

CAO Reclassering 2011-2012

1 JANUARI 2011 – 1 JANUARI 2013

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN	7
Artikel 1 - Definities	21
Artikel 2 - Mannelijke/vrouwelijke benamingen	21
Artikel 3 - CAO Partijen	21
Artikel 4 - Looptijd	21
Artikel 5 - Uitvoeringsregelingen en bijlagen	22
Artikel 6 - Standaardkarakter	22
HOOFDSTUK II - VOORWAARDEN VOOR INDIENSTTREDING	23
Artikel 7 - Verklaring omtrent het gedrag en identiteit	23
Artikel 8 - Verhuisplicht	23
HOOFDSTUK III - DE ARBEIDSOVEREENKOMST	24
Artikel 9 - Vastlegging	24
Artikel 10 - Duur van de arbeidsovereenkomst	24
Artikel 11 - Inhoud	24
HOOFDSTUK IV - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	26
Artikel 12 - De werkzaamheden	26
Artikel 13 - Andere werkzaamheden	26
Artikel 14 - vervallen	26
Artikel 15 - Plaats van tewerkstelling	26
Artikel 16 - Geheimhouding	26
Artikel 17 - Nevenwerkzaamheden	26
Artikel 18 - Ontoelaatbare handelingen	27
Artikel 19 - Beheer goederen werkgever	27
Artikel 20 - Ontzegging toegang gebouw	27
HOOFDSTUK V - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	28
Artikel 21 - Verstrekking CAO	28
Artikel 22 - Detachering	28
Artikel 23 - Beoordeling - vervallen	28
Artikel 24 - Aansluiting bij Arbo-dienst en reïntegratiebedrijf	28
Artikel 25 - Loopbaanbeleid	28
Artikel 26 - Werkdruk	29
Artikel 27 - Structurele salarisverhogingen	30
Artikel 28 - vervallen	30
Artikel 29 - Salariëring algemeen	30
Artikel 30 - Geen aanspraak op salaris	30
Artikel 31 - Functiewaardering	30
Artikel 32 - Tijdelijk belonen extra taken	30
Artikel 33 - Vakantietoeslag	30
Artikel 34 - Eindejaarsuitkering	31
HOOFDSTUK VII - WERKEN EN VERLOF	32
Artikel 35 - Arbeidsduur	32
Artikel 36 - 36-urige werkweek	32
Artikel 37 - Extra verlof	32
Artikel 38 - Vaststelling werktijden	32
Artikel 39 - Overwerk	32
Artikel 40 - Onregelmatige dienst	33
Artikel 41 - Beschikbaarheidsdienst	33
Artikel 42 - Vakantieverlof algemeen	33
Artikel 43 - Vaststelling van de vakantie	33
Artikel 44 - Opbouw vakantieverlof	34
Artikel 45 - vervallen	34
Artikel 46 - vervallen	34
Artikel 47 - Intrekking van verleende vakantie	35
Artikel 48 - Vakantie en ziekte	35
Artikel 49 - Overschrijving van vakantie aanspraken naar een volgend kalenderjaar	35
Artikel 50 - Koop of verkoop van vakantie uren	35

Artikel 51 - Doorbetaling van emolumenten tijdens vakantie	35
Artikel 52 - Levensloop	35
Artikel 53 - Verlof terminaal zieke naaste	36
Artikel 55 - Ouderschapsverlof	36
Artikel 56 - Feestdagen en ander bijzonder verlof	37
Artikel 57 - Kiesrecht en voldoen aan een wettelijke verplichting	37
Artikel 58 - Vergaderingen publiekrechtelijke colleges	37
Artikel 59 - Vakbondsleden	38
Artikel 60 - Verhuizing	38
Artikel 61 - Familieomstandigheden	38
Artikel 62 - verplaatst naar artikel 70a	38
Artikel 63 - Gehandicaptenwerk	38
Artikel 64 - Ander buitengewoon verlof van korte duur	38
Artikel 65 - Aanvragen van buitengewoon verlof van korte duur	38
Artikel 66 - Voorwaarden buitengewoon verlof voor lange duur	39
Artikel 67 - Verlof in het algemeen belang	39
Artikel 68 - Verlof in het persoonlijk belang	39
Artikel 69 - Verlof vakbondsbestuurders	39
HOOFDSTUK VIII - AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE	40
Artikel 70 - Algemeen	40
Artikel 70a - Medisch bezoek	40
Artikel 71 - Aanspraken tijdens ziekte	40
Artikel 73 - Herplaatsing bij ziekte	42
Artikel 74 - Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan vóór 1 januari 2004	42
Artikel 75 - Geneeskundig onderzoek	42
Artikel 76 - Algemeen Geneeskundig onderzoek	42
Artikel 77 - Kosten van Algemeen Geneeskundige onderzoek	43
Artikel 78 - Reïntegratiebonus	43
Artikel 79 - Aanvullende uitkering bij bedrijfsongeval	43
Artikel 80 - Samenloop met andere inkomsten	43
HOOFDSTUK IX - VERGOEDINGEN	44
Artikel 81 - Reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	44
Artikel 82 - Studiefaciliteiten	44
Artikel 83 - vervallen	44
Artikel 84 - vervallen	44
Artikel 85 - Ziektekostenvergoeding	44
Artikel 86 - Verhuiskostenvergoeding	44
Artikel 87 - Tegemoetkoming woon-/werkverkeer	44
Artikel 88 - Functieverplaatsingsstoelage	44
Artikel 89 - Waarneming hoger gesalarieerde functie	44
Artikel 90 - Jubileumuitkering	45
Artikel 91 - Extra beloningen	46
HOOFDSTUK X - SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING	47
Artikel 92 - Schorsing	47
Artikel 93 - Op non-actiefstelling	47
HOOFDSTUK XI - EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING	48
Artikel 94 - Wijzen van beëindiging	48
Artikel 95 - Beëindiging door de werknemer	48
Artikel 96 - Beëindiging door de werkgever	48
Artikel 97 - Overige gronden voor ontslag	49
Artikel 98 - Uitkering na ontslag	49
Artikel 99 - Uitkering na overlijden	49
Artikel 100 - Uitkering overlijden ten gevolge van bedrijfsongeval	50
Artikel 101 - vervallen	50
HOOFDSTUK XII - GESCHILLENREGELING	51
Artikel 102 - Commissie van Geschillen	51

HOOFDSTUK XIII - OBLIGATOIRE BEPALINGEN	52
Artikel 103 - Omgaan met Arbeidstijden	52
Artikel 104 – CAO onderhandelingen	52
Artikel 105 - Studieafspraken	52
Artikel 106 - Personeelsontwikkeling	52
Artikel 107 - Integratie van functionerings- en beoordelingsgesprekken	53
Artikel 108 - Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en Persoonlijke Ontwikkelingsregeling (POR)	53
Artikel 109 - Groene mobiliteit	53
Artikel 110 - Beslissing voortzetting doorbetaling pensioenpremie bij opname levensloopverlof	53
Artikel 111 - Stage	53
Artikel 112 - Veiligheid en Arbobeleid	54
Artikel 113 - Telewerken	54
Artikel 114 - Zoveel mogelijk volgen van ontwikkelingen bij het Rijk	54
Artikel 115 - Vitaliteit	54
Artikel 116 - Studie naar modernisering van de CAO, inbegrepen meer regelmogelijkheden en gelijkheid	54
Artikel 117 – Extra verlof bij veto studie artikel 116	55
<i>Bijlage A: Reglement Geschillencommissie</i>	<i>56</i>
Artikel 1 – Samenstelling Commissie	56
Artikel 2 – Procedure	56
Artikel 3 – Termijn	56
Artikel 4 – Mondelinge behandeling	56
Artikel 5 – Openbare behandeling	57
Artikel 6 – Beraadslaging commissie	57
Artikel 7 – Schriftelijke afhandeling	57
Artikel 8 – Totstandkoming beslissing commissie	57
Artikel 9 – Uitspraak	57
Artikel 10 – Kosten behandeling	57
<i>Bijlage B: Protocol Loopbaanbewust personeelsbeleid</i>	<i>58</i>
<i>Bijlage C: Intentieverklaring Gelijke behandeling</i>	<i>59</i>
<i>Bijlage D: Protocol Beleid terugdringen arbeidsongeschiktheid</i>	<i>60</i>
<i>Bijlage E: Procedure interne bespreking productieplanning ten behoeve van de werkdrukregulering</i>	<i>61</i>
Uitvoeringsregeling A: Salarisering	63
Artikel 1 - Begripsbepalingen	63
Artikel 2 - vervallen	63
Artikel 3 - Periodieke salarisverhoging	63
Artikel 4 - Onthouden van de periodieke salarisverhoging	63
Artikel 5 - Extra salarisverhoging binnen de salarisschaal	64
Artikel 6 - Toelage boven de salarisschaal	64
Artikel 7 - Inpassingsbepalingen	64
Artikel 8 – Bevordering naar functionele schaal	64
Artikel 9 - Salarisgarantie bij overgang binnen de Reclassering	65
Bijlage A: bij Uitvoeringsregeling A “Salarisering”	66
Bijlage B: Salarisschalen:	67
Uitvoeringsregeling B: Overwerk	68
Artikel 1 – Overwerk korter dan half uur	68
Artikel 2 – Geen vergoeding	68
Artikel 3 – Vergoedingscomponenten	68
Artikel 4 – Uitbetaling vergoeding	68
Artikel 5 – Vergoeding in geld	68
Artikel 6 – Percentages	68
Artikel 7 – Berekening vastgestelde werktijden	69
Artikel 8 – Onkostenvergoeding	69
Uitvoeringsregeling C: Beschikbaarheidsdienst	70
Artikel 1 - Werking	70
Artikel 2 - Hoogte van de toelage	70
Artikel 3 - Verhoging van de toelage	70

Artikel 4 - Uitbetaling	70
Artikel 5 - Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden	70
Uitvoeringsregeling D: Reis- en verblijfkostenvergoeding	71
Artikel 1 - Dienstreizen	71
Artikel 2 - Algemeen	71
Artikel 3 - Openbaar vervoer	71
Artikel 4 - Eigen vervoermiddel indien openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is	71
Artikel 5 - Berekening van de vergoeding indien artikel 4 lid 1 van toepassing is	71
Artikel 6 - Eigen vervoermiddel indien openbaar vervoer wel doelmatig is	72
Artikel 7 - Berekening van de vergoeding indien artikel 6 lid 1 van toepassing is	72
Artikel 8 - Medereizenden	72
Artikel 9 - Algemeen	72
Artikel 10 - Voorschotten	73
Artikel 11 - Fiscale bovenmatigheid	73
Artikel 12 - Declaraties	73
Artikel 13 - Uitbetalen van de vergoeding	73
Artikel 14 - Buitenlandse dienstreizen	73
Artikel 15 - Indexatie	73
Uitvoeringsregeling E: Studiefaciliteiten	74
Artikel 1 - Algemeen	74
Artikel 2 - Algemene voorwaarden	74
Artikel 3 - Studieverlof	74
Artikel 4 - Tegemoetkoming in studiekosten	75
Artikel 5 - Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten	75
Uitvoeringsregeling F: Verhuiskostenvergoeding	76
Artikel 1 - Begripsbepalingen	76
Artikel 2 - Aanspraak op verhuiskostenvergoeding	76
Artikel 3 - Vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding	76
Artikel 4 - Aard en omvang van de aanspraak	76
Artikel 5 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub a	76
Artikel 6 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub b	77
Artikel 7 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub c	77
Artikel 8 - Eerste indiensttreding	77
Artikel 9 - Meerdere gezinsleden	77
Artikel 10 - Aanspraak uit anderen hoofde	77
Artikel 11 - Verzoeken om toekenning	77
Artikel 12 - Voorschotregeling	77
Uitvoeringsregeling G: Tegemoetkoming woon-werkverkeer	78
Artikel 1 - Begripsbepalingen	78
Artikel 2 - Werknemers met verhuisplicht	78
Artikel 3 - Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensioenkosten	78
Artikel 4 - Reguliere tegemoetkoming reiskosten	78
Artikel 5 - Verbetering reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	79
Artikel 6 - Reiskosten bij tijdelijke overplaatsing	79
Artikel 7 - Uitbetaling reiskosten woon-werkverkeer	79
Artikel 8 - Verzoeken om uitbetaling pensioenkosten	79
Artikel 9 - Overgangsbepaling i.v.m. nieuwe systematiek woon- werkverkeervergoeding per 1 april 1997	80
Uitvoeringsregeling H: Functieverplaatsingstoelage	81
Artikel 1 - Begripsbepalingen	81
Artikel 2 - Hoogte van de toelage	81
Artikel 3 - Huurwoning	81
Artikel 4 - Eigen woning	81
Artikel 5 - Terugbetaling van de toelage en de tegemoetkoming	81
Artikel 6 - Overlijden van de werknemer	82
Artikel 7 - Meer gezinsleden	82

Uitvoeringsregeling I: Tijdelijke beloning bij extra taken	83
Artikel 1 - Algemene bepaling.....	83
Artikel 2 - Vaststelling van de extra taak.....	83
Artikel 3 - Waardering van de extra taak.....	83
Artikel 4 - Beloning van de extra taak.....	83
Artikel 5 - Beperkende omstandigheden	83
Artikel 6 - Bovenwettelijke bevoegdheid ondernemingsraad	83
Artikel 7 - Informatieverstrekking	83
Uitvoeringsregeling J: Functiewaardering.....	84
Artikel 1 - Begripsbepalingen.....	84
Artikel 2 - Beschrijving van de inhoud van een organieke functie	84
Artikel 3 - Vaststelling, analyse en waardering van de organieke functies	84
Artikel 4 - Ingang nieuwe functie.....	85
Artikel 5 - Bezwarenprocedure.....	85
Uitvoeringsregeling K: Beoordeling - vervallen	86
Uitvoeringsregeling L: Keuzen in arbeidsvoorwaarden	87
Artikel 1 - Algemeen	87
Artikel 2 - De procedure	87
Artikel 3 - Kopen van vakantie-uren.....	87
Artikel 4 - Verkopen van vakantie-uren	87
Artikel 5 - Andere keuzen in arbeidsvoorwaarden	88
Artikel 6 - Uitgangspunten voor andere keuzen in arbeidsvoorwaarden.....	88
Artikel 7 - Bestedingsdoelen	89
Artikel 8 - Bronnen	89
Artikel 9 - Procedure	90
Uitvoeringsregeling M: Levensloopregeling	91
HOOFDSTUK 1 Definities en werkingssfeer.....	91
Artikel 1 - Definities	91
Artikel 2 - Werkingssfeer	92
HOOFDSTUK 2 Sparen voor levensloopverlof.....	93
Artikel 3 - Algemene voorwaarden.....	93
Artikel 4 - Bronnen	93
Artikel 5 - Procedurele afspraken.....	93
Artikel 6 - Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg.....	94
Artikel 7 - Het levenslooptegoed	94
HOOFDSTUK 3 Opnemen van levensloopverlof	95
Artikel 8 - Doelen en omvang van het levensloopverlof	95
Artikel 9 - Uitkeringen tijdens Levensloopverlof	95
Artikel 10 - Procedurele afspraken.....	95
HOOFDSTUK 4 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer	96
Artikel 11 - Aanspraken tijdens levensloopverlof	96
Artikel 12 - Ziekte tijdens de verlofperiode	96
Artikel 13 - Terugkeer in de functie	96
Ondertekening.....	97

Akkoord CAO Reclassering 2011-2012

Preambule

Op 24 september 2012 hebben de vakorganisaties Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak enerzijds, en de werkgevers Leger des Heils, afdeling Reclassering en Reclassering Nederland anderzijds, een akkoord gesloten over de Cao Reclassering.

De nieuwe cao loopt van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Beloning

a. Eenmalige uitkering

In 2012 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle medewerkers die in 2012 in dienst zijn of waren. De uitkering wordt naar evenredigheid verstrekt over de periode dat de medewerker in 2011 en 2012 in dienst is en naar rato van de arbeidsduur. De hoogte van de uitkering is € 1.375 bruto per fte. In bijlage 2 vind je een toelichting op de berekening van de eenmalige uitkering.

b. Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de eindejaarsuitkering met 0,25% verhoogd van 3,85% naar 4,10%.

c. Salarisverhoging

Per 1 januari 2013 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,75%.

Persoonlijk Levensfase Budget

Van belang is dat iedere medewerker binnen Reclassering Nederland en het Leger des Heils tijd kan inzetten voor het privéleven. Om dit te realiseren zijn Cao-partijen overeengekomen om per 1 januari 2013 een verlofbudget – genaamd Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) - voor iedere medewerker in te voeren. Het Persoonlijk Levensfase Budget kan naar eigen inzicht aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd (verlof voor opvang (klein)kinderen, studieverlof, recuperatieverlof). Doel is duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende alle levensfasen zodat de medewerker langer, gezond en met plezier kan doorwerken. De medewerker kan jaarlijks kiezen waarvoor hij het budget wil inzetten. Het Persoonlijk Levensfase Budget komt tegemoet aan het uitgangspunt van gelijke behandeling van medewerkers, ongeacht hun leeftijd.

Het Persoonlijk Levensfase Budget bedraagt voor iedere medewerker – behalve voor de medewerker die onder de overgangsregeling valt - naar evenredigheid van het dienstverband 6 uur in 2013, 12 uur in 2014 en 17 uur per jaar vanaf 2015. Voor medewerkers die op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten zijn overgangsafspraken gemaakt. De medewerkers die al extra verlof genieten behouden daardoor een groot deel van de extra verlofrechten in de vorm van een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget. Daarnaast is een aparte afspraak gemaakt voor medewerkers van 50 jaar of ouder die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op basis van de cao geen recht hebben op extra verlof.

De inrichting van het Persoonlijk Levensfase Budget, verder te noemen PLB-uren

- a) Het extra verlof¹ wordt omgezet in PLB-uren voor alle medewerkers. Artikel 37 van de CAO komt hiermee per 1 januari 2013 te vervallen.
- b) Regeling Buitengewoon verlof (art. 61 tot en met art. 63 cao reclassering) komt hiermee per 1 januari 2013 te vervallen, behoudens art. 61 lid 2 het verlof voor overlijden van familie.
- c) De mogelijkheid blijft bestaan om verlofuren te kopen.
- d) Artikel 25 van de CAO -Loopbaanbeleid- komt per 1 januari 2013 te vervallen. Deze reservering wordt gebruikt voor de financiering van de PLB-uren.

Overgangsregeling

Voor medewerkers die op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten zijn de volgende overgangsafspraken gemaakt;

1. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar krijgt tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget toegekend conform een staffel beschreven in bijlage 3. Hun PLB-uren is maximaal 66 uren vanaf 1 januari of vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van 56 jaar.
2. Het recht op extra verlof van 160 uur voor de leeftijdsgroep van 57 tot 61 jaar wordt in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.
3. Het recht op extra verlof van 188 uur voor de leeftijdsgroep 61 tot 65 jaar wordt in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.
4. Deze afspraken zijn ook van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij hadden en hebben geen recht op extra verlof, maar worden voor de toepassing van deze overgangsafspraken gelijkgeschakeld met de medewerkers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.

In bijlage 3 staat meer informatie over het Persoonlijk Levensfase Budget en de overgangsafspraken.

Jaaruresystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon

Een optimale balans werk-privé is belangrijk. Het is daarom van belang dat de medewerker de ruimte krijgt en neemt om in dialoog met zijn leidinggevende tot passende (maatwerk)afspraken komt over zijn arbeidstijden en arbeidspatroon.

Naar aanleiding hiervan spreken partijen af dat met ingang van 1 januari 2013 de medewerker meer vrijheid krijgt in het maken van afspraken rondom flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon. De contractuele arbeidsduur voor een volledige betrekking bedraagt 36 uren gemiddeld per week. In overleg met de leidinggevende kan de feitelijke arbeidsduur per week afwijken van de contractuele arbeidsduur per week. De omvang en spreiding van het aantal te werken uren over het jaar (bijvoorbeeld: 36 uur per week) wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster). Een eenmaal overeengekomen bestendig arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast. Er wordt van de medewerker verwacht dat hij per jaar het aantal uren werkt dat is afgesproken in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon.

Compensatieverlof

In het individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster) dienen zowel de te werken uren als het compensatieverlof vastgelegd te zijn. Het compensatieverlof wordt daarmee geïntegreerd in de jaaruresystematiek. Deze uren blijft de

¹ Het extra verlof wordt ook wel seniorenverlof genoemd.

medewerker dus behouden, maar worden hierdoor niet meer geregistreerd (en zichtbaar) op de verlofkaart. De medewerker plant deze uren zelf in in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster).

Vervaltermijn wettelijke verlofuren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft een medewerker wettelijk recht op 144 wettelijke verlofuren per jaar.² De vervaltermijn van de wettelijke verlofuren is per 1 januari 2012 door de wetgever vastgesteld op 1,5 jaar. Voor de verlofuren meer dan het wettelijk minimum (ook wel de bovenwettelijke verlofuren genoemd) geldt de verjaringstermijn van 5 jaar. Partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 januari 2013 alle verlofuren (de wettelijke en bovenwettelijke uren) een vervaltermijn toe te kennen van 5 jaar.

Een regelmatige opname van verlofuren bevordert de recuperatiefunctie van verlofuren en draagt daarmee bij aan de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Met het oog hierop hebben partijen afgesproken dat de medewerker ieder jaar minimaal 75% van zijn wettelijke verlofuren opneemt.

Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget

Cao a la carte blijft bestaan, maar gaat vanaf 1 januari 2013 Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget heten en wordt in de loop van 2013 gedigitaliseerd. Om te werken met een eenvoudige (digitale) uitvoering, hebben partijen afgesproken het Persoonlijk Levensfase Budget te integreren in het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden budget. Daardoor bestaat het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget, vanaf 1 januari 2013, uit een component geld en een component tijd.

Met het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget kan de medewerker - binnen de huidige spelregels zoals vermeld in de CAO Reclassering - naar eigen keuze en op een zelf bepaald moment het budget in vrije tijd en/of geld besteden.

In het budget worden de volgende beloningscomponenten uit de huidige cao samengevoegd:

- vakantietoeslag;
- eindejaarsuitkering;
- bijdrage levensloop;

Als dit van toepassing is, wordt het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget op individuele basis verhoogd met de waarde van de:

- stimulansuitkering.

Deze beloningscomponenten worden maandelijks gereserveerd in een Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget. Voor het benutten van het budget kan de medewerker verschillende keuzes maken:

- De medewerker kan de bedragen reserveren om aan de volgende doelen te besteden; fiets, kopen verlof, levensloopregeling³ vergoeding vakbondslidmaatschap en bijsparen pensioen.
- Maakt de medewerker geen keuze, dan blijft “de oude situatie” gehandhaafd. Dit betekent uitkering van de vakantietoeslag in mei en de eindejaarsuitkering in november en december. De medewerker heeft ook de mogelijkheid om de uitbetalingsmomenten te wijzigen in maandelijkse uitbetaling.
- Alle openstaande reserveringen worden aan het einde van het kalenderjaar in december uitbetaald.

² Werkt de medewerker volgens een andere gemiddelde arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid.

³ De levensloopregeling blijft alleen bestaan voor deelnemers die op 31 december 2011 minimaal € 3.000 (inclusief rendement) op hun levensloopregeling hadden staan.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Cao-partijen constateren dat steeds meer medewerkers behoefte hebben aan meer flexibele werkvormen zoals thuiswerken. Werkgevers bieden de medewerkers op dit moment de mogelijkheid (niet de verplichting) om tijd- en plaatsafhankelijk te werken, maar dit is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Leidinggevende en medewerker stemmen in de F&B gesprekken de capaciteit af op de hoeveelheid werk en maken afspraken over resultaten, ontwikkeling en bereikbaarheid. Op deze manier kan de medewerker beter werk en privé combineren.

Partijen zullen voor 1 juli 2013 de tevredenheid en eventuele knelpunten over het tijd- en plaatsafhankelijk werken, over de arbo-aspecten thuis, bereikbaarheid en de fiscale mogelijkheden van het verstrekken en vergoeden van thuiswerkfaciliteiten in het kader van de Werkkostenregeling bespreken. Het streven is om dit onderwerp voor 1 juli 2013 af te handelen.

Werkdrukregeling

Cao-partijen hebben afgesproken de werkdrukregeling in de cao te continueren en in gang te zetten. De bestuurder zal samen met de Ondernemingsraad de wijze bepalen waarop de werkdruk in de organisatie besproken wordt. Vanaf 1 januari 2013 gaat de bestuurder en de Ondernemingsraad jaarlijks in gesprek over dit onderwerp. Eenmaal per jaar wordt verslag uitgebracht aan de Ondernemingsraad en aan de vakbonden. In 2013 zal dat twee keer zijn.

Klachtenregeling

Werkgevers kennen een aantal klachtenregelingen – commissie van geschillen en klachtencommissie ongewenst gedrag - die de medewerker de mogelijkheid biedt om een klacht in te dienen over uiteenlopend onderwerpen; o.a. een onzorgvuldige, een onredelijke of een onrechtvaardige behandeling, agressief gedrag, seksuele intimidatie en discriminatie. Cao-partijen hebben afgesproken dat de klachtenregelingen nogmaals onder de aandacht worden gebracht van de medewerkers.

Plaats van tewerkstelling en berekening woon- werkvergoeding

Cao-partijen hebben afgesproken dat het artikel over de plaats van tewerkstelling en de berekening van de woon-werkvergoeding in overeenstemming wordt gebracht met de fiscale regels. zie bijlage 5 voor de fiscale regels.

Herschrijven van de Cao Reclassering

Cao-partijen hebben afgesproken dat de teksten van de Cao Reclassering voor 1 juli 2013 zijn herschreven.

Bijlagen:

Bijlage 1 **Toelichting berekening eenmalige uitkering**

Bijlage 2 **Persoonlijk Levensfase Budget**

Bijlage 3 **Jaarurensystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon**

Bijlage 4 Fiscale regels berekening woon-/werkvergoeding

Bijlage 5 Resultaten Project Vernieuwing Arbeidsvoorwaarden

Bijlage 1 Toelichting berekening eenmalige uitkering

Voor 2011 en 2012 is een loonsverhoging afgesproken van twee keer 1%. Er is gekozen voor het beschikbare bedrag in 2012 als eenmalige uitkering te verstrekken. De pensioenpremie, vakantiegeld en de werkgeverslasten die hiermee uitgespaard wordt is toegevoegd aan het uit te keren bedrag. Hierdoor kan het uit te keren eenmalig bedrag met 25% worden verhoogd. Alleen de verhoging van de eindejaaruutkering 0,25 % m.i.v. 2012 wordt hierop in mindering gebracht.

Afgesproken is verder dat iedere medewerker een zelfde bruto bedrag krijgt. Uitgaande van een beschikbaar budget van 1% over de loonsom (incl. pensioenpremie en werkgeverslasten) is per fte een bedrag van € 500 per jaar beschikbaar. Hierin is € 100 opgenomen aan uitgespaarde pensioenpremie, vakantiegeld en werkgeverslasten.

Het eenmalige bedrag van € 1.375 is als volgt samengesteld

Eenmalige uitkering 2011	€ 500
Doorwerking in 2012 eenmalig bedrag 2011	€ 500
Eenmalige uitkering 2012	€ 375
Uit te keren bedrag per fte	<u>€ 1.375</u>

In 2012 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle medewerkers die in 2012 in dienst zijn of waren. De uitkering wordt naar evenredigheid verstrekt over de periode dat de medewerker in 2011 en 2012 in dienst is en naar rato van de arbeidsduur.

Bijlage 2 Persoonlijk Levensfase Budget

Uitwerking van het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

Elke medewerker – behalve de medewerker die onder de overgangsregeling valt - krijgt vanaf 2015, 17 uur per jaar in zijn PLB (naar rato van de contractsomvang). Het aantal van 17 uren wordt gefaseerd in drie jaar bereikt en wel als volgt:

* per 1 januari 2013 6 uur per jaar;

* per 1 januari 2014 12 uur per jaar;

* per 1 januari 2015 17 uur per jaar;

Voorbeeld :

Een medewerker is op 1 januari 2014 in dienst gekomen. Hij ontvangt per 1 januari 2014 **12 uren** in zijn PLB. Vanaf 1 januari 2015 ontvangt hij jaarlijks **17 uren** in zijn PLB.

Uitgangspunten Persoonlijk Levensfase Budget :

1. Het PLB wordt bij toekenning uitgedrukt in uren. (Het aantal uren is naar rato van de contractsomvang en periode dat men in enig jaar in dienst is.)
2. Opname van het PLB kan naar eigen inzicht en wensen van de medewerker na overleg met de leidinggevende. De leidinggevende stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar tegen verzet.
3. Het PLB wordt toegevoegd in het Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Budget en kan dus ook ingezet worden voor de fietsregeling, bijsparen pensioen en vakbondscontributie.
4. Bij einde dienstverband/overlijden worden de resterende PLB-uren uitbetaald naar rato over het aantal maanden dienstverband. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt het uurloon van de medewerker op het moment van de afkoop.

Overgangsregeling

1. Het recht op extra verlof⁴ vervalt per 1 januari 2013, tenzij dit in het hieronder opgenomen overgangsregeling wordt toegekend.
2. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar (peildatum 31 december 2012) krijgt tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk Levensfase Budget toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Hun PLB-uren is maximaal 66 uren vanaf 1 januari of vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van 56 jaar.

Leeftijd	Aantal verlofuren
50 jaar	36 uur
51 jaar	41 uur
52 jaar	46 uur
53 jaar	51 uur
54 jaar	56 uur
55 jaar	61 uur
56 jaar	66 uur

⁴ Wordt ook wel seniorenverlof genoemd.

3. Voor de leeftijdsgroepen 57 tot 61 jaar (peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 160 uur wordt conform onderstaande staffel in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.

Jaren	Afbouw per jaar met 18 uren
2013	142 uur (160-18)
2014	124 uur (142-18)
2015	106 uur (124-18)

4. Voor de leeftijdsgroepen 61 tot 65 jaar (Peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 188 uur wordt conform onderstaande staffel in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.

Jaar	Afbouw per jaar met 18 uren
2013	170 uur (188-18)
2014	152 uur (170-18)
2015	134 uur (152-18)

5. Het overgangsrecht is ook van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij hadden en hebben geen recht op extra verlof, maar worden voor de toepassing van de overgangsregeling gelijkgeschakeld met de medewerkers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.
6. Het overgangsrecht is van toepassing op medewerkers die op 31 december 2012 in dienst zijn bij Reclassering Nederland en Leger des Heils en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn en op 31 december 2012 extra verlof genieten. Medewerkers die niet voldoen aan deze twee voorwaarden of na 31 december 2012 in dienst zijn getreden hebben geen recht op toepassing van de overgangsregeling.
7. De hoogte van de PLB-uren is naar rato van de contractsomvang.
8. Medewerkers die onder de overgangsregeling vallen hebben geen recht op de 17 PLB-uren die medewerkers jaarlijks ontvangen.

Om het een en ander te verduidelijken hebben we hieronder een aantal voorbeelden uitgewerkt;

Overgangsregeling 50 t/m 56 op 31 december 2012

Voorbeeld 1:

Een medewerker is op 31 december 2012 50 jaar. Hij ontvangt per 1 januari 2013 **41 uren** in zijn PLB.

In het jaar dat hij 52 wordt, ontvangt hij 46 uur (41 uren + 5 uren = 46 uren) en uiteindelijk in het jaar dat hij 56 wordt, ontvangt hij 66 uren in zijn PLB. Vanaf zijn 56^{ste} tot de pensioengerechtigde leeftijd ontvangt de medewerker jaarlijks 66 uren in zijn PLB.

Overgangsregeling voor medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn

Indien een medewerker na 1 januari 2009 in dienst is gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder is, wordt de betreffende medewerker gelijke rechten toegekend als een medewerker uit dezelfde leeftijdscategorie, maar die voor 1 januari 2009 in dienst is getreden.

Voorbeeld 1:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 54 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 50 t/m 56**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 een PLB van 56 uren. Vervolgens ontvangt hij in het jaar dat hij 55 wordt, 5 uur extra (56 uren + 5 uren = 61 uren)
In het jaar dat hij 56 wordt, 5 uur extra (61 uren + 5 uren = 66 uren)
Deze medewerker krijgt vanaf zijn 56 tot zijn pensionering jaarlijks 66 PLB-uren.

Voorbeeld 2:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 58 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 57 t/m 61**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 106 PLB-uren. Deze medewerker krijgt vanaf zijn 58 tot zijn pensionering jaarlijks 106 PLB-uren.

Voorbeeld 3:

Een medewerker is na 1 januari 2009 in dienst gekomen en is op 31 december 2012 62 jaar oud. Deze medewerker valt in de **Overgangsregeling 62 t/m 65**. De medewerker ontvangt op 1 januari 2013 134 PLB-uren. Deze medewerker krijgt vanaf zijn 62 tot zijn pensionering jaarlijks 134 PLB-uren.

Bijlage 3 Jaarurensystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroon

Cao-partijen hebben afgesproken om in 2013 met de jaarurensystematiek te gaan werken. Dat wil zeggen dat de totale arbeidsduur per jaar van een medewerker is vastgelegd. Vervolgens wordt op basis van het dienstverband (fulltime/parttime) het percentage berekend dat een medewerker op jaarbasis moet werken. Met de leidinggevende spreekt de medewerker af hoe hij/zij de uren verdeelt over het jaar en wanneer de medewerker verlof opneemt.

Dit biedt werkgevers én medewerkers de gelegenheid het werkaanbod en beschikbaarheid van medewerkers beter op elkaar aan te laten sluiten. Voor medewerkers geldt dat zij werk en privé beter in balans kunnen houden. Voor werkgevers betekent dit dat in drukke perioden voldoende medewerkers beschikbaar zijn.

De uitgangsprincipes van de jaarurensystematiek zijn:

- Iedereen krijgt - binnen kaders – de mogelijkheid om de eigen werktijden en werkdagen te kiezen. Wel moet de medewerker hierover afspraken maken met zijn/haar direct leidinggevende. Aanwezigheid/afwezigheid moet immers afgestemd zijn op het werkaanbod (vroeghulp/bureaudienst/vergaderingen/veiligheid op kantoor etc.). Per medewerker kunnen deze afspraken verschillen, rekening houdend met het privé- en organisatiebelang;
- Wel zal steeds gestreefd worden naar een bestendig arbeidspatroon. Dus dat medewerker en leidinggevende tijdig weten volgens welk arbeidspatroon er gewerkt gaat worden.
- De contractuele arbeidsduur voor een volledige betrekking bedraagt 36 uren per week⁵. De feitelijke arbeidsduur per week kan op een andere omvang vastgesteld worden dan de contractuele arbeidsduur per week. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om de werktijden van de medewerker beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Ook kunnen medewerkers in overleg in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder.
- De vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week is wel aan grenzen gebonden van de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit en de feitelijke arbeidsduur moet leiden tot het jaarlijks aantal afgesproken uren. In deze variant kan de medewerker – binnen grenzen en in overleg met zijn leidinggevende – zelf bepalen wanneer hij het werk begint of eindigt, als hij het jaarlijks aantal afgesproken uren maar haalt;
- De compensatie-uren worden niet meer geregistreerd op de verlofkaart. De medewerker start aan het begin van het jaar met een saldo aan uren. Deze uren dient de medewerker gedurende het jaar (gemiddeld 36 uur per week) te werken. De compensatie-uren blijft de medewerker wel behouden en plant deze in overleg met zijn leidinggevende in in zijn individueel arbeids- en rusttijdenpatroon (jaarrooster);
- De leidinggevende dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.
- Het inkomen van de medewerker ondergaat geen wijziging.

Partijen realiseren zich dat het veranderen van regels alleen niet voldoende is. De werkgever zal een informatiebrochure/stappenplan ontwikkelen waarmee de medewerker en de leidinggevende de stap naar de jaarurensystematiek makkelijker kan maken.

⁵ Voor medewerkers die een contract hebben van 40/36 geldt de contractuele arbeidsduur van 40 uren per week.

Bijlage 4 Fiscale regels berekening woon-/werkvergoeding

Bij het berekenen van de woon/werkvergoeding hanteert de belastingdienst de volgende spelregels;

Als een medewerker op jaarbasis altijd naar dezelfde vaste plaats van tewerkstelling reist, dan is er sprake van een vaste plaats van tewerkstelling als de medewerker in ten minste 36 weken (70% van 52 weken) naar zijn plaats van tewerkstelling reist. Voor de berekening van de vaste woon/werkvergoeding kan de werkgever uitgaan van 214 werkdagen in een jaar.

Als een medewerker niet altijd naar zijn vaste plaats van tewerkstelling reist, dan is er sprake van een vaste plaats van tewerkstelling als de medewerker op minstens 128 dagen naar de plaats van tewerkstelling reist, namelijk 60% van 214 dagen. Dit zou dus kunnen betekenen dat een medewerker twee plaatsen van tewerkstelling krijgt.

De vaste vergoeding moet worden aangepast, indien in de loop van het kalenderjaar het feitelijke reistraject wijzigt. Voor het bepalen van de reisafstand is NIET beslissend wat in de arbeidsovereenkomst als formele plaats van tewerkstelling staat, maar de feitelijk te rijden kilometers (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) en de reisdagen tussen woning en feitelijke plaats van tewerkstelling.

Bijlage 5 Resultaten Project Vernieuwing Arbeidsvoorwaarden

In 2011 hebben medewerkers tijdens 5-tal werkconferenties en met een digitale vragenlijst hun mening kunnen geven over verschillende thema's op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De resultaten van dit onderzoek zijn meegenomen in het cao-overleg. Niet alle wensen en verzoeken hebben hun beslag gekregen in de CAO, maar zijn belegd in een aantal HR beleidsontwikkelingen. Hieronder beschrijven we ze kort en bondig. Het onderzoeksverslag is digitaal beschikbaar bij de werkgever.

Werksfeer

Elke twee jaar voert Reclassering Nederland een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit. De Resultaten ervan worden besproken in de teams en samen met de medewerkers worden verbeteracties uitgezet. Aandacht voor werksfeer en sociale cohesie staat uitdrukkelijk op de agenda van de werkgevers en is ook opgenomen in de door Reclassering Nederland ontwikkelde Werkgeversvisie.

Gezonde werklust

Een goed hulpmiddel om een gezonde werklust te creëren is de jaarurensystematiek die cao-partijen in de nieuwe cao hebben afgesproken. Daarnaast blijft werklust een onderwerp in de periodieke terugkoppeling van de Arbodienst. Gezonde werklust wordt ook besproken en meegenomen in het overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad. Zie voor meer informatie onder het kopje [werkdrukregeling](#).

Aantal uren basisverlof

Cao-partijen hebben de verlofuren uitgebreid met de PLB-uren voor alle medewerkers. Zie voor meer informatie onder het kopje [Persoonlijk Levensfase Budget](#).

Veiligheid

Reclassering Nederland (RN) en Leger Des Heils (LDH) besteden structureel aandacht aan veiligheids- en arbeidsrisico's van onze medewerkers op de werkvloer en van onze RN/LDH-locaties. Om de veiligheids- en arbeidsrisico's – ook in het kader van tijd- en plaatsonafhankelijk werken - te waarborgen wordt ieder jaar een aantal maatregelen en voorzieningen getroffen. In 2012 heeft RN de Rijks Beveiligings Organisatie en de Inspectie SZW (de nieuwe naam voor de Arbeidsinspectie) RN een aantal adviezen gegeven over de veiligheid van de medewerkers op de werkvloer, de beleving en bewustwording daarvan en de veiligheid van de RN-locaties. De meeste adviezen worden nu via het project Veiligheid geïmplementeerd.

Uitdagend werk

In 2011 is door Reclassering Nederland gekozen voor het thema: de professional centraal. Hierin onderzoeken we op welke manier de reclasseringsmedewerker meer ruimte krijgt in de uitvoering van zijn werk om zijn eigen professionele afwegingen te maken. De ambitie is dat het Interessant, diverse taken en uitdagend werk oplevert met meer leermogelijkheden en dat het de kwaliteit van de reclasseringsproducten verbetert.

Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden

Vanaf 1 januari 2013 is ontwikkeling een standaard onderwerp tijdens de functioneren- en beoordelingsgesprekken (de F&B-cyclus), met het POP- gesprek als extra mogelijkheid. Daarnaast hebben de werkgevers een gezamenlijk Opleidingshuis, van waaruit men permanent aan ontwikkeling werkt.

Faciliteiten om thuis te kunnen werken

De medewerkers hebben nu de mogelijkheid om tijd- en plaatsafhankelijk te werken, maar tijd en plaatsafhankelijk werken is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Dit gebeurt in overleg met de leidinggevende en kan niet als verplichting worden opgelegd.

Voordat Cao-partijen gaan kijken naar regelingen voor vergoedingen en faciliteiten voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken zullen zij zich eerst buigen over de tevredenheid en knelpunten van medewerkers en werkgevers over het tijd- en plaatsafhankelijk werken, over de arbeidsrisico's en arboaspecten thuis en op kantoor, bereikbaarheid en de fiscale mogelijkheden van het verstrekken en vergoeden van thuiswerkfaciliteiten in het kader van de Werkkostenregeling. Het streven is om dit onderwerp voor 1 juli 2013 af te handelen. De vakbonden zullen de ontwikkelingen omtrent het tijd- en plaatsafhankelijk werken nauwgezet volgen.

Mogelijkheden om zelf werkinhoud vorm te geven

Zie voor meer informatie onder het kopje *Uitdagend werk*.

Flexibele werktijden

Dit past prima binnen de jaarurensystematiek. Zie voor meer informatie onder het kopje *Jaarurensystematiek: flexibilisering arbeidstijden en arbeidspatroom*.

Individueel budget opleiding & ontwikkeling

De regeling studiefaciliteiten A- en B- blijft van kracht. Werkgevers gaan in 2013 onderzoeken of het mogelijk is om bepaalde studiekosten te verruilen met het bruto loon of met verlofuren. Dit zal met de bonden worden besproken.

Zorgverlof

De regeling zorgverlof blijft van kracht.

Mogelijkheden om kennis uit te wisselen

Zie voor meer informatie onder het kopje *Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden*

Mogelijkheden voor overstap naar ander werk

Zie voor meer informatie onder het kopje *Opleidings- ontwikkelingmogelijkheden*

Verlof kunnen kopen & verkopen

De regeling verlof kopen en verkopen blijft van kracht.

Seniorenverlof

Zie voor meer informatie onder het kopje *Persoonlijk Levensfase Budget*.

Ervaringscertificaat (erkennen van verworven competenties(EVC)) kunnen halen⁶

Reclassering Nederland heeft begin dit jaar een ontwikkeltraject onderzocht voor werkmeesters en medewerker werkstraffen. Echter door een aantal problemen rondom dit onderwerp is het aanbieden van EVC trajecten door hogescholen lastig geworden. Zodra de hogescholen het weer gaan aanbieden zal Reclassering Nederland het traject weer oppakken.

Loopbaancoaching

Zie voor meer informatie onder het kopje Opleidings- ontwikkelingsmogelijkheden en onder het kopje Persoonlijk Levensfase Budget.

Sabbatical

De medewerker heeft de mogelijkheid om – in overleg met zijn leidinggevende – een sabbatical op te nemen. Zie voor meer informatie onder het kopje Persoonlijk Levensfase Budget.

Gezond eten en fruit op het werk

Werkgevers proberen een goede gezondheid van hun medewerker op allerlei manieren te stimuleren. Reclassering Nederland kent hierin een regionaal beleid.

Ouderschapsverlof

De huidige regeling ouderschapsverlof blijft van kracht.

Individueel budget vitaliteit & gezondheid

Zie voor meer informatie onder het kopje Gezond eten en fruit op het werk.

Mogelijkheden om door te werken na je pensioengerechtigde leeftijd

De medewerker heeft de mogelijkheid om een verzoek in te dienen bij zijn leidinggevende om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Sport- en ontspanningsfaciliteiten en periodieke gezondheidscheck

Zie voor meer informatie onder het kopje Gezond eten en fruit op het werk.

⁶ Ervaringscertificaat staat welke competenties een medewerker heeft verworven op basis van zijn/haar ervaring en kennis. Met het Ervaringscertificaat kan de medewerker zijn ervaring officieel laten erkennen op MBO- of HBO-niveau.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
"Stichting Reclassering Nederland" gevestigd te Utrecht en "Stichting Welzijn- en Gezondheidszorg Leger des Heils, afdeling Reclassering" Gevestigd te Almere;
- b. **werknemer:** in de zin van deze CAO is ieder die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij:
 - hij de leeftijd van 65 jaar heeft overschreden; of
 - hij incidenteel werkzaamheden verricht op afroep; of
 - hij uitsluitend gedurende schoolvakanties werkzaam is voor een periode van niet langer dan zes weken achtereen.
- c. **een arbeidsovereenkomst:**
een overeenkomst als bedoeld in artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. **het salaris:**
het bedrag dat aan de hand van Uitvoeringsregeling A "Salariëring" door de werkgever en de werknemer is overeengekomen als vaste, maandelijks door de werkgever aan de werknemer uit te keren bruto beloning voor diens werkzaamheden. Tevens vallen onder het salaris de waarnemingstoelage ex artikel 89 van deze CAO en de toelage ex artikel 6 van Uitvoeringsregeling A "Salariëring".
- e. **de levenspartner:**
de persoon met wie de ongehuwde werknemer als levenspartner samenwoont, ongeacht het geslacht van die persoon. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als levenspartner aangemerkt;
- f. **salaris per uur:**
1/156e deel van het salaris bij een volledig dienstverband;
- g. **volledig dienstverband:**
een dienstverband dat gemiddeld op jaarbasis 36 arbeidsuren per week omvat;
- h. **plaats van tewerkstelling:**
de plaats(en) waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- i. **ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Artikel 2 - Mannelijke/vrouwelijke benamingen

Wanneer in deze CAO aanduidingen van personen, functiebenamingen en dergelijke in de mannelijke vorm voorkomen, worden de vrouwelijke equivalenten daarvan daaronder medebegrepen.

Artikel 3 - CAO Partijen

Partij bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) zijn:

1. Werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO
2. Abva-Kabo FNV
3. CNV Publieke Zaak

Artikel 4 - Looptijd

1. De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2011 tot 1 januari 2013
2. Indien geen van partijen uiterlijk drie maanden voor de datum, waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen.

Artikel 5 - Uitvoeringsregelingen en bijlagen

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

Artikel 6 - Standaardkarakter

1. De bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voor zover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.
2. De werkgever kan, in aanvulling op wat in de CAO is geregeld dan wel over onderwerpen die niet in deze CAO zijn geregeld, met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, regelingen treffen op voorwaarde dat deze niet in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO.
3. Voor zover niet anders is bepaald is iedere afwijking, met uitzondering van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, van deze CAO nietig.
4. Indien bepalingen in deze CAO afwijken van de CAO Sociaal Plan Stichting Reclassering Nederland 2004 - 2005 gelden de bepalingen van de laatstgenoemde CAO, voor zover die op de werknemer van toepassing zijn.

HOOFDSTUK II - VOORWAARDEN VOOR INDIENSTTREDING

Artikel 7 - Verklaring omtrent het gedrag en identiteit

1. Indiensttreding van de werknemer kan eerst plaatsvinden indien en nadat door hem aan de werkgever een geldig identiteitsbewijs en een "Verklaring Omtrent het Gedrag" (VOG) is overlegd.
2. De Verklaring Omtrent het Gedrag kan ook gedurende het dienstverband, eventueel opnieuw, door de werkgever worden gevraagd;

Artikel 8 - Verhuisplicht

1. De werknemer kan bij indiensttreding worden verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is in verband met een goede vervulling van zijn functie.
2. De werknemer aan wie de in lid 1 bedoelde verplichting is opgelegd, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

HOOFDSTUK III - DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 - Vastlegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan ontvangt.
3. De werknemer draagt ervoor zorg dat een door hem ondertekend exemplaar de werkgever voor de aanvang van het dienstverband bereikt.

Artikel 10 - Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, steeds met een proeftijd van maximaal twee maanden.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Lid 2 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
4. Lid 2, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
5. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 2.

Artikel 11 - Inhoud

De schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt:

- a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
- b. de naam en de functie van degene die statutair bevoegd is de werkgever terzake te vertegenwoordigen;
- c. de naam, de voornamen, de geboortedatum, de geboorteplaats, de woonplaats, het adres en de nationaliteit van de werknemer;
- d. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van de indiensttreding van de werknemer;
- e. de proeftijd in de zin van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7: 652 en 676)
- f. of de overeenkomst voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- g. voor zover de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de grond en de duur daarvan;
- h. de opzegtermijn van de werknemer voor zover afwijkend van die genoemd in artikel 95;
- i. de functie die krachtens de functiebeschrijving door de werknemer zal worden vervuld;
- j. de plaats(en) waar de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten dan wel geacht zal worden zijn werkzaamheden te verrichten;
- k. of een verhuisplicht wordt opgelegd;
- l. het aantal arbeidsuren per week;
- m. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
- n. de salarisschaal en het periodieknummer bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling A "Salariering" ;
- o. de datum van de - eventuele - eerstvolgende periodiek;
- p. het percentage van de vakantietoeslag;
- q. het aantal vakantie-uren bij in dienst treden;

- r. de verklaring dat deze CAO van toepassing is;
- s. deelneming aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- t. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voor zover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 6 lid 3.

HOOFDSTUK IV - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 12 - De werkzaamheden

De werknemer is verplicht de werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en al datgene te doen respectievelijk na te laten wat een goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 13 - Andere werkzaamheden

1. Wanneer naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie dat vordert, is de werknemer verplicht tijdelijk, maar maximaal voor een periode van twaalf maanden, andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.
2. Andere werkzaamheden worden hem, tenzij in spoedeisende gevallen, niet opgedragen dan nadat hij is gehoord.

Artikel 14 - vervallen

Artikel 15 - Plaats van tewerkstelling

1. De werkgever stelt de plaats van tewerkstelling bij indiensttreding vast en kan deze, wanneer het belang van de organisatie dat vordert, al dan niet tijdelijk wijzigen.
2. Bij wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt, voor zover mogelijk, rekening gehouden met de persoonlijke en gezinsbelangen van de werknemer.

Artikel 16 - Geheimhouding

De werknemer is verplicht de zaken, waarvan hij door de uitoefening van zijn functie kennis draagt, niet te openbaren aan anderen dan aan hen, aan wie hij krachtens wettelijk voorschrift of uit hoofde van zijn functie tot mededeling verplicht is.

Artikel 17 - Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te gaan verrichten en van uitbreiding daarvan.
2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie en of met het belang van de werkgever kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Indien door de werkgever binnen één maand na ontvangst geen antwoord wordt gegeven op de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in lid 1 wordt dit beschouwd als goedkeuring.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt tot het niet toestaan van het verrichten van de werkzaamheden of de uitbreiding daarvan, is hij verplicht de werknemer terzake te horen.
5. De werkgever kan de werknemer - met inachtneming van een redelijke overgangstermijn en rekening houdend met de persoonlijke belangen van de werknemer - opdragen de aanvankelijk door hem goedgekeurde nevenwerkzaamheden te beëindigen, indien hij op goede gronden meent dat het verrichten van de nevenwerkzaamheden strijdig is met of schadelijk is voor de vervulling van zijn functie en of strijdig zijn met het belang van de werkgever. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een zodanige beslissing te nemen.
6. Indien aan de werknemer voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden buitengewoon verlof wordt verleend, heeft hij gedurende het verleende verlof geen aanspraak op zijn salaris.
7. Indien de werknemer binnen werktijd per week ten hoogste 10% van de voor hem geldende arbeidsduur aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden besteedt, kan de werkgever, in afwijking van het bepaalde in het vorige

lid, besluiten het salaris door te betalen, indien en voor zolang de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat hij deze tijd buiten de normale werktijd inhaalt.

8. In afwijking van het bepaalde in lid 6 dient de werkgever het salaris door te betalen indien de nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever overwegend in het algemeen belang wordt (worden) verricht. Voor zover het bepaalde in lid 7 daarbij niet van toepassing is, wordt het salaris verminderd met hetgeen de werknemer voor die nevenwerkzaamheden aan geldelijke of op geld waardeerbare inkomsten ontvangt voor de met het buitengewoon verlof overeenkomende aantal uren.

Artikel 18 - Ontoelaatbare handelingen

1. Het is de werknemer verboden in zijn functie, anders dan met goedvinden van de werkgever, vergoedingen, beloningen, giften of beloften daartoe van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen dan wel zich borg te stellen ten behoeve van personen, met wie hij in de uitoefening van zijn functie te maken heeft.
2. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.

Artikel 19 - Beheer goederen werkgever

De werknemer is verplicht de goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.

Artikel 20 - Ontzegging toegang gebouw

Wanneer er sprake is van gewichtige belangen van de organisatie, kan de werkgever de werknemer de toegang tot het gebouw ontzeggen. De werknemer krijgt daarbij de gelegenheid om, indien hij dat wenst, éénmalig en zo nodig onder toezicht zijn persoonlijke bezittingen op te halen.

HOOFDSTUK V - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 21 - Verstrekking CAO

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gratis een papieren exemplaar van deze CAO of de CAO in een printvriendelijke digitale vorm aan de werknemer te verstrekken. Hetzelfde geldt voor iedere, na de indiensttreding van de werknemer, nieuw te verschijnen - gewijzigde - CAO.
2. De werkgever is verplicht tenminste 3 CAO boekjes, in ieder gebouw waar structureel werkzaamheden worden verricht, ter beschikking te hebben.

Artikel 22 - Detachering

1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de werknemer.
2. De werkgever, waarbij detachering plaatsvindt, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

Artikel 23 - Beoordeling - vervallen

Voor beoordelingen van werknemers in 2008 gelden de bepalingen van Uitvoeringsregeling K "Beoordeling" van de CAO Reclassering 2007

Artikel 24 - Aansluiting bij Arbo-dienst en reïntegratiebedrijf

De werkgever is aangesloten bij een erkende Arbo-dienst en bij een reïntegratiebedrijf. De in te schakelen Arbo-dienst en het reïntegratiebedrijf en de wijze waarop wordt ingeschakeld voldoet minimaal aan de volgende eisen:

- De Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf heeft een klachten- en geschillenregeling;
- De werknemer is uitgangspunt in de reïntegratie door de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf;
- De werknemer heeft bij de Arbo-dienst of reïntegratiebedrijf gedurende het hele traject inspraak;
- De werknemer krijgt op verzoek inzicht in het afgesloten contract met de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf;
- De werkgever biedt de werknemer meerdere reïntegratiebedrijven aan;
- Het reïntegratiebureau streeft naar duurzame plaatsing in minimaal 12 maanden op de nieuwe werkplek in een functie die past bij de kennis en ervaring van de werknemer;
- De duur van het traject bij de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf kan langer zijn dan lopende contract;
- De Arbo-dienst en het reïntegratiebedrijf zijn aangesloten bij de brancheorganisatie BOREA.

Artikel 25 - Loopbaanbeleid - vervallen

- Zie onderhandelaarsakkoord 2011-2012

Artikel 26 - Werkdruk

Ten behoeve van de werkdrukregulering neemt de werkgever de in bijlage E bij deze CAO beschreven procedure voor de productieplanning in acht. Deze procedure kan als mogelijk gevolg hebben dat de unitmanager bij knelpunten in de productieplanning ter bevordering van het herstel van de werkdrukbalans een deel van de opgedragen productie aan de regiomanager teruggeeft.

HOOFDSTUK VI - SALARIËRING, VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 27 - Structurele salarisverhogingen

Zie onderhandelaarsakkoord 2011-2012

Artikel 28 - vervallen

Artikel 29 - Salariëring algemeen

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A "Salariëring". Indien de werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt de salarisbetaling naar rato plaats.
2. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris te kunnen beschikken.
3. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer uiterlijk bij de eerstvolgende salarisbetaling gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan aan de werknemer met wie dat is overeengekomen, een voorschot ten bedrage van ten minste 75% van het te verwachten salaris worden uitbetaald.
5. Wanneer het salaris moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.

Artikel 30 - Geen aanspraak op salaris

1. De werknemer ontvangt geen salaris over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn functie te vervullen.
2. Het besluit de werknemer geen salaris uit te betalen wordt de werknemer onmiddellijk schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.

Artikel 31 - Functiewaardering

Voor functiewaardering gelden de bepalingen van Uitvoeringsregeling J "Functiewaardering".

Artikel 32 - Tijdelijk belonen extra taken

Voor een mogelijke tijdelijke beloning bij extra taken gelden de bepalingen van Uitvoeringsregeling I "Tijdelijke beloning bij extra taken".

Artikel 33 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer minimaal € 145,- per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd.
4. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar betaald over de periode van twaalf maanden, die is begonnen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
5. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantietoeslag is betaald en de datum van het ontslag.
6. Desgewenst kan aan de werknemer op diens verzoek éénmaal per referentieperiode een voorschot op de vakantietoeslag worden verleend. In het algemeen zal dit voorschot worden beperkt tot een bedrag berekend over het reeds verstreken deel van de referentieperiode.

7. In afwijking van het bepaalde in artikel 1 sub d. van deze CAO worden de onregelmatigheidstoelage alsmede de beschikbaarheidsdiensttoelage ex artikel 40 respectievelijk artikel 41 van deze CAO voor de toepassing van de leden 1 en 2 eveneens tot het salaris gerekend.

Artikel 34 - Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt per kalendermaand 4,10%* van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De eindejaarsuitkering wordt tweemaal per jaar betaald: in november over een periode van 11 maanden die is begonnen met de maand januari van dat kalenderjaar: In december over de maand december.
4. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

** Per 1 januari 2002 2%; per 1 april 2002 2,8%, 1 januari 2003 3,6% en per 1 januari 2006 3,85%*

HOOFDSTUK VII - WERKEN EN VERLOF

Artikel 35 - Arbeidsduur

1. Met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid bedraagt de arbeidsduur voor de werknemer ten hoogste negen uren per dag en 40 uren per week.
2. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband, gerekend over een kalenderjaar, niet meer dan gemiddeld 36 uren per week.
3. Werkgever en werknemer kunnen, in afwijking op lid 2, in onderling overleg een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, gerekend over een kalenderjaar, overeenkomen. De overige arbeidsvoorwaarden worden, voor zover dit in lijn is met deze CAO, naar evenredigheid aangepast. Deze aanpassing geldt niet voor de omvang van het extra verlof.
4. Na maximaal 4,5 uur arbeid wordt de arbeid onderbroken met een rustpauze van minimaal dertig minuten.
5. Rusttijden die minder dan een kwartier duren, worden met werktijd gelijkgesteld.

Artikel 36 - 36-urige werkweek

De kaders waarbinnen de gemiddeld 36-urige werkweek vorm heeft alsmede de mate en wijze van een eventuele herbezetting, zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad.

Artikel 37 - Extra verlof - deels vervallen

1. Zie onderhandelaarsakkoord 2011-2012
2. Indien de werknemer langer dan één maand zijn werkzaamheden niet verricht, wordt het extra verlof naar evenredigheid verminderd. In geval de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden niet heeft verricht, wordt een nieuw ingetreden verhindering tot verrichting van de werkzaamheden wegens ziekte voor het bepalen van de bedoelde termijn van één maand als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, indien die verhindering zich voordoet binnen dertig kalenderdagen vanaf het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden volledig heeft hervat.
3. Op het extra verlof zijn de artikelen 44 lid 4, 5 en 6, 47, 49, 50 en 51 van deze CAO van overeenkomstige toepassing.

Artikel 38 - Vaststelling werktijden

1. In het jaarlijkse functioneringsgesprek kan de werknemer voorstellen doen om de krachtens de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende werktijden te wijzigen. De werkgever stelt de werktijden vast in overeenstemming met het verzoek van de werknemer, tenzij zulks strijdig is met het redelijke belang van het werk of de organisatie.
2. De krachtens de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende werktijden kunnen –na overleg met de werknemer- door de werkgever worden gewijzigd, indien zulks aantoonbaar uit het belang van het werk of de organisatie voortvloeit.
3. De werkgever kan een verzoek van een werknemer met een volledig dienstverband om volgens een werktijdenregeling van 4 dagen van 9 uur te werken slechts afwijzen op grond van zwaarwegende organisatorische redenen.

Artikel 39 - Overwerk

1. Indien het belang van de organisatie het onvermijdelijk maakt dat aan de werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de voor hem vastgestelde werktijden en indien en voor zover het aantal door hem gewerkte uren per week daardoor méér bedraagt dan de bij arbeidsovereenkomst voor hem geldende arbeidsduur per week, wordt hem daarvoor een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling B “Overwerk”.
2. Aan de werknemer die jonger dan 18 jaar of ouder dan 60 jaar is, mag geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 40 - Onregelmatige dienst

1. Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - c. voor de uren op zaterdag:
 - 45% voor de uren tussen 00.00 uur en 08.00 uur;
 - 25% voor de uren tussen 08.00 uur en 18.00 uur;
 - 70% voor de uren tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
 - d. 70% voor de uren op zondag of op een van de feestdagen genoemd in artikel 56 van deze CAO; met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het uursalaris behorende bij salarisschaal 7 trede 10.
3. Voor de in het vorige lid onder a. genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 20.00 uur.

Artikel 41 - Beschikbaarheidsdienst

1. Indien en voor zover naar het oordeel van de werkgever voor de uitvoering van de taken van de organisatie meer dan incidenteel de inzet op de in artikel 56 van deze CAO genoemde dagen noodzakelijk is, wordt door hem een regeling getroffen inzake beschikbaarheid van werknemers tot dat doel op die dagen.
2. Indien de werkgever gebruik maakt van de hem ingevolge het in het voorgaande lid bepaalde toekomstige bevoegdheid, houdt hij daarbij zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke belangen en omstandigheden van ieder van de bij de betreffende regeling betrokken werknemers.
3. In ieder geval wordt de werknemer zoveel mogelijk de gelegenheid geboden om de voor hem belangrijke religieuze ceremoniële diensten bij te wonen indien hij een daartoe strekkend verzoek aan de werkgever heeft gericht.
4. Regelingen als bedoeld in het eerste lid kunnen mede betrekking hebben op andere dan de in artikel 56 genoemde dagen, voor zover daarbij beschikbaarheid van werknemers buiten de krachtens artikel 38 van deze CAO vastgestelde werktijden worden geregeld.
5. De werkgever heeft de plicht om na een oproep tot arbeid tijdens de beschikbaarheidsdienst de werknemer de eerste werkdag volgend op deze dienst verlof te verlenen. De hoogte van dit verlof is tenminste gelijk aan de duur van de gewerkte uren van de oproep. Is de opname vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische redenen de volgende dag niet mogelijk, dan is de werkgever verplicht de werknemer dit verlof binnen vijf werkdagen na de oproep op te laten nemen.
6. In geen geval kan de werknemer door een regeling als bedoeld in het eerste lid gedurende meer dan twaalf dagen per jaar op de zondagen en/of de feestdagen een beschikbaarheidsdienst worden opgedragen. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin, mag aan de werknemer van 60 jaar of ouder geen beschikbaarheidsdienst worden opgelegd, terwijl het maximum aantal dagen waarop een werknemer van 55 tot 60 jaar op de zondagen en/of de feestdagen kan worden ingezet is beperkt tot 6 dagen per jaar.
7. De werknemer op wie een regeling als bedoeld in het eerste lid van toepassing is, ontvangt voor de uren gedurende welke een beschikbaarheidsdienst is opgedragen een toelage overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C "Beschikbaarheidsdienst".

Artikel 42 - Vakantieverlof algemeen

Aan de werknemer wordt, al dan niet op zijn verzoek, in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris verleend, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 44, 47, 48, 49, 50 en 51 van deze CAO.

Artikel 43 - Vaststelling van de vakantie

1. Omtrent de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie beslist de werkgever na overleg met de werknemer; per kalenderjaar heeft de werknemer daarbij recht op minimaal twee aaneengesloten weken vakantie.

2. Bij het nemen van de in het voorgaande lid bedoelde beslissing houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.

Artikel 44 - Opbouw vakantieverlof

1. De aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren. Zo nodig vindt afronding naar boven plaats.
2. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de aanspraak op vakantie 165,6 uren per kalenderjaar. Voor de parttimer wordt de aanspraak op vakantie vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
3. De vastgestelde aanspraak op vakantie wordt naar evenredigheid verminderd in de volgende gevallen:
 - a. indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar eindigt dan wel wordt beëindigd;
 - c. indien de werknemer langer dan één maand zijn werkzaamheden niet verricht behoudens het in het vijfde lid genoemde geval.
4. Indien in een kalenderjaar tegelijkertijd sprake is van verschillende van de in het voorgaande lid sub a. tot en met c. genoemde omstandigheden, vindt de in dat lid bedoelde evenredige vermindering voor elk van die omstandigheden plaats.
5. Het in het derde lid sub c. bepaalde vindt geen toepassing indien de werknemer door een niet aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte of door zwangerschap en bevalling gedurende een periode van minder dan zes maanden afwezig was. Een nieuw ingetreden verhindering tot verrichting van de werkzaamheden wegens ziekte wordt voor het bepalen van de bedoelde termijn van zes maanden als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, indien die verhindering zich voordoet binnen dertig kalenderdagen vanaf het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden volledig heeft hervat.
6. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de loop van een kalenderjaar wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie en extra verlof over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft ongewijzigd gehandhaafd.

Artikel 45 - vervallen

Artikel 46 - vervallen

Artikel 47 - Intrekking van verleende vakantie

1. Reeds aan de werknemer verleende vakantie kan door de werkgever worden ingetrokken, wanneer naar diens oordeel het belang van de organisatie dit onvermijdelijk maakt.
2. In het in het voorgaande lid bedoelde geval komt een dag waarop de werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, bij het berekenen van het aantal door de werknemer genoten vakantie uren niet in aanmerking.
3. Indien de werknemer geldelijke schade lijdt ten gevolge van de intrekking van vakantie, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.

Artikel 48 - Vakantie en ziekte

Indien de werknemer wegens ziekte in de zin van artikel 71 respectievelijk artikel 74 van deze CAO niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, gelden de verleende vakantie uren niet als vakantie uren, mits de werknemer de werkgever overeenkomstig artikel 14 van deze CAO zo spoedig mogelijk van de ziekte op de hoogte heeft gesteld of laten stellen en de ziekte ten genoegen van de werkgever kan aantonen.

Artikel 49 - Overschrijving van vakantie aanspraken naar een volgend kalenderjaar

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie uren en extra verlof uren aan de werknemer niet of niet geheel zijn verleend, wordt hem de niet genoten vakantie, met inachtneming van het in het volgende lid bepaalde, zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar verleend.
2. Het in het voorgaande lid bepaalde geldt met dien verstande, dat de werknemer in een kalenderjaar niet meer vakantie uren kan opnemen dan tweemaal het aantal wat hem volgens artikel 44 en 37 van deze CAO toekomt.
3. Overeenkomstig artikel 7: 642 van het Burgerlijk Wetboek verjaart het recht op vakantie na verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 50 - Koop of verkoop van vakantie uren

Voor de koop of verkoop van vakantie uren gelden de bepalingen van Uitvoeringsregeling L "Keuzen in arbeidsvoorwaarden".

Artikel 51 - Doorbetaling van emolumenten tijdens vakantie

Aan de werknemer worden tijdens zijn vakantie bepaalde aan zijn functie verbonden en in de arbeidsovereenkomst vastgelegde emolumenten doorbetaald.

Artikel 52 - Levensloop

1. De werkgever Stichting Reclassering Nederland stelt haar werknemers in staat deel te nemen aan de levenslooptegeling overeenkomstig het bepaalde in Uitvoeringsregeling M. De werkgever Stichting Leger des Heils, afdeling Reclassering stelt de bij haar in dienst zijnde werknemers in staat deel te nemen aan de levenslooptegeling van de Stichting Leger des Heils.
2. De werknemer die in enig jaar deelneemt aan een levenslooptegeling zoals bedoeld in lid 1 ontvangt daarvoor een bijdrage van de werkgever van 0,8%. De bijdrage wordt berekend over het salaris en vakantiegeld en wordt maandelijks door de werkgever gestort op de levenslooptegeling van de werknemer.
3. De werknemer die in enig jaar niet deelneemt aan de levenslooptegeling ontvangt een bruto toelage ter grootte van 0,8% van zijn maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag. De toelage wordt samengevoegd met het salaris en maandelijks uitgekeerd.
4. Vanaf 1 januari 2009 bedraagt de onder lid 2 en 3 genoemde bijdrage 0,9%.
5. De werkgever betaalt tijdens het levenslooptegelingverlof van de werknemer gedurende in totaal maximaal 6 maanden de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Dit lid wordt vóór 2010 tussen partijen geëvalueerd. Tijdens het CAO overleg voor het jaar 2010 kan worden besloten deze afspraak al dan niet voort te zetten, of kunnen er nadere afspraken worden gemaakt. (vervallen)

Artikel 53 - Verlof terminaal zieke naaste

1. De werknemer heeft recht op volledig doorbetaald verlof gedurende maximaal zes maanden voor de verzorging van een terminaal zieke naaste (echtgenoot/echtgenote, levenspartner, ouders of kinderen). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. een redelijk vermoeden, eventueel op verzoek van de werkgever ondersteund door middel van een verklaring van een arts, dat de zieke van de naaste zich in een terminale fase bevindt, waarbij er sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer;
 - b. indien er sprake is van een resterend vakantieverlof uit voorgaande jaren wordt eerst dat vakantieverlof opgemaakt ten behoeve van de verzorging van de terminaal zieke naaste. Een vakantietegoeed uit het lopende jaar wordt hiervoor niet gebruikt.
 - c. de maximale financiële tegemoetkoming in het kader van de Financieringsregeling loopbaanonderbreking op grond van de Wet Arbeid en Zorg ten behoeve van het zogenaamde palliatief verlof wordt door de werkgever aangevraagd en ook aan de werkgever uitbetaald;
 - d. de omvang van het verlof moet ten minste de helft van de normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemer bedragen en ten minste één maand duren.
2. De werknemer dient het verzoek tot doorbetaald verlof als bedoeld in lid 1 zo spoedig mogelijk voor het door hem gewenste tijdstip van ingang schriftelijk in te dienen bij de werkgever onder opgave van:
 - a. de naam van de terminaal zieke naaste;
 - b. voor zover de zieke naaste niet inwonend is, een motivering waarom er naar het oordeel van de werknemer sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer;
 - c. de omvang van het gewenste verlof (volledig of deeltijdverlof);
 - d. de gewenste duur van de verlofperiode.
3. De werkgever is verplicht in te stemmen met een ingediend verzoek tot doorbetaald verlof, tenzij:
 - a. het verzoek niet voldoet aan de voorwaarden als gesteld in lid 1 sub d. van dit artikel;
 - b. de werkgever van oordeel is dat niet of onvoldoende is aangetoond dat:
 1. de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt (lid 1 sub a. van dit artikel);
 2. verzorging door de werknemer noodzakelijk is (lid 2 sub b. van dit artikel).

Artikel 54 - Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werkneemster heeft recht op een zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling blijkt een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige, aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling, binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt uiterlijk aan vier weken voorafgaand aan deze datum.
2. De werkneemster heeft recht op een bevallingsverlof van tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling om andere redenen dan wegens ziekte minder dan zes weken heeft bedragen.
3. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de werkneemster recht op salaris overeenkomstig artikel 71 van deze CAO.
4. De werkgever is bevoegd de doorbetaling van salaris gedurende de onder 1 en 2 genoemde periode te verrekenen met de aanspraak die de werkneemster kan maken op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 55 - Ouderschapsverlof

1. Het recht op ouderschapsverlof is geregeld in Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg (Wet van 16 november 2001, Stb. 567).
2. Het aantal ouderschapsverlofuren waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal zijn wekelijkse arbeidsduur.
3. In afwijking op artikel 6:2 lid 2 van de Wet Arbeid en Zorg kan het verlof worden opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden.
4. In afwijking op artikel 6:2 lid 3 van de Wet Arbeid en Zorg kan het verlof voor de volledige arbeidsduur per week worden opgenomen.
5. Voor zover het ouderschapsverlof niet hoger is dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week heeft de werknemer recht op doorbetaling van de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren. Wanneer de werknemer meer ouderschapsverlof opneemt dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week dan wordt de doorbetaling van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren naar evenredigheid verminderd.

6. De fiscale ouderschapsverlofkorting wordt in mindering gebracht op de doorbetaling als bedoeld in lid 5. De doorbetaling blijft achterwege indien het bedrag van de fiscale ouderschapsverlofkorting hoger is dan het bedrag dat overeenkomt met de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren.
7. Bij de doorbetaling als bedoeld in lid 5, wordt uitgegaan van het salaris per uur van de werknemer met dien verstande dat minimaal 100% van het wettelijk minimumloon per uur, berekend over alle verlofuren, aan de werknemer wordt uitbetaald.
 - a. bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin geldt dat de werknemer die gedurende een ononderbroken periode van meer dan twee weken volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, eenmalig het recht heeft het ouderschapsverlof op te schorten voor de duur van de ziekteperiode;
 - b. voor de toepassing van artikelen 71 tot en met 74 van deze CAO wordt het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte voor de werknemer berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof;
 - c. tijdens het ouderschapsverlof komt het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP over de verlofuren voor rekening van de werkgever. Wanneer de werknemer meer dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week opneemt wordt het werkgeversgedeelte in de pensioenpremie naar evenredigheid aangepast;
 - d. in afwijking van het bepaalde in artikel 6:7 van de Wet Arbeid en Zorg, bouwt de werknemer tijdens het ouderschapsverlof over de doorbetaalde ouderschapsverlofuren vakantieverlof op, met dien verstande dat de werknemer over niet meer dan de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren vakantieverlof opbouwt en voor zover het opgenomen ouderschapsverlof niet meer dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week bedraagt. Wanneer het opgenomen ouderschapsverlof meer is dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week dan wordt over het meerdere geen verlof opgebouwd.
8. De werkgever draagt, met gebruikmaking van de uit het ouderschapsverlof van de desbetreffende werknemer vrijkomende financiële middelen, zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.
9. Voor ouderschapsverlof ingegaan voor 1 januari 2009 gelden de bepalingen van artikel 55 van de CAO Reclassering 2007

Artikel 56 - Feestdagen en ander bijzonder verlof

De werknemer wordt, behoudens in het kader van overwerk of een regeling als bedoeld in artikel 41 lid 1 van deze CAO, niet verplicht tot het verrichten van werkzaamheden op zondag alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en op 5 mei.

Artikel 57 - Kiesrecht en voldoen aan een wettelijke verplichting

Aan de werknemer wordt, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.

Artikel 58 - Vergaderingen publiekrechtelijke colleges

1. Aan de werknemer wordt, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet, buitengewoon verlof verleend voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin hij is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.
2. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd gedurende welke hij het verlof geniet.
3. De in het voorgaande lid bedoelde inhouding gaat hetgeen de werknemer geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

Artikel 59 - Vakbondsleden

Aan de werknemer wordt in de hierna te noemen gevallen buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet:

- a. voor het als bestuurslid of kaderlid bijwonen van vergaderingen van verenigingen en andere lichamen die zich de behartiging van de belangen van de werknemers, hun arbeid of verwante arbeid ten doel stellen of mede ten doel stellen: jaarlijks ten hoogste vijftien dagen;
- b. voor het ontplooiën van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten ten behoeve van de onder a. genoemde verenigingen en lichamen, mits daartoe door deze verenigingen en lichamen aangewezen: jaarlijks ten hoogste 26 dagen;
- c. voor het - op uitnodiging van een vereniging of lichaam als bedoeld onder a. - als cursist deelnemen aan een cursus: ten hoogste zes dagen per twee jaren.
- d. Het aantal dagen dat op grond van sub a., b. en c. van dit artikel aan een werknemer mag worden toegekend, bedraagt tezamen ten hoogste dertig dagen per jaar.
- e. Werknemers die lid zijn van een vakbond, partij bij deze CAO, hebben de mogelijkheid om tijdens werktijd en met behoud van salaris verlof op te nemen voor het bijwonen van door de vakbond georganiseerde bijeenkomsten waarvoor zij uitgenodigd zijn tot een maximum van vier dagdelen per kalenderjaar.

Artikel 60 - Verhuizing

Aan de werknemer wordt, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend in de volgende gevallen voor het bij elk daarvan vermelde aantal dagen:

- a. voor het zoeken van een woning in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht: ten hoogste twee dagen;
- b. bij verhuizing in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht: indien de werknemer geen eigen huishouding voert: ten hoogste twee dagen;
- c. bij verhuizing in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht: indien de werknemer een eigen huishouding voert: twee dagen, zo nodig te verlengen tot drie dagen en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen.

Artikel 61 - Familieomstandigheden – deels vervallen

1. Zie onderhandelaarsakkoord 2011-2012

Artikel 62 - vervallen

Artikel 63 – Gehandicaptenwerk - vervallen

Artikel 64 - Ander buitengewoon verlof van korte duur

Voorts kan door de werkgever buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van salaris, worden verleend in alle andere gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.

Artikel 65 - Aanvragen van buitengewoon verlof van korte duur

1. Buitengewoon verlof van korte duur dient door de werknemer, behoudens in dringende gevallen, tenminste 24 uren tevoren bij de werkgever te worden aangevraagd.
2. Indien de werknemer niet vooraf een aanvraag voor buitengewoon verlof van korte duur bij de werkgever heeft ingediend, maar ten genoegen van de werkgever aantoont, dat hij daartoe geen gelegenheid had, terwijl er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt die afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof met behoud van salaris.

3. Een gegronde reden als bedoeld in het voorgaande lid is slechts aanwezig, indien zich één van de in de artikelen 57, 58, 59, 60, 61., 63 en 70a genoemde omstandigheden voordoet op grond waarvan aan de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof zou zijn verleend, met inachtneming van de daarbij vermelde voorwaarden en termijnen, dan wel indien de werknemer, alle omstandigheden in aanmerking genomen, naar het oordeel van de werkgever niet onrechtmatig afwezig was.

Artikel 66 - Voorwaarden buitengewoon verlof voor lange duur

1. Aan de werknemer kan op zijn verzoek door de werkgever buitengewoon verlof van lange duur, al dan niet met behoud van salaris en al dan niet onder bepaalde voorwaarden worden verleend.
2. Het in het voorgaande lid bedoelde verlof gaat pas in na aanvaarding van dat verlof met de daaraan eventueel verbonden voorwaarden door de werknemer.

Artikel 67 - Verlof in het algemeen belang

1. Indien het in het voorgaande artikel bedoelde verlof ten doel heeft de werknemer in de gelegenheid te stellen tijdelijk een andere functie te vervullen, kan het slechts worden verleend zonder behoud van salaris en in beginsel voor ten hoogste één jaar.
2. Het in het voorgaande lid bepaalde is niet van toepassing op de in het volgende artikel bedoelde gevallen.

Artikel 68 - Verlof in het persoonlijk belang

Indien het in artikel 66 bedoelde verlof uitsluitend strekt tot het persoonlijk belang van de werknemer, kan hem dit slechts worden verleend zonder behoud van salaris en voor ten hoogste zes maanden.

Artikel 69 - Verlof vakbondsbestuurders

Aan de werknemer die is benoemd tot bezoldigd bestuurder van een vereniging of ander lichaam als bedoeld in artikel 59 van deze CAO kan uit dien hoofde voor ten hoogste één jaar buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend.

HOOFDSTUK VIII - AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE

Artikel 70 - Algemeen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- b. WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
- c. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- d. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- e. ZW: de Ziektewet;
- f. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de ZW;
- g. Stichting Pensioenfonds ABP: de Stichting Pensioenfonds ABP, bedoeld in artikel 6 van de Wet privatisering ABP;
- h. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- i. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
- j. herplaatsingstoelage: een herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
- k. passende arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek;
- l. Arbo-dienst: de in artikel 24 van deze CAO bedoelde Arbo-dienst;
- m. De bedongen arbeid: als bedoeld in artikel 610 en 629 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek
- n. WW-uitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- o. Bovenwettelijke WW-uitkering: de uitkering als bedoeld artikel 98 van deze CAO

Artikel 70a - Medisch bezoek

1. Medisch en/of paramedisch bezoek dient zoveel mogelijk in de vrije tijd van de werknemer te geschieden.
2. Bezoek aan het bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsarts kunnen in werktijd en op kosten van de werkgever plaatsvinden.
3. Is het redelijkerwijs niet mogelijk om het bezoek in de vrije tijd te laten plaatsvinden dan kan het bezoek geheel of gedeeltelijk in werktijd worden gedaan. In dit geval heeft de werknemer dan de keuze om daarvoor compensatie- of vakantie uren in te zetten of de verloren werktijd diezelfde dag of op een later tijdstip in te halen.
4. Wanneer de duur van het medisch en/of paramedisch bezoek tijdens werktijd in een kalenderjaar boven de 15 uur komt, dan hoeven de uren boven de 15 uur door de werknemer niet gecompenseerd dan wel ingehaald te worden

Artikel 71 - Aanspraken tijdens ziekte

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 en verder van het Burgerlijk Wetboek, heeft de werknemer die op of na 1 januari 2005 ongeschikt is geworden tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, vanaf de eerste ziektedag gedurende een tijdvak van 104 weken recht op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van zijn salaris overeenkomstig de navolgende percentages van zijn volle salaris, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon:
 - a. vanaf de eerste ziektedag gedurende een tijdvak van 26 weken heeft hij recht op 100% van zijn salaris;
 - b. na afloop van de in sub a. genoemde periode heeft de werknemer gedurende de daarop volgende 26 weken (week 27 t/m 52) recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris;
 - c. na afloop van de in sub b. genoemde periode heeft de werknemer gedurende de daarop volgende 26 weken (week 53 t/m 78) recht op doorbetaling van 80% van zijn salaris;
 - d. na afloop van de in sub c. genoemde periode heeft de werknemer gedurende de daarop volgende 26 weken (week 79 t/m 104) recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 sub b., c. en d. van dit artikel en onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel heeft de werknemer die op of na 1 januari 2005 ongeschikt is geworden tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, tijdens de 27e tot en met de 104e week van ziekte het recht op een bonus in de vorm van doorbetaling van 5% van zijn salaris bovenop de in lid 1 sub b.,c. en d. genoemde percentages van zijn salaris (de staffel: 95%, 85% en 75%) indien en voor zolang zich één van de volgende situaties voordoet; de werknemer verricht werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, de werknemer verricht passende werkzaamheden in de zin van artikel 70 sub i in een lager gesalarieerde functie, de werknemer volgt een opleiding/scholing gericht op werkherleving.

3. De werknemer maakt aanspraak op de in lid 2 genoemde bonus van 5% indien hij de in dat lid genoemde reïntegratieactiviteiten verricht voor meer dan 25% van zijn arbeidsduur, met een minimum van een dagdeel en conform het plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 7: 658a Burgerlijk Wetboek. Indien de werknemer passende werkzaamheden verricht en het bij deze werkzaamheden behorende loon hoger is dan de hiervoor bedoelde loonaanspraak, heeft hij in plaats daarvan recht op doorbetaling van het bij die werkzaamheden behorende loon.
4. De loonaanspraak krachtens dit artikel wordt verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht, gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. Indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is de bedongen arbeid te verrichten, haar oorzaak vindt in een bedrijfsongeval dat niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten, heeft de werknemer in afwijking van de leden 1 en 2 vanaf de eerste ziektedag, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, gedurende een tijdvak van 104 weken recht op doorbetaling van 100% van zijn salaris.
6. Bij de toepassing van de leden 1 en 12 worden periodes waarin de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten samengeteld, indien die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
7. De periode waarin de werknemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet telt niet mee voor de vaststelling van de in lid 6 bedoelde periode van vier weken en telt niet mee voor de bepaling van de in lid 1 genoemde tijdvakken.
8. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling/aanvullende uitkering:
 - a. indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een voor de functie relevante medische beperking die de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - c. indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
 - d. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 70 sub i voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde in de zin van artikel 7: 629 lid 3 sub c BW, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - f. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan door de werkgever of door de Arbo-dienst gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 70 sub i te verrichten;
 - g. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7: 658a BW;
 - h. indien hij tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de werkgever of de Arbo-dienst uitdrukkelijk in het belang van zijn genezing wenselijk is geacht;
 - i. de bedongen arbeid verzuimt te hervatten op het door de werkgever of de Arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, tenzij hij daarvoor een door de werkgever of de Arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven.
9. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvullende uitkering opschorten voor de tijd dat de werknemer de meldingsverplichting van artikel 14 niet nakomt of zich niet houdt aan andere door de werkgever of Arbo-dienst schriftelijk gegeven redelijke voorschriften betreffende het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
10. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
11. Gedurende de periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een maximum van 2 jaar na de eerste ziektedag, zal de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP doorbetalen op basis van de volledige arbeidsduur van de werknemer.
12. De wegens ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die binnen een periode van twee jaar na de eerste ziektedag aanspraak maakt op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en binnen die periode van twee jaar wegens zijn ziekte uit dienst treedt, behoudt recht op de aanvulling tot de in lid 1 of lid 5 genoemde percentages van zijn salaris tot het moment van verstrijken van een periode van twee jaar na zijn eerste ziektedag.
13. De gewezen werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte is ontslagen, heeft indien hij na zijn herstel op een vacature van zijn voormalige werkgever solliciteert, een voorrangspositie ten opzichte van de externe kandidaten die zich voor die vacature hebben gemeld.

Artikel 72 - Inspanningsverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal zich inspannen een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer voor minstens 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.
2. Om samen met de arbeidsongeschikte werknemer inkomensterugval zoveel mogelijk te voorkomen is de werkgever gehouden zich zoveel mogelijk in te spannen om werk te vinden voor werknemers bij wie het niet is gelukt om meer dan 50% van de restverdiencapaciteit te benutten. Deze inspanningsverplichting is gericht op de organisatie van de werkgever maar ook extern gericht.
3. De werkgever biedt arbeid aan wanneer een werknemer voor een kleiner percentage arbeidsongeschikt is geworden dan waarvoor hij oorspronkelijk arbeidsongeschikt werd bevonden en hij voor dat gedeelte niet in dienst was bij werkgever. Voorwaarde is dat de werknemer bij werkgever arbeidsongeschikt moet zijn geworden. In deze situatie geldt dat de werkgever geen werk hoeft aan te bieden als een gewichtige reden dan wel een gewichtige reden van bedrijfseconomische aard zich daartegen verzet.
4. De werkgever zal jaarlijks aan de Ondernemingsraad verantwoording afleggen over de in dit artikel omschreven reïntegratieverplichtingen.

Artikel 73 - Herplaatsing bij ziekte

1. De werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte kan een andere functie worden opgedragen.
2. Gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid als bedoeld in artikel 70 sub i.
3. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien aan de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel 74 - Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan vóór 1 januari 2004

Voor aanspraken tijdens ziekte die zijn ontstaan voor 1 januari 2004 is artikel 74 van de CAO Reclassering 2007 onverkort van toepassing.

Artikel 75 - Geneeskundig onderzoek

1. De werknemer kan aan een onderzoek door de Arbo-dienst worden onderworpen ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet, als bedoeld in artikel 71 leden 8 en 9;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn.
2. De Arbo-dienst deelt zijn oordeel terstond mede aan de werknemer en stelt de werkgever zo spoedig mogelijk van zijn oordeel in kennis.

Artikel 76 - Algemeen Geneeskundig onderzoek

1. Aan een onderzoek door de Arbo-dienst kan eveneens worden onderworpen de werknemer die niet wegens ziekte ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de Arbo-dienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, kan worden onderworpen aan een periodiek onderzoek door de Arbo-dienst.

Artikel 77 - Kosten van Algemeen Geneeskundige onderzoek

1. De kosten van een geneeskundig onderzoek waaraan een werknemer met toepassing van dit hoofdstuk wordt onderworpen, komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden hem door de werkgever vergoed overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling D "Reis- en Verblijfkostenvergoeding".
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op het onderzoek (de zogenaamde second opinion), bedoeld in artikel 38, eerste lid onder g. van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997.

Artikel 78 - Reïntegratiebonus

Indien een werknemer na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt te zijn, maar niet op een passende functie bij eigen werkgever herplaatst kan worden, ontvangt hij bij ontslag door de werkgever een reïntegratiebonus van bruto 3000 euro, tenzij hij aanspraak kan maken op een vergoeding van de werkgever terzake van het ontslag.

Artikel 79 - Aanvullende uitkering bij bedrijfsongeval

1. Aan de voormalige werknemer die een WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in een bedrijfsongeval dat niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, een aanvullende uitkering verleend bovenop een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekend arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement (ABP-uitkering) of een naar aard en strekking met deze uitkering overeenkomende uitkering.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt berekend conform de systematiek van de WIA en vult de WIA- en ABP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering ontstaat die:
 - a. tijdens de IVA en loongerelateerde fase 90% van het verschil tussen het oude salaris en nieuwe inkomen bedraagt.
 - b. tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 90% van het verschil tussen het oude salaris en de resterende verdien capaciteit bedraagt.
3. De aanvullende uitkering eindigt op het moment dat de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
4. Indien ingevolge het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde ABP-uitkering wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de extra uitkering, bedoeld in het eerste lid.
5. Bij de vaststelling van de aanvullende uitkering bedoeld in het eerste lid, worden, indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, of werkloosheidsuitkering, of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, of door toedoen of nalaten van de voormalige werknemer geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door de voormalige werknemer onverminderd te worden genoten.

Artikel 80 - Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak krachtens dit hoofdstuk of krachtens artikel 54 lid 3 van deze CAO met een ZW-uitkering, een WW-uitkering of een bovenwettelijke WW-uitkering, of een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg of andere geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer een in lid 1 bedoelde uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt een in lid 1 bedoelde uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Indien ten aanzien van de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, die de werknemer geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd, dan wel een overeenkomende sanctie toegepast op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk en artikel 54 lid 3 van deze CAO, waarop de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in mindering is gebracht.

HOOFDSTUK IX - VERGOEDINGEN

Artikel 81 - Reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling D “Reis- en Verblijfkostenvergoeding” .

Artikel 82 - Studiefaciliteiten

Aan de werknemer, die een opleiding volgt, kunnen studiefaciliteiten worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling E “Studiefaciliteiten” .

Artikel 83 - vervallen

Artikel 84 - vervallen

Artikel 85 - Ziektekostenvergoeding

In geval van ziekte, die haar oorzaak vindt in een bedrijfsongeval dat niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

Artikel 86 - Verhuiskostenvergoeding

De werknemer die op grond van artikel 8 van deze CAO verplicht is te verhuizen dan wel op grond van medische noodzaak - blijkend uit een vóór de verhuizing afgegeven schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige - verhuist, heeft recht op een tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling F “Verhuiskostenvergoeding” .

Artikel 87 - Tegemoetkoming woon-/werkverkeer

De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-/ werkverkeer overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling G “Tegemoetkoming Woon-/Werkverkeer” .

Artikel 88 - Functieverplaatsingstoelage

De werknemer wiens functie uit overwegingen van efficiëntie, (re)organisatie of centralisatie over een aanmerkelijke afstand wordt verplaatst en die daardoor genoodzaakt is te verhuizen, heeft naast de tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling F “Verhuiskostenvergoeding” recht op een functieverplaatsingstoelage zoals geregeld in Uitvoeringsregeling H “Functieverplaatsingstoelage” .

Artikel 89 - Waarneming hoger gesalarieerde functie

1. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij, anders dan wegens vakantieverlof, tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, wordt op het tijdstip dat de waarneming 30 kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanvang een toelage toegekend tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de waar te nemen functie zou worden ingeschaald. De toelage omvat ten minste het bedrag van één periodieke verhoging.
2. Door de werkgever kunnen niet meer dan twee werknemers met de waarneming, als bedoeld in lid 1, worden belast.

3. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger gesalarieerde functie is opgedragen aan twee werknemers, wordt aan deze werknemers een toelage, als bedoeld in lid 1, toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

Artikel 90 - Jubileumuitkering

1. Vanaf 1 januari 2008 ontvangen werknemers in een cyclus van 5 jaar (5, 10, 15 enzovoort) na datum van de indiensttreding bij de werkgever een nominale uitkering van € 500,- bruto.
2. De in lid 1 genoemde uitkering bedraagt bij:
 - 25 dienstjaren: maximaal een half maandsalaris, minus de gedurende het dienstverband uitgekeerde stimulansen als bedoeld in lid 1;
 - 40 dienstjaren: maximaal een heel maandsalaris, minus de gedurende het dienstverband uitgekeerde stimulans als bedoeld in lid 1;
 - 50 dienstjaren: maximaal een heel maandsalaris, minus de gedurende het dienstverband uitgekeerde stimulans als bedoeld in lid 1;

De in dit lid genoemde uitkering bedraagt minimaal € 500,-. Wanneer een werknemer aanspraak maakt op een uitkering op basis van dit lid dan bestaat er geen aanspraak op de uitkering genoemd het eerste lid van dit artikel.
3. Voor de berekening van de dienstjaren als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt de ononderbroken diensttijd bij de werkgever en haar rechtsvoorgangers in de zin van artikel 663 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in aanmerking genomen. Voor de werknemer, in dienst voor 1 januari 2008 wordt mede in aanmerking genomen de diensttijd, zoals vermeld in lid 5 van dit artikel.
4. Onder maandsalaris wordt begrepen:
 - a. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub d. van deze CAO; vermeerderd met
 - b. de vakantietoeslag en het bedrag van de eindejaarsuitkering over die maand; vermeerderd met
 - c. het bedrag dat in drie maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoelage en/of beschikbaarheidsdiensttoelage is genoten; het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op (een veelvoud van) tien euro.
5. Voor de berekening van de diensttijd wordt voor werknemers in dienst voor 1 januari 2008 wordt mede aangemerkt de tijd doorgebracht:
 - a. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder ten deze mede wordt begrepen de voormalige N.V. "Artillerie-Inrichtingen";
 - b. in een betrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922 (vóór 1 januari 1966), een betrekking als bedoeld in artikel B2 van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet of een betrekking als bedoeld in artikel B3 van genoemde wet, alsmede in een betrekking als bedoeld in artikel U2 van die wet;
 - c. in burgerlijke dienst bij de overheid in de landen Suriname (tot 25 november 1975), op Aruba en in de Nederlandse Antillen, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curacao en Nieuw-Guinea
 - d. in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder c. genoemde landen en voormalige overzeese rijkdelen, voor zover zulks de werknemer onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst was geweest;
 - e. in Nederlandse militaire of daarmee voor de toepassing van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen de troepen in Suriname (tot 25 november 1975), op Aruba en in de Nederlandse Antillen;
 - f. als vrijwillig met een volledige dagtaak;
 - g. in dienst van de Staatsmijnen voor zover de aldaar doorgebrachte tijd vóór 1 januari 1967 ligt;
 - h. in dienst van de N.V. Nederlandse Spoorwegen voor zover de aldaar doorgebrachte tijd vóór 1 januari 1993 ligt.
6. De werknemer aan wie ontslag is verleend krachtens artikel 96 lid 1 sub a. of b. van de CAO, heeft recht op een uitkering ter grootte van een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van de jubileumuitkering als bedoeld in lid 2 indien deze werknemer binnen een termijn van vijf jaar na het ontslag aanspraak zou hebben gehad op deze uitkering.

Artikel 91 - Extra beloningen

1. De werknemer kan wegens buitengewone toewijding of bijzondere loffelijke verrichtingen van zijn werkzaamheden worden beloond.
2. De beloningen zijn:
 - a. extra verlof
 - b. gratificatie
3. De werkgever stelt voor de toekenning van de extra beloningen in overleg met de Ondernemingsraad een procedureregeling op.

HOOFDSTUK X - SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING

Artikel 92 - Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste vier weken schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7: 677 en 7: 678 Burgerlijk Wetboek aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met vier weken worden verlengd, behalve in het geval dat tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld. In dat geval kan de werkgever de schorsing telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks evenwel uiterlijk tot het tijdstip van de rechterlijke uitspraak in laatste instantie.
2. Na het verstrijken van de onder 1 genoemde termijn is de werknemer gerechtigd zijn werk te hervatten, tenzij een ontslagvergunning is aangevraagd bij het Centrum voor Werk en Inkomen of een verzoek tot ontbinding bij de Kantonrechter is ingediend. In dit geval duurt de schorsing tot einde dienstverband.
3. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing dan wel verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
4. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
5. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
6. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd. In dat geval worden de door de werknemer gemaakte, op het geschil betrekking hebbende, aantoonbare kosten door de werkgever volledig vergoed.
7. De werknemer kan de werkgever verplichten het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, van toepassing te verklaren.
8. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging, als bedoeld in artikel 7: 679 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 93 - Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
4. De werkgever is gehouden gedurende de (verlengde) periode van op non-actiefstelling ten minste één keer overleg te voeren met de werknemer en daarbij na te gaan of de werkzaamheden wederom voortgang kunnen vinden.
5. Na het verstrijken van de periode van vier weken respectievelijk acht weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning bij het Centrum voor Werk en Inkomen is aangevraagd dan wel de Kantonrechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

HOOFDSTUK XI - EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING

Artikel 94 - Wijzen van beëindiging

De dienstbetrekking eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- b. door het automatisch verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst in de gevallen van artikel 10 lid 2 of lid 3 van deze CAO is aangegaan;
- c. door beëindiging door de werknemer met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in artikel 95 ;
- d. door beëindiging door de werkgever met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in artikel 96 ;
- e. door eenzijdige beëindiging door de werkgever of de werknemer tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7: 652 en 7: 676 BW;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7: 678 of 7: 679 BW;
- g. op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op het tijdstip waarop van het recht op vervroegde uittreding ingevolge de Regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU,) bedoeld in artikel 1.5. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP gebruik wordt gemaakt;
- h. door overlijden van de werknemer;
- i. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter.

Artikel 95 - Beëindiging door de werknemer

De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer (bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook tussentijds) worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Artikel 96 - Beëindiging door de werkgever

1. De werknemer kan worden ontslagen:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van een reorganisatie van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, dan wel als gevolg van een vermindering of beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie of dat onderdeel. Omvat het ontslag meer dan 1% - met een minimum van twee - van het aantal werknemers dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de organisatie of het onderdeel werkzaam is, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekend gemaakt plan;
 - c. wegens verplaatsing van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, indien van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich naar de daaruit voor hem voortvloeiende verplaatsing voegt;
 - d. indien hij blijkens een beoordeling in ernstige mate, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid die aan zijn functie verbonden is;
 - e. op een andere grond dan hierboven onder a. tot en met d genoemd, die naar het oordeel van de werkgever een ontslag van de werknemer rechtvaardigt.
2. Ontslag op de in het vorige lid onder a. tot en met c. genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer te herplaatsen in een passende, andere betrekking.
3. Indien er sprake is van ontslag van meer dan één werknemer vanwege boventaligheid is de werkgever verplicht de partijen als bedoeld in artikel 3 onder 2 en 3 van deze CAO inzage te geven in de ontslagvolgorde. Wanneer de partijen als genoemd in artikel 3 onder 2 en 3 van deze CAO van mening zijn dat de ontslagvolgorde niet conform de geldende wet en regelgeving is, dan treden alle partijen met elkaar in overleg om zo de juiste ontslagvolgorde te bepalen.

4. In de gevallen bedoeld in lid 1 bedraagt de opzegtermijn:
 - bij een dienstverband korter dan 10 jaar: 2 maanden
 - bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar: 3 maanden
 - bij een dienstverband van 15 jaar of meer: 4 maanden
 De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
5. Voor de werkgever blijft de opzegtermijn van kracht voor de werknemers die, in dienst zijnde op 31 december 1998, op die datum 45 jaar of ouder waren en voor wie op dat tijdstip bij opzegging door de werkgever op grond van de oude regelgeving een langere opzegtermijn gold dan volgens bovenstaande termijnen.

Artikel 97 - Overige gronden voor ontslag

1. Naast de in de voorgaande artikelen genoemde gevallen kan de werknemer worden ontslagen wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, indien:
 - a. de ongeschiktheid wegens ziekte twee jaar heeft geduurd;
 - b. en herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na onder a. genoemde termijn van twee jaar is te verwachten;
 - c. en het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de werknemer andere arbeid aan te bieden, dan wel indien de werknemer geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. Voor het bepalen van het in het eerste lid onder a. bedoelde tijdvak van twee jaar, worden tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3. Onder arbeid als bedoeld in het eerste lid onder c.. wordt verstaan passende arbeid in de zin van artikel 70 sub k.
4. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onder a. en b., vraagt de werkgever het oordeel van een door UWV aangewezen arts.
5. De in het vierde lid bedoelde arts betreft bij zijn beoordeling de Arbo-dienst en, indien de werknemer dit wenst, een door de werknemer aangewezen arts.
6. De werkgever stelt de werknemer er schriftelijk van in kennis dat de procedure, bedoeld in het vierde lid, wordt ingesteld. Daarbij wijst de werkgever de werknemer op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
7. De kennisgeving, bedoeld in het zesde lid, geschiedt niet eerder dan nadat de werknemer gedurende een onafgebroken periode van 18 maanden ongeschikt is geweest tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Het tweede lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.
8. De in het vierde lid bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op. Hij zendt dit rapport aan de werkgever. Tevens zendt hij een afschrift van dit rapport aan de werknemer.
9. Indien herplaatsing als bedoeld in het eerste lid onder c. plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de werknemer in dienst was genomen, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.

Artikel 98 - Uitkering na ontslag

1. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ontslagen is krachtens artikel 96 lid 1 sub a. tot en met d of artikel 97 van de CAO en wiens ontslag naar het oordeel van de werkgever niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, zijn de bepalingen van "het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk" van overeenkomstige toepassing.
2. De werknemer die in een ontbindingsprocedure voor de kantonrechter een vergoeding ex artikel 7: 685 lid 8 van het BW heeft toegekend gekregen,, heeft geen aanspraak op de uitkering als bedoeld in lid 1.
3. De werknemer bij wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden als bedoeld in artikel 94 onder a is geëindigd, heeft eveneens geen aanspraak op de uitkering als bedoeld in lid 1.

Artikel 99 - Uitkering na overlijden

1. Het salaris van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
2. Met inachtneming van het bepaalde in het zesde lid wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwe of weduwnaar, van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of aan de levenspartner, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de salariëring over een tijdvak van drie maanden.
3. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder salariëring begrepen:

- a. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub d. van deze CAO, dat de werknemer in de maand voorafgaande aan het overlijden genoot, vermenigvuldigd met drie;
 - b. de vakantietoeslag en het bedrag van de eindejaarsuitkering over deze drie maanden;
 - c. het bedrag dat de overleden werknemer in de drie maanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan onregelmatigheidstoeslag en/of beschikbaarheidsdiensttoelage heeft genoten.
Het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op (een veelvoud van) tien euro.
4. Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 2, wordt de uitkering toegekend aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan wordt de uitkering, indien de overledene met zijn uit de dienstbetrekking verworven inkomen voor meer dan de helft voorzorg in het inkomen van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, toegekend aan deze betrekkingen.
 5. Zijn er echter ook geen betrekkingen als bedoeld in het vorige lid, dan kan de uitkering door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden toegekend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de begrafenis/crematie, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
 6. Op de overlijdensuitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verminderd:
 - a. reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde salariëring over een na zijn overlijden gelegen tijdvak; en/of
 - b. een uitkering overeenkomstig artikel 53 van de WAO en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

Artikel 100 - Uitkering overlijden ten gevolge van bedrijfsongeval

1. Indien het overlijden van een werknemer zijn oorzaak vindt in een bedrijfsongeval dat niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het pensioenreglement bedoeld in artikel 70 onder f. een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt dan wel, indien de weduwe of weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de gewezen werknemer op wie artikel 79, eerste lid van toepassing is, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in dat artikel.

Artikel 101 - vervallen

HOOFDSTUK XII - GESCHILLENREGELING

Artikel 102 - Commissie van Geschillen

1. Indien de werkgever of de werknemer van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst kan hij dit geschil binnen dertig dagen na het ontstaan daarvan voorleggen aan de Commissie van Geschillen.
2. Indien het geschil een ontslagprocedure betreft, waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen is vereist en door het Centrum voor Werk en Inkomen nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het Centrum voor Werk en Inkomen een ontslagvergunning is aangevraagd, verplicht direct na bevestiging van ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie van Geschillen om opschorting van behandeling van de aanvraag aan het Centrum voor Werk en Inkomen te verzoeken.
3. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
 - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie tenminste dertig dagen zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b. het geschil een procedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het Centrum voor Werk en Inkomen op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
 - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
4. Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de Commissie van Geschillen. De werkgever mag - gedurende de tijd dat het geschil in behandeling is bij de Commissie van Geschillen - geen maatregelen treffen van zodanige aard en/of strekking, dat uitvoering van de uitspraak van de Commissie van Geschillen, op welke wijze dan ook, wordt belemmerd. De te treffen maatregelen van de werkgever zullen dan ook te allen tijde een tijdelijk karakter dragen.
6. De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en kosten van de Commissie zijn geregeld in het Reglement Commissie van Geschillen (Bijlage A) van deze CAO.

HOOFDSTUK XIII - OBLIGATOIRE BEPALINGEN

Artikel 103 - Omgaan met Arbeidstijden

Het voorstel dat de werkgever in de CAO onderhandelingen over de CAO 2006 heeft gedaan met betrekking tot de aanpassing van de vergoeding voor onregelmatige en beschikbaarheidsdiensten wordt aangehouden tot een volgend CAO overleg. Werkgever heeft in dit verband opgemerkt dat uren in de ochtend, avond en zaterdag in het maatschappelijk en economisch verkeer als steeds minder inconveniënt worden ervaren. Deze ontwikkeling leidt niet als vanzelfsprekend tot een hogere prijs die de reclassering in rekening kan brengen voor haar producten en diensten buiten kantooruren. Het werkgeversstandpunt wordt ter voorbereiding op nieuw CAO overleg in een technische overlegronde tussen partijen besproken. Werkgevers komen naar aanleiding van deze besprekingen in een volgende CAO onderhandelingsronde met concrete voorstellen.

Artikel 104 – CAO onderhandelingen - vervallen

1. In de onderhandelingen voor een nieuwe CAO vanaf 1 juli 2009 zullen de inkomensontwikkelingen in het hele jaar 2009 aan de orde worden gesteld. Partijen hebben gemeend de situatie voor 1 juli 2009 aan werknemerszijde te verduidelijken met de afspraak over het in artikel 27 lid 3 van deze CAO vastgestelde nominale bedrag. Dit bedrag is voor een gedeelte gefinancierd uit de, van vakorganisaties en werkgevers gezamenlijke, gelden in het Loopbaanfonds.
2. Partijen zullen op of voor 1 juli 2009 beginnen met de CAO onderhandelingen voor een hierop volgende CAO.

Artikel 105 - Studieafspraken

CAO partijen zullen voor aanvang van de volgende CAO onderhandelingen de volgende twee studies verrichten. Een studie naar:

1. de uitbreiding van het arbeidsvoorwaarde keuzesysteem met de mogelijkheid voor individuele werknemers om (een deel van) hun kosten woon-werkverkeer op een fiscaal voordelige wijze uit in Uitvoeringsregeling L onder te brengen;
2. de uitbreiding van het arbeidsvoorwaarde keuzesysteem met de mogelijkheid om de stimulans als bedoeld in artikel 90 niet te laten uitbetalen in de lustrumjaren maar het bedrag te reserveren met het doel om deze gelijktijdig en op een fiscaal gunstige wijze gelijktijdig met de jubileumgratificatie uit te laten betalen.
3. de eventuele technische implicaties van artikel 37 lid 2 van de CAO. Deze studie moet voor 1 januari 2009 zijn afgerond.

Artikel 106 - Personeelsontwikkeling

CAO partijen zijn van mening dat werknemers de verantwoordelijkheid hebben, en de mogelijkheden moeten krijgen, om zich voortdurend te ontwikkelen. Een belangrijk middel om dit te bereiken is het op een goede wijze voeren van functionering- en beoordelingsgesprekken. Om dat te realiseren wordt in 2007 een eerste stap richting integratie van de beoordelings- en de functioneringsgesprekken ingevoerd door:

1. Door te gaan met de jaarlijkse functioneringsgesprekken mede op basis van concrete afspraken.
2. De situaties waarin beoordeeld wordt voor alle niet leidinggevende werknemers te verruimen (zie uitvoeringsregeling L)
3. Alle leidinggevendenden jaarlijks mede te beoordelen op basis van gemaakte afspraken (resultaat, ontwikkeling en ondersteuning)
4. Te starten met de integratie van functionerings- en beoordelingsgesprekken als bedoeld in artikel 107.

Artikel 107 - Integratie van functionerings- en beoordelingsgesprekken

Werkgevers verplichten zich om voor 1 september 2008 in overleg met de Ondernemingsraden van beide organisaties de bestaande functionerings- en beoordelingsgesprekken, en met name de functionerings- en beoordelingsgesprekken van de leidinggevendenden als genoemd in artikel 2 van deze uitvoeringsregeling te evalueren. De uitkomst van deze evaluatie wordt met de vakorganisaties besproken. De evaluatie en uitkomst van de bespreking met de vakorganisaties dient als aanbeveling voor de overleggen die werkgever en ondernemingsraad over het onderstaande voeren.

De systematiek en inhoud van de functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt vanaf 1 januari 2009 onderwerp van overleg tussen de Ondernemingsraden en werkgevers. De Wet op de Ondernemingsraden is integraal hierop van toepassing.

Beide werkgevers verplichten zich om met hun eigen ondernemingsraden te werken aan een integrale jaarlijkse functionerings- en beoordelingssystematiek. De huidige bepalingen in deze CAO dienen als bodem van deze systematiek. De beoordeling is primair gericht op de verbetering van de ontwikkeling van de werknemer. Eventuele arbeidsrechtelijke uitkomsten van de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden in de CAO Reclassering geregeld. Daarmee blijven de arbeidsrechtelijke consequenties een verantwoordelijkheid van CAO partijen. CAO partijen verplichten zich om voor 1 januari 2009 de mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties van de uitkomsten van een beoordeling nader te regelen. Als bodem hiervoor dient deze uitvoeringsregeling.

CAO partijen zullen de CAO voor 1 januari 2009 zodanig inrichten dat een beroep tegen een beoordeling, op basis van artikel 99 van de CAO Reclassering, bij de onafhankelijke "Commissie van geschillen van de CAO Reclassering" mogelijk blijft.

Artikel 108 - Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en Persoonlijke Ontwikkelingsregeling (POR)

Het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) en een Persoonlijke Ontwikkelingsregeling (POR) zijn instrumenten die passen in een beleid ten aanzien van personeelsontwikkeling. De volgende afspraken over deze instrumenten zijn gemaakt:

1. Werkgevers verplichten zich om in een gezamenlijk overleg met hun Ondernemingsraden de mogelijkheden van de invoering van een POP te bestuderen.
2. Tussen CAO partijen wordt de mogelijkheid bestudeerd voor de invoering van een POR. De operationele uitvoerbaarheid is bij deze studie leidend.
3. In volgende CAO's kunnen op basis van de bevindingen mogelijk afspraken worden gemaakt over invoering van een POR.
4. De uitkomsten van de studie over de introductie van de POP en de POR kunnen voor CAO partijen aanleiding zijn om het Loopbaanfonds (Stichting Ontwikkelingsfonds Reclassering) op te heffen. De gelden die hieruit vrijkomen komen dan ten goede aan de opleiding en ontwikkeling van de werknemers.

Artikel 109 - Groene mobiliteit

Werkgevers verplichten zich om met hun ondernemingsraden de mogelijkheden van milieuvriendelijke ("groene") mobiliteit te bespreken.

Artikel 110 - Beslissing voortzetting doorbetaling pensioenpremie bij opname levensloopverlof - Vervallen

De werkgever betaalt tijdens het levensloopverlof gedurende in totaal maximaal 6 maanden de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Deze afspraak wordt vóór 2010 tussen partijen geëvalueerd. Tijdens het CAO overleg voor het jaar 2010 kan worden besloten deze afspraak al dan niet voort te zetten, of kunnen er nadere afspraken worden gemaakt.

Artikel 111 - Stage

Werkgevers hebben een inspanningsverplichting ten aanzien van het vergroten van het aantal stageplaatsen MBO. Partijen zullen deze afspraak periodiek monitoren.

Artikel 112 - Veiligheid en Arbobeleid

Werkgevers zullen in het kader van de eerstvolgende RI&E een werknemerstevredenheids-onderzoek houden onder de werknemers. De resultaten hiervan zullen omgezet worden in concrete instrumenten om de geconstateerde knelpunten op te lossen. Conform de WOR zullen werkgevers dit in overleg met de OR uitvoeren. De werkgevers zullen de vakbonden periodiek informeren over de stand van zaken. Tijdens functioneringsgesprekken zal expliciet worden stilgestaan bij werkdruk en tijdsdruk. Dit zal een plek krijgen in de te ontwikkelen instrumenten.

Werkgevers zullen met een afvaardiging van AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak een afspraak maken om de door de vakorganisaties opgevoerde dilemma's in de dagelijkse praktijk te bespreken. Partijen bespreken in een technisch overleg het nut en de noodzaak van een Arbocatalogus in samenhang met de wens van de werkgevers om maatregelen betreffende Ziekteverzuim en Arbobeleid zoveel mogelijk aan een tafel –die van de Ondernemingsraad en Bestuurder- te bespreken.

Artikel 113 - Telewerken

Werkgever streeft er naar, in overleg met haar ondernemingsraad, de mogelijkheden van telewerken uit te breiden. De uitkomsten van dit overleg worden besproken met de vakorganisaties.

Artikel 114 - Zoveel mogelijk volgen van ontwikkelingen bij het Rijk

Indien de voor het burgerlijk Rijksoverheidspersoneel geldende rechtspositionele regelingen worden gewijzigd, wordt deze CAO zoveel mogelijk in overeenstemming met die wijzigingen gebracht.

Artikel 115 - Vitaliteit

CAO partijen zoeken naar mogelijkheden voor een 'vitaliteitsbeleid' binnen beide Reclasseringsorganisaties. Het streven van partijen is om CAO afspraken te ontwikkelen waarmee werknemers worden gefaciliteerd hun energiebalans te verbeteren.

In de vorm van een pilot zullen middelen worden onderzocht op hun eventuele bijdrage aan dit doel. CAO partijen denken onder andere aan:

1. het inrichten van een meditatieplek of het volgen van een meditatiecursus;
2. de mogelijkheid van bedrijfsfitness;
3. het uitvoeren van een gezondheidscheck;
4. een meer gezonde mobiliteit.

Artikel 116 - Studie naar modernisering van de CAO, inbegrepen meer regelmogelijkheden en gelijkheid

CAO partijen zijn van mening dat het wenselijk is een moderner arbeidsvoorwaardenpakket met meer regelmogelijkheden en gelijkheid voor de CAO Reclassering te realiseren. Om deze reden hebben zij onderstaand onderzoek afgesproken:

Voor wat betreft de modernisering willen partijen de volgende zaken onderzoeken:

1. Zijn er CAO afspraken denkbaar om met het oog op bepaalde -toekomstige- levensfasen van werknemer verlof op te bouwen? In dit kader kunnen de bestaande mogelijkheden in kaart worden gebracht en zonodig worden verbeterd. Er kunnen ook nieuwe mogelijkheden worden onderzocht.
2. Zijn er CAO afspraken denkbaar die werknemer, leidinggevende en organisatie mogelijkheden geven om werk en privé beter op elkaar aan te laten sluiten?
3. Zijn er CAO afspraken denkbaar die in het kader van het verminderen van reistijden werknemers in staat stellen hun werk, of gedeelten daarvan op andere locaties uit te laten voeren?
4. Zijn er CAO afspraken denkbaar die een verlof voor bepaalde zorgbehoeften kunnen verbeteren?

5. Zijn er CAO afspraken denkbaar die bestaande of nieuwe arbeidsvoorwaarden beter kunnen laten aansluiten op de levensfase van de werknemer?

Voor wat betreft de regelmogelijkheden en de gelijkwaardigheid tussen werknemers willen CAO partijen de volgende zaken onderzoeken:

1. Zijn er mogelijkheden voor de introductie van meer keuzemogelijkheden voor werknemers in de CAO Reclassering?
2. Kunnen deze keuzemogelijkheden gericht zijn op de individuele mogelijkheden voor werknemers bij studie, loopbaan, zorg, verlof, levensloop en extra pensioensparen? Zijn er andere keuzemogelijkheden denkbaar? Houd daarbij rekening met fiscale aspecten.
3. Kunnen de behoeften van een dergelijk systeem, dan wel onderdelen daarvan, bij de werknemers van Reclassering Nederland en Leger des Heils in kaart worden gebracht?
4. Kan er een voorstel worden gedaan voor de introductie van een dergelijk systeem?
5. Zijn er mogelijkheden om binnen de kaders van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket de onderlinge verschillen (die niets met de functie of de uitoefening daarvan te maken hebben) tussen werknemers te verkleinen?

Randvoorwaarden:

1. In het advies moet in het bijzonder aandacht worden geschonken aan de rechtsbescherming van de werknemers, zoals vastgelegd in de CAO.
2. De bronnen voor meerkeuze mogelijkheden of het gelijkwaardiger maken van het arbeidsvoorwaardenpakket kunnen een kapitalisatie van de bestaande arbeidsvoorwaarden in de CAO Reclassering zijn. Er kunnen ook andere mogelijkheden worden aangedragen.
3. De modernisering van de CAO als zodanig dient financieel neutraal te gebeuren.
4. De afspraken moeten redelijkerwijs administratief uitvoerbaar zijn.
5. Het streven moet erop gericht zijn de bureaucratie te verminderen. De bureaucratische last mag echter, ten opzichte van de huidige systematiek, in ieder geval niet groter worden.
6. De keuze mogelijkheden moeten eenvoudig en voor de gemiddelde werknemer begrijpelijk zijn.
7. Een introductie van een meerkeuze systeem moet voorzien in de behoefte van de werknemers van Reclassering Nederland en Leger des Heils.
8. De aangedragen oplossingen moeten bijdragen aan een moderner en gelijkwaardiger arbeidsvoorwaardenpakket.

De uitkomsten van het onderzoek worden door partijen meegenomen in de eerstvolgende CAO onderhandelingen. Aan de hand van de adviezen kan de CAO anders worden ingericht.

Uitvoering:

Partijen benoemen in gezamenlijk overleg een derde deskundige die het onderzoek moet verrichten. De kosten van dit onderzoek worden gefinancierd uit het eigen paritaire vermogen van het loopbaanfonds.

Tijdspad:

CAO partijen beslissen in oktober 2008 wie het genoemde onderzoek moet gaan verrichten. Het onderzoek moet zo mogelijk zijn afgerond voor 1 juli 2009.

Artikel 117 – Extra verlof bij veto studie artikel 116 - vervallen

1. Zie onderhandelaarsakkoord 2011-2012

Bijlage A: Reglement Geschillencommissie

Artikel 1 – Samenstelling Commissie

1. De Commissie van Geschillen bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Stichting Reclassering Nederland en het Leger des Heils, afdeling Reclassering en één lid en diens plaatsvervanger door de ABVAKABO FNV en de CNV Publieke Zaak.
3. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk, die optreden als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
4. De leden worden benoemd voor het tijdvak van twee jaar en zijn na afloop van die periode herbenoembaar.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het Centrum voor Arbeidsverhoudingen, Lange Voorhout 13, Postbus 556, 2501 CN Den Haag, telefoon 070-3765765. Het web adres van het centrum is: www.caop.nl

Artikel 2 – Procedure

1. Een geschil als bedoeld in artikel 102 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie. Onmiddellijk na ontvangst van dit verzoekschrift gaat de Commissie na of de verzoeker ontvankelijk is. Indien de verzoeker door de Commissie niet ontvankelijk wordt verklaard, doet het secretariaat van de Commissie hiervan binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan verzoeker en diens wederpartij.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoek.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek van het secretariaat van de Commissie dient de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud bij het secretariaat voornoemd in te dienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift dient door de in lid 3 genoemde partij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan – indien hij dit wenselijk acht - partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 3 – Termijn

1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift.
2. Voor deze behandeling worden partijen tenminste veertien dagen tevoren bij brief met ontvangstbevestiging uitgenodigd.

Artikel 4 – Mondelinge behandeling

1. Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
2. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, zulks onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.
5. Voor de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Artikel 5 – Openbare behandeling

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in het openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.

Artikel 6 – Beraadslaging commissie

De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens de beraadslagingen gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 7 – Schriftelijke afhandeling

De Commissie kan besluiten de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 8 – Totstandkoming beslissing commissie

1. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 9 – Uitspraak

De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen vier weken - na de beraadslagingen bij brief met ontvangstbevestiging aan partijen medegedeeld.

Artikel 10 – Kosten behandeling

1. Wordt het geschil aanhangig gemaakt door een werknemer die niet lid is van de ABVAKABO FNV of de CNV Publieke Zaak, dan dient de werknemer gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift als bedoeld in artikel 2 van dit reglement een bijdrage in de kosten van de behandeling van het geschil over te maken op bankrekening 44.09.45.143 ten name van het Centrum voor Arbeidsverhoudingen te Den Haag onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage bedraagt:
3. Voor de salarisschalen 1 tot en met 4: € 20,-
Voor de salarisschalen 5 tot en met 7: € 45,-
Voor de salarisschalen 8 tot en met 10: € 110,-
Voor de salarisschalen 11 en hoger: € 225,-
4. Indien de Commissie de werknemer in het gelijk stelt, wordt hem de bijdrage door het Centrum voor Arbeidsverhoudingen gerestitueerd.
5. Overigens worden de vacatiegelden en onkostenvergoedingen van de leden van de Commissie, alsmede de kosten van het secretariaat, door of namens de werkgever betaald.

Bijlage B: Protocol Loopbaanbewust personeelsbeleid

Partijen bij de CAO Reclassering hebben over een loopbaanbewust personeelsbeleid de volgende afspraken gemaakt:

1. Doelstelling en kenmerken

Het loopbaanbewust personeelsbeleid binnen de reclassering is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de organisatie. Kenmerken van dit beleid zijn:

1. individualisering:
Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, vormt een individuele benadering de kern van loopbaanbewust personeelsbeleid;
2. preventie:
Het loopbaanbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer;
3. arbeidsomstandigheden:
Werkgevers streven naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:
 - a. een gerichte inventarisatie van risico's (conform de Arbowet) op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de organisatie;
 - b. reïntegratieplannen die tot doel hebben een adequate begeleiding, gericht op de terugkeer van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers.
4. instrumenten:
Werkgevers willen de doelstellingen van het loopbaanbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:
 1. het door middel van regelmatige functioneringsgesprekken tijdig signaleren van mogelijke problemen bij het vervullen van de functie;
 2. het op initiatief van werknemer of werkgever in onderling overleg maken van gerichte afspraken over functie-inhoud en/of opleidingen;
 3. het gedurende de gehele loopbaan aandacht besteden aan zodanige opleidingsinspanningen dat de werknemer voor dezelfde of een andere functie goed inzetbaar is;
 4. het, waar mogelijk en noodzakelijk, verruimen van de mogelijkheden voor het ontplooiën van initiatief.

2. Seniorenbeleid

Als onderdeel van het bovenstaande loopbaanbewust personeelsbeleid zijn in het kader van het seniorenbeleid reeds de volgende afspraken gemaakt:

1. Afspraken over functie-inhoud als bedoeld onder 1 sub 2 (bijvoorbeeld taakverlichting), zullen er voor werknemers van 55 jaar en ouder niet toe leiden dat hun pensioenaanspraken zullen worden aangetast.
2. Ook moet het in voorkomende gevallen bij veranderingen in de organisatie mogelijk zijn dat deze categorie werknemers –uiteraard binnen redelijke grenzen- extra opleiding krijgt, wanneer de reguliere opleidingstijd in het betreffende individuele geval ontoereikend blijkt te zijn.
3. Ook werknemers vanaf 60 jaar zullen onder de verplichting tot het verrichten van beschikbaarheidsdiensten ex artikel 41 van de CAO vallen. (Werknemers vanaf 60 jaar, wordt mede uitgebreid tot het verrichten van beschikbaarheidsdiensten ex artikel 41 van de CAO).
4. Werknemers van 50 jaar en ouder hebben aanspraak op extra verlofuren (ex artikel 37). Voor het opnemen van deze extra uren gelden dezelfde soepele regels als voor de basis verlofuren.
5. Werknemers die op of na 1 januari 2009 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt, hebben vanaf dat tijdstip het recht om hun arbeidspatroon zo in te richten dat zijn op maximaal 4 dagen in de week arbeid kunnen verrichten. Zie hiervoor artikel 37 van deze CAO.

Bijlage C: Intentieverklaring Gelijke behandeling

1. Partijen bij deze CAO wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich actief te willen inzetten om gelijke kansen in het arbeidsproces te bevorderen. Gezien de huidige achterstandssituatie richten partijen zich daarbij op de volgende groepen:
 - Etnische minderheden;
 - Gehandicapten;
 - Langdurig werklozen;
 - Vrouwen.
2. Partijen verbinden zich om een grotere arbeidsparticipatie en doorstroming van genoemde groepen in de organisatie actief te bevorderen.
3. Ten behoeve van de ontwikkeling van beleid op dit terrein, verbinden partijen zich om te komen tot een planmatige aanpak in de vorm van een positief actieprogramma.

Partijen zullen daarin voorzieningen overeenkomen ten aanzien van de werving en selectie, opleidingen en loopbaanbeleid, het tegengaan van uitstroom, en verbeteringen voor genoemde groepen in de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Uitgangspunt daarbij is de opheffing van de ondervertegenwoordiging van genoemde groepen in de functiegroepen en functies waar dit het geval is. Het streven is te komen tot een personeelsbezetting die een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving.

Op basis van de gegevens over de personeelsbezetting komen partijen een plan van aanpak overeen waarin doelstellingen en beoogde resultaten, taken, middelen en termijnen nader geconcretiseerd zijn.
4. Partijen zullen op alle beleidsonderdelen afzonderlijk (werving en selectie, opleiding en loopbaanbeleid, tegengaan van uitstroom, en flankerende voorzieningen) tot nader uitgewerkte afspraken komen.
5. In de gesprekken tussen CAO-partijen zullen jaarlijks de vorderingen in de uitvoering van het positieve actieprogramma worden geëvalueerd op effectiviteiten en zonodig worden bijgesteld.

Bijlage D: Protocol Beleid terugdringen arbeidsongeschiktheid

1. In het licht van de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsongeschiktheid (ziekteverzuim en invaliditeit), onderschrijven partijen bij deze CAO op basis van zowel sociale als bedrijfseconomische overwegingen het belang van een planmatige aanpak van vermijdbare arbeidsongeschiktheid. Ten behoeve van deze aanpak komen partijen de volgende doelstellingen overeen:
 - a Het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid;
 - b Het doen afnemen, beperken en het voorkomen van vermijdbare arbeidsongeschiktheid;
 - c Het bevorderen van een goede continuïteit van de werkzaamheden van de organisatie;
 - d Het voorkomen c.q. het beperken van de uitstroom naar invaliditeitspensioen/WAO;
 - e Het doen afnemen van de financiële lasten van arbeidsongeschiktheid.
2. Het ziekteverzuimbeleid maakt integraal onderdeel uit van het personeels- en organisatiebeleid. Uitgangspunt hierbij is dat het (lijn-)management een centrale rol vervult en dat zowel de werkgever als de werknemer, uit het oogpunt van gedeelde verantwoordelijkheid, zich actief inzetten ter realisering van bovenstaande doelstellingen. CAO-partijen onderkennen de noodzaak van een actieve begeleiding en ondersteuning van zowel het (lijn-)management als de werknemer. Huidige en toekomstige wetgeving op het terrein van (terugdringing) van arbeidsongeschiktheid dient adequaat te worden vertaald in operationele plannen en uitvoerbare maatregelen.
3. Ten behoeve van de ontwikkeling van beleid op dit terrein, verbinden partijen zich om te komen tot een planmatige aanpak in de vorm van een beleids- en operationeelplan "Voorkomen en Terugdringen van vermijdbaar ziekteverzuim". Dit beleidsplan heeft als uitgangspunt dat de beheersing van het ziekteverzuim een taak en derhalve de verantwoordelijkheid is van het management en omvat minimaal de volgende instrumenten:
 - a. Maatregelen gericht op ziekteverzuimpreventie, waaronder een flexibilisering in functie- en/of taakvervulling door middel van gestructureerde jobrotation, aandacht en maatregelen ten aanzien van werkdruk, -omstandigheden en werkdruk;
 - b. Een adequaat ziekteverzuimregistratiesysteem;
 - c. Een ziekmeldingsprocedure;
 - d. Een systeem van frequente en intensieve ziekteverzuimbegeleiding op basis van gerichte begeleidings- en terugkeerplannen en ziekteverzuimgesprekken;
 - e. Een sociaal-medisch team, waarin o.a. (kunnen) participeren de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk, personeelszaken en het (lijn-)management;
 - f. Gestructureerd overleg met, en inschakeling van arbeidsdeskundigen, verzekerings-geneeskundigen e.d. van het ABP of UWV;
 - g. Integratie- en nazorgprogramma's voor (langdurig) zieken, waarin o.a. aandacht is voor herplaatsing en arbeidsplaatsaanpassing;
 - h. Een jaarlijkse taakstelling ten aanzien van de reductie van vermijdbaar ziekteverzuim;
 - i. Maatregelen gericht op het vergroten van de kennis en vaardigheden van het (lijn-)management ten aanzien van hun taken op het gebied van het realiseren van bovenvermelde doelstellingen.
4. In de gesprekken tussen CAO-partijen zullen jaarlijks de maatregelen en vorderingen in de uitvoering van dit beleidsterrein worden geëvalueerd op hun effectiviteit en zonodig worden bijgesteld. Voorshands zijn arbeidsvoorwaardelijke prikkels die de rechten van zieken aantasten, nog uitgesloten.

Bijlage E: Procedure interne bespreking productieplanning ten behoeve van de werkdrukregulering

Deze procedure beschrijft de werkwijze waarop de productieplanning in de organisatie Stichting Reclassering Nederland (SRN) gestalte krijgt. Deze procedure is gericht op het door werknemers beheersbaar maken van werkdruk. Zij valt uiteen in twee delen, namelijk:

1. Productiekader: de wijze waarop de afstemming plaatsvindt;
2. Monitoring: de wijze waarop de Ondernemingsraad (en CAO-partijen) worden geïnformeerd.

I Productiekader

Stap 1 Landelijk kader

Jaarlijks worden in het overleg tussen SRN en Ministerie van Justitie (MvJ) afspraken gemaakt over het productiekader voor het komende jaar. Op basis van criminaliteitscijfers, informatie uit de strafrechtsketen en de financiële mogelijkheden van de Overheid definieert het Ministerie van Justitie de verwachte inkoop voor het jaar volgend op het lopende jaar en bespreekt dit met de SRN.

Stap 2 Regionaal productiekader

De landelijke gedefinieerde behoefte wordt vertaald naar een productieplanning per arrondissement. Deze planning wordt gematcht met de verwachte vraag van de arrondissementale opdrachtgevers. Bij een mismatch vindt overleg plaats met de ketenpartners over het stellen van prioriteiten. Vervolgens wordt de benodigde productiecapaciteit op basis van de regionale behoefte berekend en een indicatie aangegeven voor de verwachte productieplanning op unit niveau. Hierbij wordt rekening gehouden met ziekteverzuim, verlof, (bij)scholing, reistijdcompensatie op grond van de CAO Sociaal Plan SRN 2004 – 2005, zorgverlof e.d. Indien een unit meer dan gemiddeld te maken krijgt met verminderde productiecapaciteit, dient de productie-uitval binnen de regio gecompenseerd te worden. Andere units met een lager dan gemiddelde uitval moeten dan bijspringen (solidariteit tussen de units).

Stap 3 Unitproductie

De verwachte productie op regionaal (per arrondissement) niveau wordt besproken met de unit managers. De unit managers bespreken de behoefte vanuit de strafrechtsketen, de indicatieve planning (aantal per product) en de benodigde productiecapaciteit per unit in het team. Een toelichting op deze gegevens is natuurlijk vereist om verschuivingen te begrijpen en op zijn consequenties te kunnen beoordelen. In het teamoverleg worden de mogelijke knelpunten besproken en oplossingen gedefinieerd. Van deze bespreking wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Op basis van de uitkomsten van het overleg definieert de unit manager zijn voorstellen.

Stap 4 Terugkoppeling en tussentijdse bijstelling

De unit manager legt de al dan niet bijgestelde planning voor aan de regiomanager, die deze vaststelt. Op basis van de afstemmingen op landelijk niveau (SRN) en met de opdrachtgever wordt de indicatieve planning omgezet in het formele productiekader.

In de loop van het jaar kunnen bijstellingen nodig zijn. Het initiatief daarvoor ligt zowel bij de opdrachtgever als bij de SRN. Voor wat betreft SRN kunnen werknemers kenbaar maken dat er knelpunten zijn in de productieplanning. Die knelpunten kunnen voortvloeien uit veranderingen in aanwezige capaciteit (veel of weinig ziekte, vakantie of scholingsactiviteiten), onder- of overschatting van de complexiteit van de case-load en privé oorzaken. De werkoverlegbijekomsten waar de productie en realisatie wordt besproken (minimaal eens per vier maanden) vormen hiertoe het geëigende moment.

Het team bespreekt de knelpunten onder leiding van de unit manager, zoekt naar interne oplossingen en gaat na of er nog een efficiëncyslag te maken is. Het resultaat van deze bespreking wordt vastgelegd in een verslag. Dit verslag wordt door de unit manager ingebracht in het overleg met de regiomanager.

De regiomanager bespreekt de knelpunten binnen zijn team en probeert de knelpunten binnen de regio op te lossen: herplanning tussen teams, overleg met opdrachtgevers over (tijdelijke) temporisering van opdrachten of een soberder uitvoering van opdrachten.

Indien de oplossing niet binnen de eigen regio voorhanden is, dient op landelijk niveau naar oplossingen gezocht te

worden.

Indien voornoemde maatregelen geen oplossingen (blijken te) zijn, kan in overleg met de regiomanager en de landelijke directie bekeken worden of tijdelijk extra personeel kan worden ingezet. Helpt dit ook niet, dan moet de unit manager de balans herstellen door een deel van opdracht terug te geven aan de regiomanager.

II Monitoring

Tenminste éénmaal per jaar brengt de regiomanager aan de landelijke directie en het Hoofd P&O verslag uit over de besprekingen over productieplanning, productie, knelpunten en oplossingen.

De afdeling P&O maakt van die verslagen een samenvatting. Het Hoofd P&O stuurt de samenvatting naar het Directieteam en de OR.

De OR bespreekt de rapportage met de Bestuurder. Indien uit dat overleg naar voren komt dat deze procedure moet worden bijgesteld, aangescherpt of veranderd, zal de Bestuurder een voorgenomen besluit nemen en dat ter advisering aan de OR voorleggen. Over het resultaat van de besprekingen met de OR worden CAO-partijen geïnformeerd.

Uitvoeringsregeling A: Salariëring

Artikel 1 - Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. salarisschaal: een als zodanig in de Bijlage B van deze salarisregeling vermelde reeks van genummerde salarissen;
2. functionele schaal: de schaal behorende bij de in Bijlage A genoemde functie;
3. aanloopschaal: de schaal waarin een werknemer kan worden geplaatst wanneer hij nog niet over alle voor de functie benodigde kwalificaties beschikt. De aanloopschaal is een schaal lager dan de functionele salarisschaal;
4. periodieknummer : een getal, dat in een salarisschaal is vermeld;
5. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
6. functie : het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten, krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;

Artikel 2 - vervallen

Artikel 3 - Periodieke salarisverhoging

1. Bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver wordt het salaris van de werknemer jaarlijks binnen de salarisschaal - voor zover de salarisschaal daarin voorziet - periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag. Deze verhoging worden toegekend voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn aanstelling 6 dan wel 12 maanden zijn verstreken en nadien telkens na één jaar;
2. Werknemers die op hun jaarlijkse periodiekdatum een jaar of langer volledig arbeidsongeschikt zijn kunnen niet worden beoordeeld op bekwaamheid, geschiktheid en ijver. De in sub 1 genoemde periodieke verhoging kan dan ook niet plaatsvinden. Wanneer de werknemer niet langer volledig arbeidsongeschikt is wordt zijn salaris, periodiek verhoogd wanneer de voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver in alle redelijkheid weer kan worden beoordeeld. Deze beoordeling vindt na herstel in ieder geval plaats voor de ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn aanstelling perioden van 6 dan wel 12 maanden zijn verstreken.

Artikel 4 - Onthouden van de periodieke salarisverhoging

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de werknemer - blijkend uit een beoordeling - kan ten aanzien van hem de periodieke verhoging van het salaris als bedoeld in artikel 3 achterwege worden gelaten.
2. Zolang ten aanzien van de werknemer het vorige lid toepassing vindt, wordt ten minste jaarlijks opnieuw bezien in hoeverre er aanleiding is deze situatie te bestendigen.
3. De werkgever kan nadien bepalen, dat de salarisverhogingen, die met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
4. Van een besluit tot toepassing van het eerste lid en van een besluit tot bestendiging daarvan wordt de werknemer zo spoedig mogelijk en in elk geval vóór de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan mededeling gedaan, welke mededeling onder vermelding van de redenen binnen 2 weken schriftelijk wordt bevestigd.

Artikel 5 - Extra salarisverhoging binnen de salarisschaal

1. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van:
 - a. buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkend uit een beoordeling;
 - b. andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.
2. Door de toekenning van de verhoging als bedoeld in het vorige lid, ondergaat de op basis van artikel 3 lid 2 vastgestelde periodiekdatum voor de werknemer geen wijziging.

Artikel 6 - Toelage boven de salarisschaal

1. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft bereikt kan, wanneer uit een beoordeling een buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkt, een toelage worden toegekend.
2. De toekenning van de toelage geschiedt niet eerder dan nadat de werknemer twee jaren het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft genoten.
3. De som van de toelage en het salaris dat de werknemer ontvangt, dient gelijk te zijn aan een in de naast hogere salarisschaal vermeld bedrag, met dien verstande dat de toelage niet mag uitgaan boven het verschil tussen het salaris dat de werknemer ontvangt en het twee periodieknummers daarboven genoemde bedrag in de naast hogere salarisschaal.
4. De toelage wordt ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 7 - Inpassingsbepalingen

1. Bij aanstelling wordt een werknemer in een aanloopschaal geplaatst.
2. Bij de inpassing in het periodieknummer van de aanloopschaal als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever onder meer rekening gehouden met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.
3. Wanneer voorafgaande aan de aanstelling blijkt dat de werknemer de functie volledig kan verrichten wordt hij direct in de functionele schaal geplaatst.
4. Bij de inpassing in het periodieknummer van de schaal als bedoeld in het derde lid wordt door de werkgever onder meer rekening gehouden met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.

Artikel 8 – Bevordering naar functionele schaal

1. Voor die werknemers waarvoor de salarisschalen 1 t/m 4 als aanloopschaal gelden, dient de werkgever na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste twee jaar vast te stellen of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult, in welk geval inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaatsvindt;
2. Voor die werknemers waarvoor de salarisschalen 5 t/m 9 als aanloopschaal gelden, dient de werkgever na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste drie jaar vast te stellen of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult, in welk geval inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaatsvindt;
3. Voor die werknemers waarvoor de salarisschalen 10 of hoger als aanloopschaal gelden, dient de werkgever na een termijn van tenminste één jaar en ten hoogste vier jaar vast te stellen of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult, in welk geval inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaatsvindt;
4. Bij de inschaling in de functionele salarisschaal als bedoeld in de voorgaande leden, wordt het salaris van de werknemer in de nieuwe schaal vastgesteld op de naast hogere periodiek, onder handhaving van de op basis van artikel 3 lid 2 vastgestelde periodiekdatum.

Artikel 9 - Salarisgarantie bij overgang binnen de Reclassering

1. Bij overgang naar dezelfde functie bij een andere werkgever vallend onder deze CAO, blijven, indien de overgang niet is voorafgegaan door een onderbreking dan wel door een onderbreking van niet langer dan 1 maand, het salaris en de periodiekdatum van de werknemer gelijk aan die welke vóór de overgang voor hem golden.
2. Bij overgang naar een andere functie bij dezelfde dan wel bij een andere werkgever vallend onder deze CAO, blijven, indien voor deze functie ten tijde van de overgang dezelfde salarisschaal van toepassing is en de overgang niet is voorafgegaan door een onderbreking dan wel door een onderbreking van niet langer dan 1 maand, het salaris en de periodiekdatum van de werknemer gelijk aan die welke vóór de overgang voor hem golden.

Bijlage A: bij Uitvoeringsregeling A “Salariëring”

Functies met salarisschalen binnen de Reclassering

FunctieNaam	max.schaal	FunctieNaam	max.schaal
Regiomanager	14	Werkmeester	7
Directiesecretaris *	0	Medewerker Werkstraffen	8
Directeur	0	Teamleider	10
Unitmanager Werkstrafunit	11	Werkbegeleider	10
Unitmanager Reguliere Unit	11	Coördinator Hulpverlening Buitenland	10
Hoofd Bureau Buitenland en BB	13	Coördinator Buitenlandse Betrekkingen	11
Hoofd Bedrijfsbureau	10	Administratief medewerker unit	5
Hoofd Bedrijfsvoering	14	Administratief medewerker regio	6
Hoofd Personeel & Organisatie	14	Administratief medewerker/receptionist	4
Hoofd Beleid	14	Receptionist *	3
Hoofd Media & Communicatie	13	Medewerker Financiële Administratie	6
Hoofd I & A	14	Medewerker Personeelsadministratie	7
Controller *	11	Administratief Medewerker Opleidingen	0
Informatiemanager	12	Medewerker Salarisadministratie	7
Bedrijfsjurist	11	Secretaresse O.R.	7
Senior Medewerker M&C	10	Secretaresse B & BB	7
Medewerker M & C	9	Secretaresse CS	6
Coördinator Facilitair Management/Inkoper	11	Secretaresse DS	6
Coördinator P & C *	0	Managementassistente Regiomanager	7
ARBO-coördinator	10	Coördinator Administratie A	7
Medewerker Opleidingen	9	Coördinator Administratie B	8
Personeelsadviseur	10	Medewerker Media & Communicatie	9
Beleidsmedewerker CS	12	CEP managementassistente	9
Senior Beleidsmedewerker CS	13	Medewerker P & C	8
Beleidsmedewerker regiostaf	12	Medewerker AO/IC	9
Junior Beleidsmedewerker CS	11	Klant Relatie Beheerder I&A	11
Beleidsmedewerker ICT	12	Technisch applicatiebeheerder I&A	10
Servicebeheerder	10	Ongediplomeerd Reclasseringswerker *	6
Leveringsbeheerder	10	Servicebureau medewerker	8
Technisch Projectleider	10	Huishoudelijk medewerker	2
Reclasseringswerker	9	Huismeester	4

Functies op het Landelijk Bureau van het Leger des Heils

FunctieNaam	Inschaling	FunctieNaam	Inschaling
Rayondirecteur	13/14 *	Medewerker personeels- en salarisadministratie	6/7
Beleidsmedewerker	10/11	Secretaris ondernemingsraad	5/6
Systeem- en applicatiebeheerder	6/7	Administratief medewerker	4/5
Medewerker financiën	7	Huishoudelijk medewerker	1/2

*Voorlopige functie

De functiecodenummers komen overeen met de nummers in een functieboek, waarin van elke functie een functietypering en een functie-analyse (inclusief een globaal opleidingsniveau) is terug te vinden. Dit functieboek ligt ter inzage op alle werkadressen.

Uitvoeringsregeling B: Overwerk

Artikel 1 – Overwerk korter dan half uur

Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.

Artikel 2 – Geen vergoeding

Werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger komen niet in aanmerking voor overwerkvergoeding.

Artikel 3 – Vergoedingscomponenten

De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

- a. verlof gelijk aan de duur van het overwerk; en
- b. een financiële vergoeding die per uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.

Artikel 4 – Uitbetaling vergoeding

1. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, maar in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin het overwerk plaatsvond, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
2. De financiële vergoeding als bedoeld in artikel 3 onder b. wordt op aanvraag zo spoedig mogelijk uitbetaald. De aanvraag geschiedt op een declaratieformulier, waarvan het model wordt vastgesteld door de werkgever. Uitbetaling blijft achterwege indien de declaratie niet is ingediend binnen een half jaar na afloop van het verrichte overwerk.

Artikel 5 – Vergoeding in geld

Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Artikel 6 – Percentages

Het in artikel 3 sub b. bedoelde percentage bedraagt:

- a. behoudens het gestelde onder b., het getal, vermeld in de navolgende tabel:

Overwerk verricht	Op zaterdag en op zondag	Op maandag t/m vrijdag
Tussen 0 en 6 uur	100	50
Tussen 6 en 22 uur	50	25
Tussen 22 en 24 uur	100	50

- b. De feestdagen, genoemd in artikel 56 van deze CAO, worden voor de vergoeding van het overwerk gelijkgesteld met een zondag.

Artikel 7 – Berekening vastgestelde werktijden

Bij de berekening van de uit overwerk voortvloeiende overschrijding van de vastgestelde werktijden worden de uren, waarop hetzij wegens ziekte, hetzij ingevolge het bepaalde in de artikelen 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 en 64 en 92 en 93 van deze CAO, hetzij ingevolge het bepaalde in artikel 3 onder a. van deze Uitvoeringsregeling geen werkzaamheden zijn verricht, aangemerkt als uren waarop werd gewerkt.

Artikel 8 – Onkostenvergoeding

1. Indien het voor de werknemer in verband met het overwerk niet mogelijk is dat hij zijn avondmaaltijd (diner) op de voor hem gebruikelijke plaats nuttigt en het overwerk minimaal tot 20.00 uur duurt, heeft de werknemer recht op een vergoeding voor een avondmaaltijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 2 sub b. en lid 3 van Uitvoeringsregeling D “Reis- en Verblijfkostenvergoeding”.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde werknemer geen rekening van het restaurant kan overleggen waar hij de avondmaaltijd heeft genuttigd, heeft hij recht op een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, lid 1 van Uitvoeringsregeling D.

Uitvoeringsregeling C: Beschikbaarheidsdienst

Artikel 1 - Werking

1. Deze uitvoeringsregeling alsmede artikel 56 van deze CAO zijn van toepassing vanaf 1 januari 2009.
2. Voor 2008 gelden de bepalingen als genoemd in artikel 56 en uitvoeringsregeling D van de CAO Reclassering 2007.

Artikel 2 - Hoogte van de toelage

De toelage bedraagt per uur bedraagt:

- € 1,- voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
- € 2,- voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 56 van deze CAO.

De in dit artikel genoemde bedragen worden aangepast aan toekomstige structurele verhogingen van de salarisschalen.

Artikel 3 - Verhoging van de toelage

De op basis van artikel 2 berekende toelage wordt verhoogd met 100% over de uren waarop aan de opgedragen beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.

Artikel 4 - Uitbetaling

De toelage wordt op aanvraag zo spoedig mogelijk uitbetaald. De aanvraag geschiedt op een declaratieformulier, waarvan het model wordt vastgesteld door de werkgever. Uitbetaling blijft achterwege indien de declaratie niet is ingediend binnen een half jaar na afloop van de verrichte beschikbaarheidsdienst.

Artikel 5 - Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

Zodra de werknemer in het kader van de beschikbaarheid daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten, is er sprake van overwerk en zijn de artikelen 2 t/m 8 van Uitvoeringsregeling B "Overwerk" van toepassing, met dien verstande dat de werkgever bij deze toepassing tevens de volgende uitgangspunten in acht dient te nemen:

- a. voor elk tijdens de beschikbaarheidsdienst te leggen telefonisch contact met de antwoordband dan wel met de (centrale) piketdienst, wordt een half uur overwerk toegekend;
- b. indien dat telefonisch contact wordt gevolgd door uitrukkende dienst of andere (vervolg-)werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld telefoontjes naar de politiebureau's waar aangehouden personen vastzitten of telefoontjes naar familie van de aangehouden personen), wordt deze feitelijk gewerkte tijd toegevoegd aan het basis-halfuur als bedoeld onder a.

Uitvoeringsregeling D: Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 1 - Dienstreizen

Aan de werknemer wordt voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen een reiskostenvergoeding toegekend. Wanneer deze reizen een verblijf voor langer dan vier uur per dag buiten de plaats van tewerkstelling met zich meebrengen, wordt bovendien een verblijfkostenvergoeding toegekend.

Vergoedingen wegens reiskosten

Artikel 2 - Algemeen

1. De dienstreis wordt in de regel per openbaar vervoer gemaakt.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op een andere vergoeding van reiskosten dan de kosten van openbaar vervoer als bedoeld in artikel 3 lid 1, indien de werkgever hem geen toestemming verleent om de dienstreis met een eigen vervoermiddel te maken en de reis toch met dat vervoermiddel wordt ondernomen.

Artikel 3 - Openbaar vervoer

1. Wegens reiskosten per openbaar vervoer worden aan de werknemer vergoed de kosten van het openbaar vervoer die in verband met de dienstreis zijn gemaakt.
2. Bij openbaar vervoer per trein heeft een werknemer de keuze om tweede of eerste klasse te reizen. Bij zijn declaratie dient hij het treinkaartje te overleggen.
3. Van een taxi kan gebruik worden gemaakt, indien:
 - a. de werkgever daarin toestemt; en/of
 - b. openbaar vervoer niet aanwezig is.

Artikel 4 - Eigen vervoermiddel indien openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek voor de uitvoering van zijn werkzaamheden toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel, indien de dienstreis niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt.

Artikel 5 - Berekening van de vergoeding indien artikel 4 van toepassing is

1. De vergoeding voor dienstreizen als in artikel 4 bedoeld bedraagt voor personenauto's of motors € 0,28 netto per gereden kilometer. Voor vergoeding komt in aanmerking:
 - a. kosten van dienstreizen vanaf de plaats van tewerkstelling naar bezoekadres en weer terug naar de plaats van tewerkstelling; alle gereden kilometers van de reis;
 - b. Kosten van dienstreizen vanaf de eigen woning naar bezoekadres en weer terug eventueel via de plaats van tewerkstelling van de werknemer; dan wel
 - c. Kosten van dienstreizen vanaf de plaats van tewerkstelling via het bezoekadres naar de eigen woning;
 - d. de in totaal gereden kilometers, verminderd met de totale, door het bijvoorbeeld niet aandoen van de plaats van tewerkstelling, vermeden gebruikelijke afstand woon-werkverkeer. Die vermeden kilometers woon-werkverkeer worden tegen € 0,28 netto per vermeden kilometer als woonwerkverkeer door de werkgever aan de werknemer uitbetaald.
2. In het eerste lid bedoelde geval worden tevens de bijkomende reiskosten, zoals het gebruik van een parkeerplaats, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke, door de werkgever vergoed indien en voor zover deze kosten noodzakelijkerwijs zijn gemaakt. De eventueel over deze tegemoetkoming verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werknemer.
3. Voor het gebruik van een bromfiets wordt € 0,10 netto per gereden kilometer toegekend.

4. Voor het gebruik van een fiets wordt een vergoeding toegekend van € 0,05 netto per gereden kilometer.
5. Als aantal gereden kilometers wordt aangemerkt het aantal kilometers -afgerond op het naast hogere gehele getal- langs de kortste gebruikelijke weg gemeten.
6. De hoogte van de in dit artikel genoemde vergoedingen kan worden aangepast bij wijziging van de fiscale wetgeving ten aanzien van het maximum van de onbelaste kilometervergoeding.

Artikel 6 - Eigen vervoermiddel indien openbaar vervoer wel doelmatig is

1. Indien de dienstreis op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden gemaakt, kan de werkgever de werknemer op diens verzoek toestemming geven om voor de dienstreis gebruik te maken van een eigen vervoermiddel.
De toestemming wordt door de werkgever verleend, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in artikel 4 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 - Berekening van de vergoeding indien artikel 6 lid 1 van toepassing is

1. De vergoeding voor dienstreizen als in artikel 6 lid 1 bedoeld bedraagt € 0,14 netto per gereden kilometer voor personenauto's of motors.
2. Het bepaalde in artikel 5 leden 1, 2 en 5 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor het bedrag van € 0,28 netto per vermeden kilometer in de voorlaatste zin van lid 1 onderdeel b. gelezen moet worden € 0,15 netto.

Artikel 8 - Medereizenden

1. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk medereizenden heeft vervoerd, wordt hem, met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor iedere medereizende een vergoeding verleend van € 0,14 netto per gereden kilometer. De medereizende werknemer heeft voor zichzelf geen aanspraak op vergoeding wegens reiskosten.
2. De vergoeding voor het gebruik van het eigen vervoermiddel bedraagt in totaal nimmer meer dan de kilometervergoeding, berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 leden 1 en 2.

Vergoedingen wegens verblijfkosten

Artikel 9 - Algemeen

1. Wanneer aan de dienstreis ook verblijfkosten verbonden zijn, omvat de vergoeding voor de gemaakte kosten een bedrag van € 3,84 voor kleine uitgaven overdag (dagcomponent) alsmede een bedrag van € 11,48 voor kleine uitgaven 's-avonds (avondcomponent).
2. De in lid 1 bedoelde vergoedingen worden vermeerderd met:
 - a. € 12,04 voor een lunch (lunchcomponent), indien de tijd van 12.00 uur tot 14.00 uur geheel in de dienstreis valt;
 - b. € 18,22 voor een avondmaaltijd (dinercomponent), indien de tijd van 18.00 uur tot 20.00 uur geheel in de dienstreis valt;
 - c. € 74,70 voor logies (logiescomponent), indien de overnachting geheel in de dienstreis valt;
 - d. € 7,30 voor een ontbijt (ontbijtcomponent), indien de tijd van 06.00 uur tot 08.00 uur geheel in de dienstreis valt.
3. De aanspraak op de onder lid 2 bedoelde vergoedingen bestaat slechts, indien en voor zover, voor het verkrijgen van de respectievelijke verstrekkingen kosten zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid.
4. De aanspraak op de in lid 1 bedoelde dagcomponent bestaat slechts, indien een periode langer dan 4 uur in de dienstreis valt.
5. De aanspraak op de in lid 1 bedoelde avondcomponent bestaat slechts, indien de overnachting geheel in de dienstreis valt.

Slotbepalingen

Artikel 10 - Voorschotten

Aan de werknemer wiens functie het geregeld maken van dienstreizen met zich meebrengt, wordt op diens verzoek door de werkgever een voorschot verleend, dat met de eerstvolgende declaratie(s) wordt verrekend.

Artikel 11 - Fiscale bovenmatigheid

Indien een vergoeding niet zijnde een kilometervergoeding, toegekend met toepassing van deze Uitvoeringsregeling, door de fiscus geheel of gedeeltelijk op grond van de Wet op de Loonbelasting tot het loon wordt gerekend, komt de daarover verschuldigde loonheffing voor rekening van de werknemer.

Artikel 12 - Declaraties

1. Voor het opmaken van een declaratie wordt gebruik gemaakt van een hiertoe door de werkgever te verstrekken declaratieformulier.
2. De werknemer dient de bescheiden te kunnen overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 13 - Uitbetalen van de vergoeding

De vergoedingen worden als regel binnen een maand na indiening van de declaratie uitbetaald. Uitbetaling blijft achterwege indien de declaratie niet is ingediend binnen zes maanden na afloop van de gemaakte dienstreis.

Artikel 14 - Buitenlandse dienstreizen

Voor buitenlandse dienstreizen kent de werkgever van geval tot geval een vergoeding toe overeenkomstig de bepalingen van de Reisbeschikking Buitenland van de Rijksoverheid.

Artikel 15 - Indexatie

De verblijfkostenvergoedingen van artikel 9 van deze uitvoeringsregeling worden in 2009 geïndexeerd conform de geldende regelingen van de rijksoverheid.

Uitvoeringsregeling E: Studiefaciliteiten

Artikel 1 - Algemeen

1. Deze regeling maakt onderscheid in:
 - a. A-regeling: de studiefaciliteiten zijn ten behoeve van studies, op initiatief van de werkgever ondernomen, die gezien de in de functieomschrijving vastgelegde functie-eisen ten aanzien van de benodigde kennis en/of kunde in het belang van de organisatie zijn;
 - b. B-regeling: de studiefaciliteiten zijn ten behoeve van op eigen initiatief van de werknemer ondernomen studies waarmee zowel het belang van de organisatie als het persoonlijk belang zijn gediend.
2. Begripsbepalingen:
 - a. studiefaciliteiten:
 1. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze Uitvoeringsregeling; en/of
 2. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze Uitvoeringsregeling.
 - b. studie: opleidingen, cursussen of trainingen;
 - c. werkgever werkzaam op het gebied van de Reclassering: Stichting Reclassering Nederland, Stichting Leger des Heils afdeling Reclassering en SVG voor zover de desbetreffende werknemer bij SVG werkzaam is op het gebied van de Reclassering.

Artikel 2 - Algemene voorwaarden

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe in uiterlijk een maand vóór de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen - al dan niet tijdelijk - worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.
4. CAO-partijen streven er naar gedurende de looptijd van de CAO het totale budget voor studiefaciliteiten te verhogen tot 3% van de totale loonsom, waarvan 1% bestemd is voor de B-regeling. Zolang het budget voor de B-regeling nog niet is uitgeput, zullen verzoeken van werknemers voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling niet op louter financiële gronden worden afgewezen.

Artikel 3 - Studieverlof

1. A-regeling: de werknemer wordt studieverlof met behoud van salaris verleend voor maximaal het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
2. B-regeling: tenzij het belang van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet, zal de werkgever aan de werknemer studieverlof met behoud van salaris verlenen voor ten hoogste 4 uur per week, met dien verstande dat, indien lessen gedurende de normale werktijd moeten worden gevolgd, het verlof tot maximaal 8 uur per week kan worden verleend.
3. Voor werknemers met een onvolledig dienstverband wordt het in lid 2 genoemde verlof verleend naar rato van een (volledig) dienstverband.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 2 kan studieverlof met behoud van salaris worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
5. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bedoeld in lid 1 of lid 4 kan bovendien studieverlof met behoud van salaris worden verleend voor ten hoogste 20 uur per jaar.

Artikel 4 - Tegemoetkoming in studiekosten

1.
 - a. A-regeling: de noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen worden vergoed op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer; kan van openbaar vervoer redelijkerwijs geen gebruik gemaakt worden, dan worden de noodzakelijk gemaakte kosten vergoed tegen het tarief genoemd in artikel 7 lid 1 van Uitvoeringsregeling D “Reis-Verblijfkostenvergoeding”. De noodzakelijk te maken verblijfkosten voor het deelnemen aan de lessen, een examen of tentamen worden vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 leden 2 en 3 van Uitvoeringsregeling D;
 - b. B-regeling: zoals bepaald in lid 1 sub a.
2.
 - a. A-regeling: voor een tegemoetkoming van 100% komen in aanmerking de noodzakelijke les gelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
 - b. B-regeling: voor een tegemoetkoming van 50% komen in aanmerking de noodzakelijke les gelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal. In bijzondere gevallen kan de tegemoetkoming ter beoordeling van de werkgever op maximaal 75% worden gesteld.
3. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een voorschot verlenen op de toe te kennen tegemoetkoming in de studiekosten. De tegemoetkoming in de studiekosten wordt per studiejaar afgerekend.

Artikel 5 - Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten in geval:
 - a. hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt, vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - c. hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt, binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen bedoeld in lid 1 sub a. en b. tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval, bedoeld in lid 1 sub c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt niet in geval:
 - a. het ontslag geschiedt met recht op een (bovenwettelijke) WW-uitkering of op basis van medische afkeuring;
 - b. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
 - c. het ontslag geschiedt wegens het feit dat van vervroegde uittreding gebruik wordt gemaakt;
 - d. het ontslag aansluitend of met een onderbreking van niet langer dan één maand wordt gevolgd door een nieuw aangegane dienstbetrekking met een werkgever werkzaam op het gebied van de Reclassering.

Uitvoeringsregeling F: Verhuiskostenvergoeding

Artikel 1 - Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. woonplaats : de gemeente, waar de werknemer metterwoon is gevestigd;
- b. plaats van tewerkstelling : de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- c. gezinsleden : de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen;
- d. eigen huishouding voeren : het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering;
- e. jaarsalaris : twaalf maal het bruto maandsalaris, zoals bedoeld in artikel 1 onder g van deze CAO vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering; op de datum van verhuizing;
- f. verplaatsen en verplaatsing : veranderen onderscheidenlijk verandering van de plaats van tewerkstelling in opdracht van de werkgever;
- g. werkgever werkzaam op : Stichting Reclassering Nederland, Stichting Leger des Heils, het gebied van de afdeling Reclassering en SVG voor zover de desbetreffende Reclassering werknemer bij SVG werkzaam is op het gebied van de Reclassering.

Artikel 2 - Aanspraak op verhuiskostenvergoeding

1. De werknemer die:
 - a. de verplichting heeft opgelegd gekregen te verhuizen, zoals bedoeld in artikel 8 van deze CAO; heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding;
 - b. als gevolg van een verplaatsing zoals bedoeld in artikel 1 sub f. van deze Uitvoeringsregeling dient te verhuizen; heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding.
2. De verhuiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1 wordt slechts verleend indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen, bij ontslag op eigen verzoek en bij ontslag op staande voet door de werkgever wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en één jaar of langer na de verhuizing. Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan één maand naar een andere werkgever, werkzaam op het gebied van de Reclassering, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd.

Artikel 3 - Vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding

De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen, is ontstaan.

Artikel 4 - Aard en omvang van de aanspraak

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de belanghebbende en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
- b. een bedrag voor dubbele woonkosten;
- c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

Artikel 5 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub a

Het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub a. wordt vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten, maar maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.

Artikel 6 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub b

1. De tegemoetkoming in dubbele woonkosten als bedoeld in artikel 4 sub b. is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming maximaal € 275,- per maand bedraagt en over een termijn van maximaal vier maanden wordt verleend.
2. Voor de berekening van de dubbele woonkosten wordt uitgegaan van de feitelijk betaalde kale huur van de oude woning, dan wel indien sprake is van eigen woning(en), de feitelijk betaalde hypotheekrente (na aftrek fiscaal voordeel). Het aflossingsbestanddeel in de betalingen aan de hypotheeknemer blijft derhalve buiten beschouwing.

Artikel 7 - Berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub c

1. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub c. gesteld op een tegemoetkoming van 3% van het jaarsalaris voor ieder woon- of slaapvertrek die de achtergelaten woning telt, tot een maximum van vier van deze vertrekken en met dien verstande dat de aldus berekende tegemoetkoming het bedrag van € 5.445,- niet mag overschrijden.
2. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in artikel 4 sub c. verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van het jaarsalaris.

Artikel 8 - Eerste indiensttreding

De werknemer die in dienst treedt bij een werkgever, werkzaam op het gebied van de Reclassering, en vóór deze indiensttreding niet eerder dan wel langer dan één maand geleden voor het laatst in dienst is geweest van zo'n werkgever, heeft aanspraak op de helft van de totale verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 4 .

Artikel 9 - Meerdere gezinsleden

Bij verhuizing van een gezin, waarvan meerdere gezinsleden aanspraak hebben op de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 4 , wordt deze slechts aan een van deze gezinsleden toegekend waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

Artikel 10 - Aanspraak uit anderen hoofde

Indien uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak bestaat op een vergoeding voor de in artikel 4 genoemde uitgaven, wordt de verhuiskostenvergoeding krachtens artikel 4 slechts verleend tot het bedrag, waarmee deze vergoeding de eerstbedoelde aanspraak overschrijdt.

Artikel 11 - Verzoeken om toekenning

1. Het verzoek om uitbetaling van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 12 - Voorschotregeling

Desgevraagd kan de werknemer een voorschot worden verleend in het bedrag als bedoeld in artikel 4 sub c.

Uitvoeringsregeling G: Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 1 - Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. woonplaats : de gemeente, waar de werknemer metterwoon is gevestigd;
- b. plaats van tewerkstelling : de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- c. gezinsleden : de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.

Artikel 2 - Werknemers met verhuisplicht

1. Indien de werknemer aan wie de verplichting tot verhuizing is opgelegd, ondanks alle pogingen daartoe, er niet in slaagt passende woonruimte in of nabij de plaats van tewerkstelling te verkrijgen, wordt hem vanaf het tijdstip dat de verplichting is opgelegd een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling verleend.
2. In geval de werkgever van oordeel is, dat het dagelijks heen en weer reizen, als bedoeld in lid 1, niet in het belang van de organisatie is, wordt aan de werknemer een tegemoetkoming verleend in de kosten van een pension gelegen in of nabij de plaats van tewerkstelling, alsmede in de reiskosten voor gezinsbezoek.
3. De tegemoetkomingen in de leden 1 en 2 worden door de werkgever aan de werknemer voor de eerste maal voor niet langer dan zes maanden verleend. De werkgever kan deze termijn telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen, maar uiterlijk tot het tijdstip waarop ingevolge het bepaalde in artikel 3 Uitvoeringsregeling F "Verhuiskostenvergoeding" de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt. In geval de werknemer nalaat al datgene te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om ten spoedigste passende woonruimte in of (meer) nabij zijn plaats van tewerkstelling te verkrijgen, vervallen de tegemoetkomingen als bedoeld in de leden 1 en 2 eveneens.

Artikel 3 - Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensionkosten

1. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, als bedoeld in artikel 2 lid 1, bedraagt € 0,14 netto per kilometer, berekend over het aantal kilometers van de woning naar de plaats van tewerkstelling; dit op basis van de kortste route tussen beide postcodes. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing.
2. De tegemoetkoming in de pensionkosten die aan de werknemer op grond van artikel 2 lid 2 wordt verleend, bedraagt voor de werknemer die gewoonlijk met zijn gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige werknemers 60% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, een en ander voor zover de pensionkosten niet uitgaan boven de door de werkgever vooraf redelijk geoordeelde en goedgekeurde pensionprijs.
3. De werknemer, die één keer per week gezinsleden bezoekt en aan wie op grond van artikel 2 lid 2 een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend, komt in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten naar de woonplaats van die gezinsleden en terug. Deze vergoeding is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer op de voor de werkgever minst kostbare wijze dan wel - indien per eigen vervoer wordt gereisd - gelijk aan € 0,14 netto per kilometer.
Indien de gezinsleden tijdelijk elders dan op de oude woonplaats verblijven, wordt niet meer dan het bedrag van de reiskosten tussen de plaats van tewerkstelling en de oude woonplaats vergoed.

Artikel 4 - Reguliere tegemoetkoming reiskosten

1. De werknemer aan wie geen verplichting tot verhuizing is opgelegd en bij wie de enkele reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, gebaseerd op de kortste route tussen beide postcodes, meer dan 10 kilometer bedraagt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer van € 0,14 netto per

kilometer. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing en per dag komt maximaal 36 kilometer voor vergoeding in aanmerking.

2. Indien er tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling geen openbaar vervoer aanwezig is en de werknemer daardoor met een eigen vervoermiddel naar het werk komt, is de tegemoetkoming € 0,14 netto per kilometer. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten.
3. De werknemer, die geen volledige tegemoetkoming in de reiskosten van deur tot deur woon-werkverkeer ontvangt, heeft recht op een basis tegemoetkoming in de reiskosten van € 37,50 netto per kalenderjaar. Deze basis tegemoetkoming wordt in januari van enig jaar, vooraf, uitbetaald. Wanneer een werknemer gedurende het jaar uit dienst gaat word het resterende gedeelte met hem verrekend. Werknemers die gezien hun woon-werk reisafstand door de "basis reiskostenvergoeding" vanuit fiscaal perspectief bovenmatig worden vergoed, ontvangen het bovenmatige als bruto-bedrag.

Artikel 5 - Verbetering reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De tegemoetkoming in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling wordt tot 2010 als volgt aangepast:

- 1 januari 2008: de tegemoetkoming in de reiskosten van artikel 4 lid 2 wordt met 1 cent verhoogd van € 0,14 naar € 0,15;
- 1 januari 2009, de basis tegemoetkoming reiskosten van artikel 4 lid 3 wordt met € 7,50 verhoogd naar € 45,- netto per kalenderjaar;
- 1 januari 2010, de tegemoetkoming in de reiskosten van artikel 4 lid 2 wordt met 2 cent verhoogd van € 0,15 naar € 0,17;

Artikel 6 - Reiskosten bij tijdelijke overplaatsing

De werknemer die door de werkgever tijdelijk ter ondersteuning (bijvoorbeeld bij projecten of onderbezetting) wordt overgeplaatst naar een andere plaats van tewerkstelling, die voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van de eigen auto en die door de tijdelijke overplaatsing meer reiskilometers moet maken dan voorheen, krijgt gedurende de betrokken periode de meerkilometers vergoed tegen € 0,28 netto per kilometer. Voor de werknemer die gedurende de tijdelijke overplaatsing voor het woon-werkverkeer aantoonbaar gebruik maakt van het openbaar vervoer, worden de openbaarvervoerkosten over het gehele woon-werktraject volledig vergoed.

Artikel 7 - Uitbetaling reiskosten woon-werkverkeer

1. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer wordt berekend op basis van artikel 4 van deze Uitvoeringsregeling en maandelijks aan de werknemer uitbetaald.
2. Indien het traject van het woon-werkverkeer als gevolg van een ondernomen dienstreis op enig moment niet wordt afgelegd of het traject van het woon-werkverkeer als gevolg van een ondernomen dienstreis geheel of gedeeltelijk is samengevallen met het traject van de dienstreis, worden de vermeden kilometers woon-werkverkeer vergoed conform het bepaalde in artikel 5 lid 1 sub b. van Uitvoeringsregeling D "Reis- en Verblijfkostenvergoeding" van de CAO.
3. Indien de werknemer, om welke reden dan ook, langer dan een periode van 4 weken zijn arbeid niet verricht wordt de uitbetaling van het eerste lid vanaf dat moment stopgezet.
4. Wanneer de werknemer, wiens uitbetaling van reiskosten is stopgezet, weer arbeid –waaronder arbeidstherapie begrepen- gaat verrichten wordt een hernieuwde berekening op basis van artikel 4 van deze Uitvoeringsregeling gemaakt.

Artikel 8 - Verzoeken om uitbetaling pensioenkosten

1. Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de pensioenkosten moet maandelijks gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend op een hiertoe door de werkgever te verstrekken formulier. Geen aanspraak op tegemoetkoming in de pensioenkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij de werkgever is ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan, welke betaling als een onbelaste vergoeding dient plaats te vinden.
3. De werknemer dient de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.

Artikel 9 - Overgangsbepaling i.v.m. nieuwe systematiek woon-werkverkeervergoeding per 1 april 1997

De op 31 maart 1997 in dienst zijnde werknemer die een woon-werkverkeervergoeding ontvangt die hem bij de reorganisatie per 1 januari 1995 op grond van artikel 12 van de CAO Sociaal Plan is toegekend, behoudt die vergoeding zolang die hoger is dan de vergoeding die hem op grond van deze Uitvoeringsregeling toekomt.

Uitvoeringsregeling H: Functieverplaatsingstoelage

Artikel 1 - Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. huur : het verschuldigde bedrag na aftrek van eventueel inbegrepen kosten voor het gebruik van water, brandstoffen (blok- en wijkverwarming), kosten voor het schoonhouden van trappenhuizen, voor het onderhouden van gemeenschappelijke tuinen, voor portiekverlichting, glasverzekering, garagehuur, e.d.;
- b. jaarsalaris : twaalf maal het bruto maandsalaris, zoals bedoeld in artikel 1 onder g van deze CAO vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; op de datum van verhuizing;
- c. eigen huishouding voeren : het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering.

Artikel 2 - Hoogte van de toelage

De functieverplaatsingstoelage bedraagt € 8.600,- * bruto voor gehuwden en ongehuwden die een eigen huishouding voeren en € 4.300,- * bruto voor overige ongehuwden alsmede gehuwd geweest zijnden die geen eigen huishouding voeren.

* Per. 1 april 2003

Artikel 3 - Huurwoning

Aan de werknemer, die met zijn functie wordt verplaatst en als zodanig voor de functieverplaatsingstoelage in aanmerking komt wordt, wanneer hij in de nieuwe plaats van tewerkstelling een huurwoning betreft, boven die toelage gedurende de eerste vier jaren, ingaande de eerste dag van de maand volgende op die waarin de verhuizing plaatsvond, een tegemoetkoming van 20% en gedurende de volgende vier jaren van 10% in het nieuwe huurbedrag toegekend, nadat op het huurbedrag eerst de bedragen in mindering zijn gebracht waarop ingevolge de individuele huursubsidie- en/of huurgewenningsbijdrageregelingen, dan wel een eventuele andere voorziening, aanspraak bestaat.

Artikel 4 - Eigen woning

1. Aan de functieverplaatste werknemer, die in de nieuwe plaats van tewerkstelling voor eigen bewoning een woning koopt of laat bouwen en daartoe een hypothecaire lening aangaat, wordt boven de functieverplaatsingstoelage een tegemoetkoming in de te betalen rente verleend.
Deze tegemoetkoming bedraagt gedurende de eerste vier jaren, ingaande de eerste dag van de maand volgende op die waarin de verhuizing plaatsvond, 30% en de volgende vier jaren 15% van de rentekosten over een bedrag van maximaal het jaarsalaris van de werknemer en over ten hoogste een jaarsalaris van € 51.359,51 **
2. Voor de juiste vaststelling van het bedrag van de tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid dient te worden uitgegaan van een rente als ware een lineaire lening met een looptijd van 30 jaar gesloten met jaarlijkse aflossing bij de Postbank N.V. Het rentepercentage bij de Postbank N.V., zoals dat per 1 januari van ieder jaar geldt, is bepalend voor de hoogte van de tegemoetkoming in de rentekosten in dat jaar. Bedoeld percentage dient voor het kalenderjaar 2004 te worden gesteld op 6,0 .

** Per. 1 april 2003.

Artikel 5 - Terugbetaling van de toelage en de tegemoetkoming

De functieverplaatsingstoelage alsmede de tegemoetkoming in de huur c.q. rentekosten wordt slechts verleend indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de functieverplaatsingstoelage en de tegemoetkoming in de huur c.q. rentekosten zal terugbetalen, indien de verhuizing niet binnen twee jaar na de functieverplaatsing heeft plaatsgevonden alsmede in geval van ontslag op eigen verzoek en in geval van ontslag op staande voet door de werkgever wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 677 en 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de verhuizing.

Artikel 6 - Overlijden van de werknemer

In geval van overlijden van de werknemer komt de aanspraak op de in de artikelen 3 en 4 genoemde tegemoetkoming toe aan zijn echtgenoot, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde, of aan zijn levenspartner.

Artikel 7 - Meer gezinsleden

Indien de werknemer en diens echtgeno(o)t(e) dan wel levenspartner beiden aanspraak op de functieverplaatsingstoelage hebben, wordt de toelage slechts aan één van hen toegekend.

Uitvoeringsregeling I: Tijdelijke beloning bij extra taken

Artikel 1 - Algemene bepaling

Indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van extra taken die een tijdelijk karakter hebben of taken die tijdelijk door een werknemer worden uitgevoerd, kan de werkgever besluiten tot het toekennen van een tijdelijke beloning aan de werknemer. Het betreft extra taken die een tijdelijk karakter hebben (minimaal 3 maanden, maximaal 3 jaar) en die niet voorkomen in of gebaseerd zijn op de vigerende functie-omschrijving. De taken moeten qua omvang substantieel zijn (minimaal 30 % van de arbeidsduur) en door de werknemer op basis van vrijwilligheid op zich genomen worden op verzoek van de leidinggevende. Als er sprake is van waarneming van een hoger gesalarieerde functie, blijft artikel 89 van deze CAO van kracht.

Artikel 2 - Vaststelling van de extra taak

Na overleg tussen de leidinggevende en de regiomanager of de algemeen directeur wordt vastgesteld of de extra taak voldoet aan de in artikel 1 genoemde uitgangspunten. Is dit het geval dan wordt de extra taak beknopt beschreven door de betrokken P&O-functionaris in overleg met de leidinggevende.

Artikel 3 - Waardering van de extra taak

De taakomschrijving wordt samen met de vigerende functie-omschrijving door de regiomanager of de algemeen directeur voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundige, zoals vermeld in artikel 1 lid g. van de Uitvoeringsregeling J "Functiewaardering" ter vaststelling van de vraag of er voor wat betreft de niveaubepalende elementen sprake is van een verzwaring ten opzichte van de vigerende functie-omschrijving. Is er naar het oordeel van de deskundige sprake van een verzwaring, dan is er een titel voor extra beloning.

Artikel 4 - Beloning van de extra taak

Is er een titel voor extra beloning, dan wordt de hoogte en aard ervan door de regiomanager of de algemeen directeur bepaald. De hoogte van de beloning wordt mede ingegeven door de mate van verzwaring ten opzichte van de vigerende functie-omschrijving, en betreft een bruto bedrag ter hoogte van 1 of (maximaal) 2 periodieken per maand. De betreffende beloning is per definitie tijdelijk en geldt slechts voor de periode waarover de extra taak op verzoek van de leidinggevende wordt vervuld. De beloning wordt per drie maanden uitgekeerd of kan, indien de leidinggevende dit raadzaam acht, als bedrag ineens worden toegekend. De beloning maakt geen onderdeel uit van het vast overeengekomen salaris en heeft derhalve geen invloed op pensioenen en uitkeringen.

Artikel 5 - Beperkende omstandigheden

De extra beloning kan alleen worden toegekend aan werknemers, indien en zolang er naar het oordeel van de leidinggevende sprake is van goed functioneren op het extra taakdeel en op de reguliere functie.

Artikel 6 - Bovenwettelijke bevoegdheid ondernemingsraad

Indien er sprake is van de invoering van extra taken die niet een tijdelijk, maar een permanent karakter hebben en die óf als deeltaak óf op tijdelijke basis door telkens afwisselende werknemers worden verricht, is het bepaalde in de voorgaande artikelen van deze Uitvoeringsregeling niet van toepassing. Wel zal voorafgaand aan de invoering daarvan de ondernemingsraad om advies worden gevraagd. Het betreft daarbij een zgn. bovenwettelijke bevoegdheid voor de ondernemingsraad ex artikel 32 WOR.

Artikel 7 - Informatieverstrekking

De werkgevers, partij bij deze CAO, zullen de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, ten minste twee keer per jaar inzicht geven in het gebruik van deze Uitvoeringsregeling.

Uitvoeringsregeling J: Functiewaardering

Algemeen

Artikel 1 - Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. organieke functie: het samenstel van taken en werkzaamheden, zoals dat door de werkgever is vastgesteld om door een werknemer duurzaam te worden vervuld;
- b. werknemer: iedere werknemer als bedoeld in artikel 1 van deze CAO;
- c. functiebeschrijving: de systematische, schriftelijke weergave van de niveaubepalende werkzaamheden die tot een organieke functie horen;
- d. niveaubepalende werkzaamheden: de werkzaamheden die op grond van het functiewaarderingssysteem het niveau van de organieke functie bepalen;
- e. functiewaarderingssysteem: het LAGO functiewaarderingssysteem van Meurs Organisatie-adviseurs B.V.;
- f. functiewaarderingsdeskundige: de met de uitvoering van de functiewaardering belaste persoon;
- g. functieniveau: de zwaarte van de organieke functie ten opzichte van andere organieke functies, bepaald op basis van het functiewaarderingssysteem;
- h. conversietabel: een door CAO-partijen vastgestelde tabel waarmee op basis van functiewaardering vastgestelde functieniveaus worden vertaald naar functionele salarisschalen;
- i. functionele salarisschaal: de bij een functie behorende maximum salarisschaal als bedoeld in artikel 2 lid 2 van Uitvoeringsregeling A "Salariëring" van deze CAO, die de uitkomst is van de vertaling van het functieniveau door middel van de conversietabel;
- j. P&O functionaris: degene die vanuit de organisatie belast is met de taken van de afdeling Personeelszaken;
- k. leidinggevende: degene, die hiërarchisch direct boven de werknemer is geplaatst.

Organieke functies

Artikel 2 - Beschrijving van de inhoud van een organieke functie

1. Iedere leidinggevende of P&O functionaris kan bij de desbetreffende directeur aangeven of er naar zijn mening sprake is van een nieuwe organieke functie of dat een functiebeschrijving moet worden aangepast op grond van actuele ontwikkelingen en/of wezenlijke veranderingen.
2. Doet de situatie als bedoeld in lid 1. zich voor, dan stelt de betrokken P&O functionaris een (aangepaste) functiebeschrijving op, dit op basis van informatie van de werknemer(s) zelf en/of hun leidinggevende(n), conform de richtlijnen die daartoe verstrekt worden door de functiewaarderingsdeskundige. De werknemer(s) ontvangt (ontvangen) een afschrift van de opgestelde functiebeschrijving.
3. De Algemeen Directeur (voor de functies op het Hoofdkantoor), het directieteam van Reclassering Nederland (voor de regionale functies) of de directeur van het Leger des Heils (voor de functies bij het Leger des Heils) neemt vervolgens een principe-besluit of de nieuwe organieke c.q. de aangepaste organieke functie ter vaststelling en waardering aan CAO-partijen zal worden voorgelegd.
4. Luidt het antwoord bevestigend, dan wordt de nieuwe c.q. de aangepaste organieke functie eerst voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd, conform het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Een afschrift van de adviesaanvraag wordt toegezonden aan de werknemers-organisaties bij de CAO.
5. Functiebeschrijvingen die meer dan 5 jaar oud zijn zonder te zijn veranderd, worden door de betrokken P&O functionaris(sen) en leidinggevende(n) doorgenomen op bestaansgrond en actualiteit.

Artikel 3 - Vaststelling, analyse en waardering van de organieke functies

1. Na ontvangst van het advies van de ondernemingsraad als bedoeld in artikel 2 lid 4, neemt de Algemeen Directeur, het directieteam of de directeur van het Leger des Heils een besluit over de definitieve vaststelling van de nieuwe dan wel de aangepaste organieke functie.
2. Na definitieve vaststelling wordt de (aangepaste) functiebeschrijving toegezonden aan de functiewaarderingsdeskundige, met het verzoek om een graderingsrapport en een waarderingsadvies, dat aan de

hand van de in bijlage 1 bij deze regeling neergelegde conversietabel dient te zijn opgesteld. Uiterlijk binnen een maand na ontvangst van het verzoek, voldoet de functiewaarderingsdeskundige aan dat verzoek.

3. Het graderingsrapport en het waarderingsadvies worden vervolgens uiterlijk binnen twee maanden nadat zij door de functiewaarderingsdeskundige zijn uitgebracht besproken door CAO-partijen.
4. De vakorganisaties, als bedoeld in artikel 4 van deze CAO, delen de werkgever, binnen zes weken na de bespreking van het graderingsrapport en waarderingsadvies, mede of zij de gevolgde procedure kunnen goedkeuren. Wanneer niet binnen deze termijn wordt gereageerd wordt de goedkeuring geacht te zijn verleend.
5. Na goedkeuring door CAO-partijen wordt de (aangepaste) organieke functie toegevoegd aan het functie-overzicht in de CAO.
6. Het functieboek met alle geldende functiebeschrijvingen wordt samen met de bijbehorende graderingsrapporten en waarderingsadviezen beheerd door de personeelsfunctionaris van het Hoofdkantoor van Reclassering Nederland c.q. door de beleidswerknemer P&O van het Leger des Heils (voor de functies bij het Leger des Heils).

Slotbepalingen

Artikel 4 - Ingang nieuwe functie

Vanaf 7 mei 2007 heeft de werknemer recht op uitbetaling van het gewijzigde salaris als gevolg van de nieuwe functiewaardering met ingang van de datum waarop een besluit is genomen als bedoel in artikel 3 lid 1 van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 5 - Bezwarenprocedure

De werknemer kan een geschil over de inhoud van de functiebeschrijving of over zijn indeling in een bepaalde functie voorleggen aan de Commissie van Geschillen. Op de procedure bij de Commissie van Geschillen zijn artikel 102 juncto Bijlage A (Reglement Commissie van Geschillen) van deze CAO onverkort van toepassing, met dien verstande dat –in afwijking van Bijlage B - de uitspraak van de Commissie voor partijen bindend is.

Uitvoeringsregeling K: Beoordeling - vervallen

Voor beoordelingen in het jaar zoo8 is uitvoeringsregeling K van de CAO Reclassering 2007 van toepassing.

Uitvoeringsregeling L: Keuzen in arbeidsvoorwaarden

Artikel 1 - Algemeen

1. De werknemer kan jaarlijks een bepaald deel van het hem per kalenderjaar toekomende aantal vakantie-uren kopen of verkopen. De werknemer die in de loop van het jaar in vaste dienst treedt kan nog voor dat hele jaar gebruik maken van deze regeling.
2. Per kalenderjaar kan de werknemer minimaal 24 uur en maximaal 160 uur kopen of verkopen. Voor de parttimer wordt het minimum en maximum aantal te kopen of te verkopen uren naar evenredigheid van zijn arbeidsduur vastgesteld. Bij verkoop van uren dient de werkgever er rekening mee te houden dat de werknemer voor dat jaar tenminste het wettelijk minimum aantal van 144 vakantie-uren (voor parttimers naar rato) overhoudt.
3. Samenloop van koop en verkoop van vakantie-uren in een kalenderjaar is niet mogelijk.

Artikel 2 - De procedure

1. De werknemer kan jaarlijks -uiterlijk op 1 april- kenbaar maken of hij voor dat jaar (weer) gebruik wil maken van de mogelijkheid om uren te kopen of te verkopen en zo ja voor hoeveel uren. In het geval de werknemer uren wil kopen dient hij daarbij tevens aan te geven in welke periode van dat jaar hij die uren wil opnemen of dat hij die uren geheel of gedeeltelijk wil inzetten voor de verlofspaarregeling.
2. Het aantal te kopen of te verkopen uren wordt in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken op het verzoek van de werknemer. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen behoudens onvoorziene bijzondere situaties tussentijds niet worden gewijzigd.
3. De gemaakte afspraken in het kader van deze regeling worden vastgelegd in een overeenkomst waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld. De overeenkomst dient zowel door de werknemer als door de werkgever voor akkoord te worden ondertekend. Dat geldt ook voor het bijschrijven en afboeken van de gekochte of verkochte uren op de verlofkaart.

Artikel 3 - Kopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van de werknemer om uren te kopen, zal worden ingewilligd tenzij:
 - de werkgever aannemelijk kan maken dat de bedrijfsvoering dat niet toelaat; of
 - het reïntegratieproces van een langdurig ziek geweest zijnde werknemer daardoor naar het oordeel van de werkgever wordt geschaad.
2. Voor ieder gekocht uur is de werknemer een bedrag verschuldigd dat overeenkomt met 1/156 deel van zijn bruto fulltime maandsalaris op 1 april van dat jaar.
3. De werknemer kan aangeven of hij het verschuldigde bedrag in één keer op zijn salaris wil laten inhouden en zo ja in welke maand of kan hij kiezen voor een gespreide betaling door het bedrag in maandelijks gelijke termijnen op zijn salaris te laten inhouden. In beide gevallen dient het verschuldigde bedrag uiterlijk in december van dat jaar te zijn afgelost.
4. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, worden de opgenomen gekochte uren verrekend met het al betaalde bedrag.
5. Bij de vaststelling van de werklast van de werknemer dient de werkgever rekening te houden met het verminderde aantal werkuren en dienen daarover schriftelijk afspraken te worden gemaakt.

Artikel 4 - Verkopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van de werknemer om uren te verkopen, zal worden ingewilligd onder de voorwaarden dat:
 - er vooraf tussen werkgever en werknemer duidelijke schriftelijke afspraken zijn gemaakt over de aard van de boven de normale productie of taken te leveren prestatie en die extra prestatie qua omvang overeenkomt met het aantal door de werknemer te verkopen uren; en

- de kosten van de uit te betalen uren gefinancierd kunnen worden uit de voor dat jaar beschikbare vacatureruimte per functiegroep; en
 - blijkt dat het functioneren van de werknemer daardoor niet wordt geschaad.
2. De werknemer die zijn functie niet of niet volledig uitoefent kan gedurende het jaar waarin die situatie zich voordoet geen gebruik maken van deze regeling. Die situatie doet zich bijvoorbeeld voor wanneer de werknemer gebruik maakt van de regeling voor ouderschapsverlof.
 3. De vergoeding per uur bedraagt 1/156 deel van het bruto fulltime maandsalaris op 1 april van dat jaar.
 4. De vergoeding voor verkochte uren wordt uitgekeerd in december nadat is vastgesteld dat de extra prestatie is geleverd. Indien de extra prestatie niet overeenkomt met de gemaakte afspraken wordt naar rato afgerekend.
 5. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, wordt tussentijds afgerekend.

Artikel 5 - Andere keuzen in arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan gedurende het kalenderjaar bij de werkgever een aanvraag indienen voor een onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsmogelijkheden (doelen) in ruil voor het geheel of gedeeltelijk afzien van één of meerdere hem in een kalenderjaar toe te kennen arbeidsvoorwaardenaanspraken (bronnen), als bedoeld in deze regeling.

Artikel 6 - Uitgangspunten voor andere keuzen in arbeidsvoorwaarden

1. Iedere werknemer kan op vrijwillige basis gebruik maken van de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze uitvoeringsregeling, vanaf artikel 5, worden aangeboden.
2. Een eenmaal gemaakte keuze is bindend voor het lopende kalenderjaar en kan tussentijds niet worden gewijzigd.
3. Een reeds uitbetaalde bron kan niet meer worden ingezet voor één of meer bestedingsdoelen.
4. De onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsdoelen wordt niet eerder toegekend dan op de datum waarop de bron waarvan wordt afgezien, met uitzondering van de vakantietoeslag, gewoonlijk wordt uitgekeerd.
5. Over de gereserveerde bedragen wordt geen rentevergoeding gegeven.
6. Gereserveerde bedragen die niet voor het eind van het betreffende kalenderjaar worden besteed aan vooraf gekozen doelen worden zonder voorafgaand bericht van de werkgever eind december, gelijk met de salarisbetaling over die maand als incidenteel brutoloon uitgekeerd onder inhouding van belasting en premies.
7. Als achteraf blijkt dat door toedoen van de werknemer vergoedingen ten onrechte belastingvrij zijn uitbetaald, zullen de ter zake verschuldigde belasting en premies alsnog op de werknemer worden verhaald.

Artikel 7 - Bestedingsdoelen

De werknemer kan in ruil voor het afzien van één of meer arbeidsvoorwaardenaanspraken een onbelaste vergoeding vragen voor de volgende fiscaal gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden:

- a. aanschaf van een nieuwe fiets voor het woon-werkverkeer en/of het vergoeden van kosten die met het gebruik van de fiets samenhangen;
- b. verlaging van de ouderbijdrage in de kosten van kinderopvang;
- c. voor de aan zijn vakbond, partij bij deze CAO, verschuldigde contributie. In afwijking van artikel 8, kunnen slechts de in de leden 1, 4 en 5 van artikel 8 genoemde bronnen, alsmede het salaris over de maand december en de eenmalige (incidentele) uitkeringen geruild worden voor de in de vorige volzin genoemde bestedingsmogelijkheid. (zie regeling "Vakbondscontributie").

Artikel 8 - Bronnen

Onverminderd het bepaalde in artikel 3 en 4 worden in dit artikel de arbeidsvoorwaarden genoemd die aangemerkt kunnen worden als bronnen, zoals bedoeld in artikel 1.

1. Vakantie-uren:
 - a. de werknemer kan ten behoeve van één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen eenmaal per jaar aangeven af te willen zien van zijn aanspraak op vakantie-uren voor zover het vakantieverlof voor dat kalenderjaar meer bedraagt dan 144 uur;
 - b. voor de parttime werknemer worden de in de vorige leden genoemde uurlimieten naar evenredigheid van een volledig dienstverband vastgesteld;
 - c. de werknemer kan voor de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen vakantie-uren inzetten. Indien het totaal voor fiscaal gefaciliteerde doelen in te zetten aantal uren minder is dan 160 uur kan de werknemer voor het restant nog gebruik maken van de in artikel 4 geboden mogelijkheid om uren te verkopen;
 - d. de werknemer die afziet van vakantie-uren kan niet in hetzelfde kalenderjaar gebruik maken van de mogelijkheid om verlofuren te kopen;
 - e. het verzoek van de werknemer om af te zien van een deel van zijn aanspraak op vakantie-uren wordt door de werkgever ingewilligd mits aan de voorwaarden genoemd in artikel 4 wordt voldaan. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken op het verzoek van de werknemer;
 - f. indien het verzoek wordt ingewilligd ontvangt de werknemer voor ieder uur een vergoeding die gelijk is aan 1/156 deel van het bruto fulltime maandsalaris op 1 april;
 - g. de aanvraag dient vóór 1 april van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft te zijn ingediend.
2. Vakantietoeslag:
 - a. de werknemer kan een verzoek indienen om ten behoeve van één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen af te zien van een deel van zijn aanspraak op vakantietoeslag, voor zover die aanspraak meer bedraagt dan het wettelijk minimumbedrag voor vakantietoeslag;
 - b. de aanvraag als bedoeld in het vorige lid vermeldt het bedrag waarvoor wordt afgezien van de vakantietoeslag. De aanvraag dient vóór 1 april van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft te zijn ingediend.
3. Eindejaarsuitkering:
 - a. de werknemer kan een verzoek indienen om ten behoeve van één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen af te zien van (een deel van) zijn aanspraak op de eindejaarsuitkering;
 - b. de aanvraag als bedoeld in het vorige lid vermeldt het bedrag waarvoor wordt afgezien van de eindejaarsuitkering. De aanvraag dient vóór 1 november van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft te zijn ingediend.
4. Overwerk:
 - a. de werknemer kan een verzoek indienen om ten behoeve van één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen af te zien van (een deel van) zijn aanspraak op de vergoeding voor overwerk. Het afzien van de aanspraak op de vergoeding van overwerk geldt ook voor het deel van de overwerkvergoeding dat op grond van artikel 3 sub a van de Uitvoeringsregeling B gewoonlijk in de vorm van verlofuren wordt vergoed;
 - b. de aanvraag als bedoeld in het vorige lid vermeldt het aantal uren overwerk met het daarbij behorende percentage waarvoor wordt afgezien van de vergoeding. De aanvraag moet gelijktijdig met de overwerkdeclaratie worden ingediend.

Artikel 9 - Procedure

1. In de aanvraag zoals bedoeld in artikel 5 dient de werknemer gelijktijdig met de bron het bestedingsdoel aan te geven. De door de werknemer aangewezen bron voor het 'betalen' van een doel moet, om versnippering te voorkomen, eerst volledig worden ingezet voordat voor hetzelfde doel een volgende bron kan worden aangewezen.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 kan na 1 november geen aanvraag voor het lopende kalenderjaar meer worden ingediend.
3. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een formulier waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld.
4. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in de vorm van een tijdelijke wijziging op de arbeidsovereenkomst.
5. Gelijktijdig met de aanvraag, maar uiterlijk binnen vier weken na uitbetaling van de onbelaste vergoeding dient de werknemer voor de onder artikel 7 sub a en b genoemde doelen een deugdelijke aankoopnota bij de salarisadministratie in te leveren. Indien de werknemer de aankoopnota niet binnen die termijn inlevert, wordt de onbelast verstrekte vergoeding omgezet in een belaste uitkering en verrekend met het salaris.

Op het verzoek van de werknemer om af te zien van de in artikel 8 lid 2 tot en met 4 genoemde bronnen ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen neemt de werkgever binnen twee weken een beslissing.

Uitvoeringsregeling M: Levensloopregeling

HOOFDSTUK 1 Definities en werkingsfeer

Artikel 1 - Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. CAO:
de collectieve arbeidsovereenkomst Reclassering
2. Werkgever:
Stichting Reclassering Nederland
3. Werknemer:
Personen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van Stichting Reclassering Nederland.
4. Arbeidsovereenkomst:
De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
5. Levensloopregeling:
Een door Stichting Reclassering Nederland gefaciliteerde regeling die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof.
6. Bron:
Het loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 dan wel tijdbronnen die conform de CAO als inlegbron ingezet kunnen worden.
7. Doel:
Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door Stichting Reclassering Nederland verleende periode van onbetaald verlof.
8. Kalenderjaar:
Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.
9. Levenslooptelling:
Een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964.
10. Levenslooptekening:
een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levenslooptelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
11. Levenslooptekening:
een verzekering op naam van de werknemer bij een levenslooptelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
12. Inlegperiode:
De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
13. Opnameperiode:
De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooptegoed wordt verkregen.
14. Levenslooptegoed:
De ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooptegoed tijdens onbetaald verlof.
15. Levenslooptegoed:
Het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.
16. Jaarinkomen:
Het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage over dat jaar.
17. Berekeningsgrondslag
Het salaris, vermeerderd met de vakantietoelage.
18. Uurloon:
Onder uurloon wordt verstaan het 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige dagtaak.
19. Peildatum:
De eerste dag van de maand waarin de werknemer een aanvraag als bedoeld in artikel 3 lid 1 heeft ingediend.

Artikel 2 - Werkingsfeer

De levensloopregeling staat open voor alle werknemers die een dienstverband met Stichting Reclassering Nederland hebben.

HOOFDSTUK 2 Sparen voor levensloopverlof

Artikel 3 - Algemene voorwaarden

1. De werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag indienen om uit een of meer bronnen als genoemd in artikel 4 het levenslooploon op te bouwen.
2. De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12 procent van het jaarinkomen van dat jaar.
3. De werknemer kan geen levenslooploon meer opbouwen als het levenslooptegoed op 1 januari van het kalenderjaar waarin zal worden gespaard gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 keer het salaris, vermeerderd met de vakantieuitkering, over het daaraan voorafgaande kalenderjaar.
4. Het in het tweede lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de werknemer die is geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955.

Artikel 4 - Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van het levenslooptegoed kan de werknemer de volgende bronnen inzetten:

1. Geldbronnen:
 - a. Brutoloon werknemer (salaris en eventuele vaste toelagen);
 - b. Vakantietoeslag;
 - c. Eindejaarsuitkering;
 - d. Overwerkvergoeding (de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 3 lid b van de uitvoeringsregeling B van de CAO).
2. Tijdbronnen:
 - a. Vakantieverlof: alle vakantieverlofuren, zoals bedoeld in de artikelen 39 tot en met 44 CAO Reclassering, niet zijnde het extra verlof als bedoeld in artikel 37 CAO Reclassering, die de werknemer in het lopende kalenderjaar opbouwt, eventueel vermeerderd met het vakantieverlofsaldo uit voorgaande jaren en verminderd met 144 uur (parttimers naar rato) welke de werknemer geacht wordt in het lopende kalenderjaar op te nemen.
 - b. De vergoeding in tijd voor overwerk als bedoeld in artikel 3 lid a van de uitvoeringsregeling B van de CAO).
3. De bronnen genoemd in het tweede lid worden omgezet in een geldbedrag, berekend op basis van het uurloon dat de werknemer geniet op de peildatum.

Artikel 5 - Procedurele afspraken

1. De in artikel 3 genoemde aanvraag moet elk jaar opnieuw worden ingediend en dient de volgende gegevens te bevatten:
 - a. de levensloopinstelling;
 - b. het nummer van de levenslooptekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
 - c. tot welke bedragen uit de in artikel 4 genoemde bronnen wordt ingelegd;
 - d. of vorengenoemd bedrag eenmalig dan wel maandelijks moet worden ingelegd;
 - e. de begin en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijks inleg;
 - f. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
 - i. dat hij bekend is met de inhoud van deze Levenslooptekening;
 - ii. of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;
 - iii. of hij een verlofspaarrekening als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
 - iv. dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964,
 - v. dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
 - vi. dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.

2. Indien het een eerste aanvraag betreft dan gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
 - a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 - b. de werkgever direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd: een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levensloopheffingskorting en het saldo aan opgebouwde levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. De aanvraag wordt minimaal twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de (eerste) storting op de levenslooprekening moet plaatsvinden, ingediend.

Artikel 6 - Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg

1. De werkgever kent op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening de in artikel 3 bedoelde aanvraag toe, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met:
 - a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen;
 - b. het saldo in geld van de verlofspaarregeling uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964, op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.
2. Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert.
3. Een toegekende aanvraag kan uitsluitend worden gewijzigd indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is.
4. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
5. Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.
6. Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het jaarinkomen wordt het bovenmatige gedeelte door de levensloopinstelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.
7. Einde spaarperiode: De spaarperiode wordt beëindigd uiterlijk met ingang van de tweede maand volgende op die waarin de werknemer dit aan de werkgever heeft verzocht.

Artikel 7 - Het levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a. ten behoeve van de uitbetaling van levenslooploon,
 - b. ten behoeve van het levenslooptegoed in een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
2. Het levenslooptegoed mag op geen enkele wijze worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding worden aangeboden.

HOOFDSTUK 3 Opnemen van levensloopverlof

Artikel 8 - Doelen en omvang van het levensloopverlof

1. De werknemer kan het levenslooptegoed aanwenden als inkomensvoorziening tijdens een periode van onbetaald verlof.
2. Een levensloopverlofperiode omvat minimaal 300 uur, vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde arbeidsduurfactor. De uitkomst wordt zo nodig afgerond op hele uren.
3. In afwijking van het tweede lid kan de werkgever indien daartoe aanleiding bestaat een kortere levensloopverlofperiode toestaan.

Artikel 9 - Uitkeringen tijdens Levensloopverlof

1. Gedurende het levensloopverlof wordt het levenslooptegoed via de werkgever aan de werknemer uitbetaald. De uitkering is ten hoogste gelijk aan de berekeningsgrondslag over de maand direct voorafgaand aan de datum van ingang van het levensloopverlof.
2. Indien het levensloopverlof voor een deel van de voor de werknemer geldende arbeidsduur wordt toegekend mag de uitkering samen met het salaris en eventuele toelagen niet hoger zijn dan de berekeningsgrondslag, zoals bedoeld in het eerste lid.

Artikel 10 - Procedurele afspraken

1. Voor het opnemen van levensloopverlof gelden aanvraagtermijnen. Hoe langer de verlofperiode, hoe langer de aanvraagtermijn is. Bij verlof van 300 uur geldt een aanvraagperiode van twee maanden; bij een verlofperiode van 450 uur is de aanvraagperiode drie maanden enzovoort. De maximale aanvraagtermijn is zes maanden. Deze termijnen zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof in redelijkheid niet kon worden voorzien.
2. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het levensloopverlof verzetten. Om dezelfde reden kan de werkgever de duur van de levensloopverlofperiode beperken.
3. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. Zo mogelijk wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.
4. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof met dien verstande dat tijdens de verlofperiode geen arbeid verricht mag worden voor een andere werkgever, behoudens goedkeuring van werkgever.
5. De aanvraag om toekenning van levensloopverlof dient de volgende gegevens te bevatten:
 - a. de datum waarop de levensloopverlofperiode ingaat;
 - b. het aantal uren levensloopverlof dat wordt opgenomen;
 - c. de verdeling van de uren levensloopverlof over de weken;
 - d. het percentage van de berekeningsgrondslag dat moet worden uitbetaald;
 - e. een machtiging van de werknemer om een eenmalige of maandelijkse uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de werkgever te verstrekken op een door de werkgever aangegeven wijze.

HOOFDSTUK 4 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

Artikel 11 - Aanspraken tijdens levensloopverlof

1. Pensioenregeling
 - a. De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd verlofperiode deelnemer aan de bij werkgever geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als dienstdtijd voor de pensioenopbouw.
 - b. In de eerste zes maanden van het levensloopverlof komt de werkgeverspremie in het pensioen voor rekening van de werkgever. De werknemerspremie komt ten laste van de werknemer.
 - c. Na de termijn als genoemd in sub b, komen de pensioenpremies, zowel het werkgeversaandeel als het werknemersaandeel voor rekening van de werknemer.
 - d. Met ingang van 1 januari 2010 vervalt sub b. De gehele pensioenpremie, werkgevers- en werknemersdeel komt voor werknemers die vanaf dit tijdstip gebruik gaan maken van levensloopverlof voor rekening van de werknemer.
2. Gedurende de levensloopverlofperiode behoudt de werknemer het recht op de tegemoetkoming ziektekostenverzekering van 25 euro bruto per maand en betaalt de werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekering door.
3. Tijdens het verlof stopt de opbouw van vakantie-uren, extra verlof, vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
4. Ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 1 maand bedraagt.
5. Gedurende de voltijds verlofperiode heeft de werknemer geen aanspraak op de werkgeversbijdrage in het kader van de kinderopvangregeling.

Artikel 12 - Ziekte tijdens de verlofperiode

1. De werknemer heeft in geval sprake is van langdurige ziekte het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten.
2. Dit recht ontstaat vanaf het moment waarop de werknemer, na melding van de ziekte bij de werkgever, tenminste 1 kalendermaand aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de met de werkgever afgesproken reïntegratiemaatregelen.

Artikel 13 - Terugkeer in de functie

Werknemer heeft na terugkeer van het verlof een functieggarantie, dat wil zeggen recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode, tenzij het verlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan de pensionering.

Ondertekening

Stichting Reclassering Nederland

Ondertekend te....., op.....

J.J.H.M. van Gennip

Leger des Heils, afdeling Reclassering

Ondertekend te....., op.....

C. Vader

AbvaKabo FNV

Ondertekend te....., op.....

D. Van Leiden

CNV Publieke Zaak

Ondertekend te....., op.....

J. Veldt