegd aan het bovenwettelijk verlofsaldo van werknemer en kunnen worden opgenomen als vakantie-uren. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken de in enig kalenderjaar niet genoten PBL-uren te laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet vindt de uitbetaling van de PBL-uren op een nader te bepalen tijdstip plaats, doch uiterlijk binnen zes maanden na indiening van het verzoek van de werknemer.
3. Het PBL uit enig kalenderjaar kan maximaal vijf jaar waardevast worden gespaard tegen de waarde van het actuele uurloon. Na afloop van de indexatietermijn van 5 jaren worden aan het eind van het kalenderjaar de betreffende PBL-uren uitbetaald aan de werknemer. Indien de werknemer dit wenst komen de werknemer en de werkgever anders overeen.

#### 27.4 Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling

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

- Alle werknemers die op 1 januari 2015, 55 jaar of ouder zijn behouden hun verlofrechten zoals die golden op 31 december 2009.
- Werknemers die op 1 januari 2010, 60 jaar of ouder zijn behouden hun 60+ rechten.
- Voor die werknemers die op 1 januari 2010, 50 tot en met 54 jaar zijn alsmede vanaf het moment dat zij 55 zijn geworden voorziet het overgangsrecht in:
  - bij 50 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 80 uur PBL;
  - bij 51 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 100 uur PBL;
  - bij 52 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 120 uur PBL;
  - bij 53 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 135 uur PBL;
  - bij 54 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 150 uur PBL.
- Voor de werknemers die op 1 januari 2010 in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 49 jaar verkeren komt er een eenmalige storting van 200 uren op het moment dat zij 55 jaar worden.
- Daarnaast ontvangen alle bovengenoemde groepen vanaf 2010, tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd, de uren van het PBL oplopend tot en met 35 uur per jaar.

#### 27.5 Opbouw van vakantie-uren

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

#### 27.6 Opnemen van vakantie-uren

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

#### 27.7 Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer - desgewenst ononderbroken - verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van 3 weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
2. De werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziekte-dagen worden aangemerkt als vakantiedagen in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in



artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen. Met voorafgaande instemming van de werknemer kan een groter aantal dagen worden aangemerkt als vakantiedagen.

3. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, 10 dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal twee perioden van aaneengesloten dagen.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen INTOS behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

#### 27.8 Wijziging vakantieperiode

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

#### 27.9 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

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

#### 27.10 Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen

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

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

#### 27.11 Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen, gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode, deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
  - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee vrije dagen.
  - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één vrije dag.
  - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
  - d. 25 en 40-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
  - e. 25, 40, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
  - f. 25 en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer: één vrije dag.

- g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
  - h. Overlijden van of bijwonen van de begrafenis of crematie, voor zover niet reeds uit hoofde van sub g. recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1<sup>e</sup> en 2<sup>de</sup> graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a. tot en met f. geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid a. tot en met f. wordt in afwijking van artikel 1, lid 3 voor deeltijders het naar rato beginsel niet toegepast.
  3. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek verlof met behoud van maandinkomen verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

#### 27.11a Kortdurend zorgverlof

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

#### 27.12 Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.

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

Onder werknemersorganisaties worden verstaan: de Nederlandse vakcentrales.

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

### 27.13 Extra vakantie-uren

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra vakantiedagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts 1 x de extra vakantiedagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra vakantiedagen (= 28,8 uur) als kraamverlof. Bij samenloop met het calamiteitenverlof ex artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg wordt de duur van het calamiteitenverlof in mindering gebracht op het genoemde aantal uren kraamverlof.

### 27.14 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer in bijzondere situaties die niet in deze CAO zijn geregeld betaald of onbetaald verlof verlenen, zulks ter beoordeling door werkgever.

### 27.15 Onbetaalde verlenging bevallingsverlof en kraamverlof

1. Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die dit wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken. Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.
2. Voor wat betreft geboorteverlof volgt de werknemer bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner hetgeen is bepaald in de Wet arbeid en Zorg.

### 27.16 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de artikelen 6:1 tot en met 6:9 van de Wet Arbeid en Zorg.
2. De werknemer kan zijn pensioenverzekering en/of de ziektekostenverzekering op vrijwillige basis voortzetten. De werkgever neemt een deel van de daarvoor verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde werkgeversdeel van de premies is voor zover wettelijk mogelijk gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het pensioenfonds respectievelijk de ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies.
4. De werknemer ontvangt over het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind waarvoor de verlofopname geldt, een vergoeding van 25% van het salaris van de uren waar ouderschapsverlof over wordt opgenomen.
5. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen 6 maanden na het einde van (een periode) ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel er in deze periode op verzoek van de werknemer een vermindering van de arbeidsduur plaatsvindt, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen.
6. Lid 5 is niet van toepassing ingeval van opname van ouderschapsverlof na kraamverlof zoals bedoeld in artikel 6:5 lid 4 Wet arbeid en zorg.

7. Over de uren dat de werknemer ouderschapsverlof geniet, wordt geen vakantieverlof opgebouwd.

#### 27.17 Palliatief verlof

1. Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg-)ouders, (pleeg-)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt, na overleg met de werkgever, betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. De tijdens deze periode van verlof opgebouwde RVT en vakantiedagen worden geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.
2. Een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

#### 27.18 Afwijzing verlof

Indien uit het oogpunt van INTOS-belang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

## Artikel 28: Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
  - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
  - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
  - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald, met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet of de WIA.

## Artikel 29: Disciplinaire maatregelen

### 29.1 Algemeen

1. De werkgever kan de werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, één van de volgende maatregelen opleggen:
  - a. schriftelijke berisping;

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

### 29.2 Op non-actiefstelling

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

### 29.3 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen met behoud van loon voor een periode van maximaal een week, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden, dan wel de zekerheid, bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan

redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden. De schorsing wordt onverwijld mondeling of per aangetekend schrijven aan de werknemer medegedeeld. Een mondelinge mededeling wordt uiterlijk daags erna bevestigd per aangetekend schrijven.

2. De werknemer wordt voor het einde van de schorsingsperiode in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen, onder andere om de werknemer desgevraagd de gelegenheid te bieden zich te laten bijstaan door een raadsman. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsgerecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van INTOS te ontzeggen.
6. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

## **Artikel 30: Geschillen**

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift voorleggen voor bemiddeling en advies aan de Commissie van Geschillen.
2. De werkgever of werknemer informeert de wederpartij en de commissie ter stond als het geschil ook aanhangig is gemaakt bij UWV of de kantonrechter. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard als:
  - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het UWV is vereist;
  - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het;
  - het geschil bij de rechter aanhangig is gemaakt.
3. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie van Geschillen worden vastgelegd in een Reglement Commissie van Geschillen. Indien een dergelijk Reglement (nog) niet is opgesteld bepaalt de commissie naar eigen inzicht het verloop van de procedure.
4. De commissie bemiddelt tussen werkgever en werknemer. Indien de commissie er niet in slaagt partijen tot een vergelijk te brengen, dan brengt de commissie met bekwame spoed en gelijktijdig aan werkgever een werknemer advies uit. De werkgever besluit vervolgens met inachtneming van het advies van de commissie en wel binnen 2 weken na ontvangst van dit advies. De werkgever besluit slechts in afwijking van het advies van

de commissie, indien hiervoor zwaarwegende redenen zijn, welke schriftelijk worden toegelicht aan werknemer.

## **Artikel 31: (extra) Bevoegdheden ondernemingsraad**

1. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van directeur-bestuurder.
2. De ondernemingsraad heeft recht van bespreking van de conceptbegroting.
3. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de begroting, heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 WOR.

## **Artikel 32: Aanvullende- en nawettelijke WW-uitkering**

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van de functie van de werknemer;
  - b. wegens reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemer geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
  - c. wegens fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van INTOS;
  - d. wegens onbekwaamheid van de werknemer welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten;wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een aanvullende- en nawettelijke werkloosheidsuitkering toegekend, die wordt bepaald overeenkomstig hoofdstuk 10 van de CAO gemeenten.
2. Op de aanvullende uitkering heeft werknemer recht op het moment dat hij daadwerkelijk recht op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet krijgt. Op de nawettelijke uitkering heeft de werknemer aanspraak nadat zijn recht op een WW-uitkering is geëindigd. Alleen werknemers die reeds voor 1 januari 2005 in dienst waren van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen in aanmerking komen voor een aanvullende- of nawettelijke WW-uitkering, voor zover en voor zolang ook voor de gemeenteamttenaren de aanspraak op aanvullende- en nawettelijke werkloosheidsuitkering geldt.
3. Bij ontslag wegens onbekwaamheid geldt, in aanvulling op het eerste lid, dat slechts een aanvullende- en/of nawettelijke werkloosheidsuitkering wordt uitgekeerd indien de werknemer tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.

## **Artikel 34: Pensioen**

1. Deelnemer aan de pensioenregeling zijn de werknemers, tenzij de vigerende statuten en reglementen de werknemer uitsluiten van deelname. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van de vigerende statuten en

reglementen van de Stichting "Pensioenfonds Zorg en Welzijn", c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling. De verdeling van de pensioenpremie wordt door CAO-partijen bepaald. De pensioenpremieverdeling is: 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer. Het werknemersgedeelte wordt door de werkgever op de werknemer verhaald.

2. Indien het loon van de werknemer overeenkomstig artikel 19 wordt verlaagd in het tweede ziektejaar, dan vindt pensioenopbouw plaats over dit (verlaagde) loon.

## **Artikel 36: Faciliteiten werknemersorganisaties**

1. Partijen bij deze CAO willen bevorderen, dat er binnen INTOS mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden worden verstaan: die leden die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van INTOS als zodanig bekend zijn gemaakt.
3. Deze faciliteiten dienen tenminste de volgende te zijn:
  - het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
  - het beschikbaar stellen van ruimten van INTOS ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
  - het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
  - kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen INTOS werkzame leden.
4. Werkgever stelt de leden van de werknemersorganisaties in staat om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te betalen, voor zover en zolang de belastingdienst dit toelaat.

## **Artikel 37: Slotbepalingen**

Duur, wijziging en opzegging van de CAO.

1. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2019.
  2. Deze CAO eindigt op 31 december 2022.
  3. Tot 1 januari 2019 gelden de bepalingen van de vorige CAO. Onder 'vorige CAO' wordt verstaan: de CAO die op 31 december 2018 gold.
- B. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoen dan wel indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoen.
- C. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de CAO geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.



# Bijlage 1: Salaristabellen stichting INTOS per 1-10-2019

SALARISTABEL STG. INTOS PER 01.01.2016		schalen per 1-10-2019											
Schaal/ Periodiek	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	
0	1733	1783	1908	2148	2468	2745	2971	3570	4303	4808	5109	5499	
1	1807	1869	1997	2244	2573	2865	3110	3717	4449	4956	5285	5707	
2	1888	1956	2084	2333	2678	2991	3253	3871	4600	5104	5463	5909	
3	1971	2046	2181	2431	2778	3109	3393	4018	4744	5248	5645	6113	
4	2051	2141	2266	2523	2880	3229	3535	4168	4891	5396	5823	6320	
5	2135	2227	2361	2617	2985	3347	3676	4320	5037	5541	5999	6526	
6	2216	2314	2445	2710	3086	3468	3818	4469	5187	5689	6176	6733	
7	2296	2404	2534	2802	3189	3589	3957	4615	5334	5837	6353	6937	
8	2374	2492	2627	2895	3292	3706	4098	4762	5477	5986	6531	7142	
9	2458	2582	2717	2994	3393	3825	4241	4913	5626	6129	6711	7346	
10	2536	2671	2808	3086	3498	3945	4380	5058	5776	6278	6886	7553	
11	2617	2755	2896	3176	3601	4065	4522	5204	5925	6419	7066	7756	

SALARISTABEL STG. INTOS PER 01.01.2016		schalen per 1-1-2020											
Schaal/ Periodiek	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	
0	1751	1801	1928	2170	2493	2773	3001	3606	4347	4857	5161	5554	
1	1826	1888	2017	2267	2599	2894	3142	3755	4494	5006	5338	5765	
2	1907	1976	2105	2357	2705	3021	3286	3910	4646	5156	5518	5969	
3	1991	2067	2203	2456	2806	3141	3427	4059	4792	5301	5702	6175	
4	2072	2163	2289	2549	2909	3262	3571	4210	4940	5450	5882	6384	
5	2157	2250	2385	2644	3015	3381	3713	4364	5088	5597	6059	6592	
6	2239	2338	2470	2738	3117	3503	3857	4514	5239	5746	6238	6801	
7	2319	2429	2560	2831	3221	3625	3997	4662	5388	5896	6417	7007	
8	2398	2517	2654	2924	3325	3744	4139	4810	5532	6046	6597	7214	
9	2483	2608	2745	3024	3427	3864	4284	4963	5683	6191	6779	7420	
10	2562	2698	2837	3117	3533	3985	4424	5109	5834	6341	6955	7629	
11	2644	2783	2925	3208	3638	4106	4568	5257	5985	6484	7137	7834	

## SALARISTABEL STG. INTOS PER 01.01.2016

## schalen per 1-7-2020

Schaal/ Periodiek	4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS
0	1769	1820	1948	2192	2518	2801	3032	3643	4391	4906	5213	5610												
1	1845	1907	2038	2290	2625	2923	3174	3793	4539	5057	5392	5823												
2	1927	1996	2127	2381	2733	3052	3319	3950	4693	5208	5574	6029												
3	2011	2088	2226	2481	2835	3173	3462	4100	4840	5355	5760	6237												
4	2093	2185	2312	2575	2939	3295	3607	4253	4990	5505	5941	6448												
5	2179	2273	2409	2671	3046	3415	3751	4408	5139	5653	6120	6658												
6	2262	2362	2495	2766	3149	3539	3896	4560	5292	5804	6301	6870												
7	2343	2454	2586	2860	3254	3662	4037	4709	5442	5955	6482	7078												
8	2422	2543	2681	2954	3359	3782	4181	4859	5588	6107	6663	7287												
9	2508	2635	2773	3055	3462	3903	4327	5013	5740	6253	6847	7495												
10	2588	2725	2866	3149	3569	4025	4469	5161	5893	6405	7025	7706												
11	2671	2811	2955	3241	3675	4148	4614	5310	6045	6549	7209	7913												

## SALARISTABEL STG. INTOS PER 01.01.2016

## schalen per 1-10-2020

Schaal/ Periodiek	4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS
0	1787	1839	1968	2214	2544	2830	3063	3680	4435	4956	5266	5667												
1	1864	1927	2059	2313	2652	2953	3206	3831	4585	5108	5446	5882												
2	1947	2016	2149	2405	2761	3083	3353	3990	4740	5261	5630	6090												
3	2032	2109	2249	2506	2864	3205	3497	4141	4889	5409	5818	6300												
4	2114	2207	2336	2601	2969	3328	3644	4296	5040	5561	6001	6513												
5	2201	2296	2434	2698	3077	3450	3789	4453	5191	5710	6182	6725												
6	2285	2386	2520	2794	3181	3575	3935	4606	5345	5863	6365	6939												
7	2367	2479	2612	2889	3287	3699	4078	4757	5497	6015	6547	7149												
8	2447	2569	2708	2984	3393	3820	4223	4908	5644	6169	6730	7360												
9	2534	2662	2801	3086	3497	3943	4371	5064	5798	6316	6916	7570												
10	2614	2753	2895	3181	3605	4066	4514	5213	5952	6470	7096	7784												
11	2698	2840	2985	3274	3712	4190	4661	5364	6106	6615	7282	7993												

## **Bijlage 2: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 1: ·Uitruilen van arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan bij de in deze bijlage genoemde tijd- en/of geldbronnen uitruilen tegen de in deze bijlage genoemde tijd- en/of gelddoelen met in achtneming van de fiscale en wettelijke regelgeving. In afwijking van de vorige volzin kunnen ten behoeve van het spaarverlof enkel de in artikel 2 genoemde tijdsbronnen worden ingezet.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitruilen.
3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

### **Artikel 2: ·Bronnen**

1. De werknemer kan de volgende tijdsbronnen uitruilen:
  - a. de voor hem, op grond van artikel 27 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het wettelijk minimum ofwel 144 uren bij een fulltime dienstverband (=20 x 7,2 uur) overstijgt;
  - b. de op grond van artikel 23 extra gewerkt uren;
  - c. resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren, voor zover deze nog niet zijn verjaard;
  - d. niet genoten uren uit het BPL (persoonlijk budget levensloop).
2. Tijdsbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
3. De werknemer kan de volgende geldbronnen uitruilen;
  - a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
  - b. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
  - c. de eindejaarsuitkering;
  - d. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 15.5 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 15.7.
4. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra bronnen.

### **Artikel 3: ·Doelen**

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

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

#### **Artikel 4: Inwisselen voor spaarverlof**

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 2 lid 1 sub a tot en met c worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werkgever kan met de ondernemingsraad overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 27 lid 6 en lid 7 met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
  - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
  - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
  - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
  - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub a tot en met c, vermeerderd met 20%.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode van onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer het recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze CAO en in het vorige lid is bepaald.

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