



Arbeidsvoorwaarden





Assistentiehond Gelderland

Arbeidsvoorwaarden

Inhoud

Algemene bepalingen	5
Artikel 1	5
Werkingsfeer	5
Artikel 2.....	5
Relatiepartner Artikel 3.....	5
Toepassing ARBEIDSVoorwaarden.....	6
Artikel 4.....	6
Artikel 5.....	6
Artikel 6.....	6
De arbeidsovereenkomst.....	6
Artikel 7	6
Algemene verplichtingen van de werknemer.....	6
Artikel 8	6
Artikel 9	7
Artikel 10	7
Artikel 11	7
Artikel 12	7
Artikel 13	8
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel 14	8
Artikel 16	8
Pensioen	8
Artikel 17.....	8
Sociaal organisatorische regelingen.....	8
Gehandicapte werknemers	8
Artikel 18a.....	8
Duurzame inzetbaarheid.....	8
Artikel 18b.....	8
Positieve actie vrouwen/etnische minderheden.....	9
Artikel 19.....	9
Artikel 20.....	9
Salariëring.....	9
Algemeen	9
Artikel 21.....	9
Artikel 22.....	9



Assistentiehond Gelderland

Tijdens arbeidsongeschiktheid.....	10
Artikel 23.....	10
Vakantietoeslag Artikel 24.....	10
Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen	10
Artikel 26	10
Overwerk	11
Artikel 27.....	11
Verlof.....	11
Verlofregeling Artikel 31	11
Buitengewoon verlof.....	11
Artikel 32.....	11
Vakantieverlof Artikel 33	11
Kortdurend zorgverlof.....	12
Artikel 34.....	12
Ouderschapsverlof	13
Artikel 35.....	13
Aanvullend geboorte verlof (WIEG)	13
Artikel 35a.....	13
Tegemoetkomingen en toelagen	13
Tegemoetkoming woon/werkverkeer	13
Artikel 36.....	13
Laptop en/of telefoon	14
Artikel 36a.....	14
Reis- en verblijfkostenvergoeding	14
Artikel 37.....	14
Schorsing en op non-actiefstelling.....	14
Schorsing	14
Artikel 41	14
Op non-actiefstelling	14
Artikel 42	14
Einde van de arbeidsovereenkomst	15
Artikel 43	15
REGELINGGEVING SALARIERING	15
Hoofdstuk I: Algemene salarisbepalingen.....	15
Artikel 1: Begripsbepaling	15
Artikel 2: Het vaststellen van het salaris	16
Artikel 3: Inschaling bij indiensttreding	16
Artikel 4: Periodieke verhoging	16
Artikel 6: Inschaling bij overgang naar een functie op gelijk niveau	16
Artikel 7: Inschaling bij overgang naar een functie op een hoger niveau	16



Assistentiehond Gelderland

Artikel 8: Inhouden periodiek	16
Artikel 10: Afwijken	17
Hoofdstuk II: salarisschalen (1-7-2024 en 1-1-2025)	17
Hoofdstuk III: Functiematrix (per 1-7-2024)	17
Hoofdstuk IV: Functieloongebouw	17
Artikel 1: Het beschrijven van de functie	17
Artikel 2: Het indelen van de functie	18
Artikel 5: Het inschalen	18
UITVOERINGSREGELING REGULIERE UREN	18
UITVOERINGSREGELING STUDIEKOSTEN EN STUDIEVERLOF	18
Artikel 1: Werkingssfeer	18
Artikel 2: Definitie studiekosten	18
Artikel 3: Verplichte opleidingen en/of bijscholing	18
Artikel 5: Verplichtingen van de werknemer	19
Artikel 6: Uitbetaling vergoeding studiekosten	19
Artikel 7: Verval en opschorting	19
Artikel 8: Terugbetalingsregeling	19

Waar in deze arbeidsvoorwaarden gesproken wordt over hij/hem, wordt ook zij/haar bedoeld.

Functiebenamingen zijn aangeduid in de mannelijke vorm.

Algemene bepalingen

Definitie

Artikel 1

In deze Arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. *Werkgever*: Assistentiehond Gelderland, hierna te noemen werkgever;
- c. *Werknemer*: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. *Salaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief bijzondere vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag en exclusief toelagen zoals de bijtelling voor privé gebruik van de bedrijfsauto;
- e. *Arbeidsduur*: de - met inachtneming van deze Arbeidsvoorwaarden - tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reistijd die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden.
Eveneens wordt onder arbeidsduur begrepen de reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
- f. *Plaats van tewerkstelling*: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk volgens afspraak zijn werkzaamheden verricht;
- g. *Werkgebied*: het door de werkgever aangewezen gebied, waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
- h. *Relatiepartner*: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijk huishouden voert.
Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt.

Werkingsfeer

Artikel 2

1. Deze Arbeidsvoorwaarden is van toepassing op de werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met Assistentiehond Gelderland.

Relatiepartner

Artikel 3

1. De bepalingen van de arbeidsvoorwaarden en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1, sub h mits is voldaan aan het gestelde in lid 2 van dit artikel en voor zover dat wettelijk mogelijk is en voor zover dat niet in bepaalde artikelen van de ARBEIDSVoorwaarden wordt beperkt of uitgesloten.
2. De werknemer dient, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan der affectieve relatie, een door hem en zijn relatie ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1 sub h en dat de relatiepartners op hetzelfde adres wonen. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie, binnen een maand, schriftelijk aan de werkgever mede te delen.
3. Is aan het gestelde in lid 2 voldaan, dan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Onder aan- en bloedverwanten worden in dit verband mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer met een relatiepartner kan pas aanspraken aan lid 1 van dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van de verklaring als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Toepassing ARBEIDSVoorwaarden

Artikel 4

Uitvoeringsregelingen, waarnaar in de Arbeidsovereenkomst wordt verwezen, vormen één geheel met de Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5

Bepalingen in werkinstructies, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer(s) overeengekomen regelingen die met de Arbeidsvoorwaarden en de uitvoeringsregelingen in strijd zijn, zijn nietig.

Artikel 6

1.

A. De werkgever is verplicht aan de werknemer op diens verzoek kosteloos één exemplaar van deze Arbeidsvoorwaarden te verstrekken.

b. Het sub a bepaalde geldt eveneens voor iedere nieuw verschijnende Arbeidsvoorwaarden uitgave.

C. De werkgever is tevens verplicht de na het verschijnen van een nieuwe druk als sub b bedoeld in de Arbeidsvoorwaarden aangebrachte wijzigingen in alle onderdelen van de instelling ter vrije inzage voor de werknemers te hebben.

2. De werkgever is verplicht tijdens de sollicitatieprocedure aan de gereede kandidaten een digitaal exemplaar van de Arbeidsvoorwaarden ter inzage uit te reiken.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 7

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd en wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan.

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet voor langer dan maximaal één jaar worden aangegaan. Werkgever mag, binnen de grenzen van ketenregel van artikel 7:668a BW, zoals deze op enig moment luidt, meerdere arbeidsovereenkomsten met ieder een duur van maximaal één jaar aanbieden.

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 8

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk voortvloeit, is de werknemer - na overleg - verplicht in te stemmen met:
 - a) het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b) tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
 - c) tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

Artikel 9

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt, dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband. Dit is vastgelegd in het relatiebeding, werknemer heeft deze ondertekend bij aanvang werkzaamheden.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.

Artikel 10

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt dit beschouwd als goedkeuring.
Voordat de werkgever besluit tot het niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de werknemer daarover te horen.

Artikel 11

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen, dan wel middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel erfenissen of legaten te aanvaarden van personen met wie hij uitsluitend uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
 - a. geld of goed toebehorend aan cliënten als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen;
 - b. geld of goed toebehorend aan de werknemer/werkgever ter beschikking te stellen van of te verkopen aan cliënten dan wel borgtocht aan cliënten te verlenen;
 - c. persoonlijke diensten te doen verrichten door cliënten en personen in dienst van de werkgever en goederen toebehorende aan de werkgever te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.

Artikel 12

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
3. De verplichting, als bedoeld in lid 2, kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer ter zake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 13

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten, zoals opgenomen in het opleidingsplan van de werkgever, te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn. De kosten en tijd daarvan worden vergoed volgens de bepalingen van het opleidingsplan.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 14

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven, met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de stichting, en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer, uit hoofde van zijn functie als werkgever, bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 16

1. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade, veroorzaakt door de werknemer als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
2. De werknemer, die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken ter zake jegens derden aan de werkgever cedeert.

Pensioen

Artikel 17

De werkgever neemt deel aan een pensioen regeling.

Wat betreft de premieverdeling werkgever en de werknemer zal het resultaat gevolgd worden wat is vastgelegd door Werkgever. Werknemer is hiervan op de hoogte gesteld voor indiensttreding of wel voor ondertekening van de arbeidsovereenkomst.

Sociaal organisatorische regelingen

Gehandicapte werknemers

Artikel 18a

1. Werkgever voert actief beleid voor het inzetten van werknemers met een arbeids-beperking.
2. De werkgever zal maatregelen bevorderen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden.

Duurzame inzetbaarheid

Artikel 18b

Duurzame inzetbaarheid is een wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Werkgever voert actief beleid voor het duurzaam inzetbaar houden van haar (oudere) werknemers. Het beleid is er op gericht om vooraf en proactief afspraken te maken met individuele werknemers.



Assistentiehond Gelderland

Werkgever en werknemer gaan met elkaar het gesprek aan (tijdens jaarlijkse gesprekken en/of persoonlijke gesprekken) om afspraken te maken die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Afspraken worden vastgelegd en jaarlijks geëvalueerd teneinde te bezien of ze bijstelling behoeven. Het initiatief tot dit gesprek komt zowel van de werkgever als van de werknemer.

Onder meer de volgende opties kunnen worden besproken tussen de werkgever en werknemer:

- Arbo-aanpassingen;
- Flexibele(re) werktijden;
- Werkdagen en/of roostertijden aanpassen;
- Minder belastende taken;
- Taakverbreding / taakroulatie;
- Productiviteitsnorm verlagen;
- Investeren door het volgen van een opleiding of anderszins bijscholen of leren (bijv. een stage);
- inzetten van (langduriger) verlof, extra uren, e.d.

Positieve actie vrouwen/etnische minderheden

Artikel 19

1. Werkgever verklaart zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen en leden van etnische minderheden in het arbeidsproces te bevorderen.
2. Om dit doel te bereiken zal werkgever bevorderen dat met betrekking tot de in lid 1 genoemde groepen nadere voorzieningen worden getroffen ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

Artikel 20

Door de werkgever zal het functioneren van iedere werknemer systematisch worden beoordeeld. Besluitvorming over het te hanteren beoordelingssysteem, procedures en de toe te passen criteria vindt plaats met instemming van het Bestuur en de HR medewerker van de werkgever.

Salariëring

Algemeen

Artikel 21

De salaristabellen van Assistentiehond Gelderland zijn gelijk gesteld aan soortgelijke functies. Hierbij zal werkgever zich inzetten rekening te houden met de inflatie en marktconforme loontabellen.

Artikel 22

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Regelgeving Salariëring.
2. Een wijziging in het salaris wordt aan de werknemer onmiddellijk gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris, en uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, te kunnen beschikken.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

5. Bij elke uitbetaling van het salaris en/of toeslag wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt (digitaal).
6. In bijzondere omstandigheden en bij wijze van uitzondering kan de werknemer aan de werkgever schriftelijk verzoeken hem een voorschot op het maandsalaris tot maximaal 50% te doen uitkeren.

Tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 23

De werknemer behoudt bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW gedurende een periode van 52 weken recht op 100% van het in artikel 1 lid d van deze arbeidsvoorwaarden omschreven salaris. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na ommekomst van deze 52 weken voortduurt, heeft hij gedurende een periode van nog eens 52 weken, recht op 70% van het in artikel 1 d van deze arbeidsvoorwaarden omschreven salaris.

Vakantietoeslag

Artikel 24

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag over iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 24 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 of uitkering als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand januari van het huidige kalenderjaar. De uitbetaling van de vakantietoeslag kan ten hoogste tweemaal per jaar plaatsvinden, doch uiterlijk op 31 mei van het desbetreffende jaar.

Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag werd betaald en de datum van het ontslag.

Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.

Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen

Artikel 26

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 40 uur per week.
2. Voor werknemers met een volledig dienstverband voor wie wisselende werktijden gelden, bedraagt de arbeidsduur 160 uur per 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur per week niet meer dan 50 uur mag bedragen.
3. Het houden van en het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen/werkoverleggen, worden als arbeidsduur aangemerkt.
- b. Bijscholing, als bedoeld in artikel 14, wordt eveneens als arbeidsduur aangemerkt, tenzij deze scholing conform artikel 1 lid e van deze arbeidsvoorwaarden op aanwijzing van Assistentiehond Gelderland in de eigen tijd van de werknemer dient plaats te vinden.
4. De werktijden van de werknemer worden - na overleg - door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.



Assistentiehond Gelderland

Overwerk

Artikel 27

1. Aan de werknemer, die jonger dan 18 jaar dan wel 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Verlof

Verlofregeling

Artikel 31

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en Koningsdag. Een feestdag gaat in om 00:00 uur en eindigt om 24:00 uur.

Buitengewoon verlof

Artikel 32

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:

- a. Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: twee dagen;
- b. Bij bevalling van echtgenote/partner: het aantal werkuren per week;
- c. Bij verhuizing (maximaal één keer per drie jaar): twee dagen;
- d. Bij huwelijk van kinderen, stief-, pleeg-, of aangehuwde kinderen, ouders, pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: één dag;
- e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), kinderen, pleeg- of stiefkinderen en, voor zover de werknemer met de regeling van de begrafenis of crematie is belast van de ouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
- f. Bij overlijden van ouders, stiefouders, schoonouders, grootouders, pleegouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
- g. Bij calamiteiten in overleg met de werkgever: maximaal één dag per gebeurtenis;
- h. Bij 12½-, 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders: één dag;
- i. Bij 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag.
- j. Bij adoptie: 5 dagen voor elk kind geadopteerd binnen Nederland; voor adoptie buiten Nederland: 10 dagen voor elk kind.

Vakantieverlof

Artikel 33

1. Onverlet het bepaalde in artikel 7.10:634 Burgerlijk Wetboek wordt aan de werknemer over elk jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd vakantie met behoud van salaris verleend.
2. De werknemer, die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantie in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. De aldus berekende vakantie wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
3. Bij een niet volledig dienstverband wordt de vakantie naar evenredigheid vastgesteld. De aldus berekende vakantie wordt naar boven afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
4. De vakantie dient in de regel in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.

5. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer te worden bepaald, met dien verstande dat tenminste 2 weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht met een maximum van 3 aaneengesloten weken.
6. Wanneer de werknemer voorafgaand aan, dan wel tijdens, een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet, gelden de verleende vakantiedagen niet als vakantiedagen. Indien er tijdens langdurige (6 weken of langer) (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vakantie wordt opgenomen dan maken werknemer en werkgever vooraf afspraken over de re-integratieverplichtingen en het afschrijven van verlofuren. De werkgever mag in dat geval geen verlofuren inhouden zonder (mondelijke of schriftelijke) toestemming van de werknemer. Stemt werknemer in met het afboeken van verlofuren, dan wordt de werknemer tijdens de opgenomen vakantie vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
7. De werknemer heeft recht op 160 uur (wettelijk) per jaar en 40 uur (bovenwettelijk) bij een fulltime (40 uur) werkweek.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 34

1. In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg, heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in lid 2.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een kind van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in [artikel 1.1 van de Jeugdwet](#) verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer of
 - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
3. De werknemer behoudt gedurende het verlof recht op:
70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
In dit artikel wordt onder loon verstaan het bruto basis maandsalaris (zoals beschreven in artikel 1 d van deze arbeidsvoorwaarden) plus vaste structurele emolumenten (zoals de pro rata vakantiebijslag).
4. De werknemer dient het verzoek tot kortdurend zorgverlof in bij de werkgever.
5. De werkgever kan de werknemer verzoeken om een verklaring van de behandelend arts dat thuisverzorging noodzakelijk is / was.
6. Indien de omstandigheden waaronder het kortdurend zorgverlof is toegekend gedurende het verlof wijzigen, is de werknemer gehouden de werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
7. De duur van het verlof is maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur.
8. De werkgever kan in gunstige zin afwijken van deze regeling.

Ouderschapsverlof

Artikel 35

Conform hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, overeenkomstig deze wet recht op ouderschapsverlof:

- a. De duur van het verlof bedraagt maximaal 26 maal de arbeidsduur per week (maximaal 26 weken uitgaande van een fulltime dienstverband) op te nemen in de eerste acht levensjaren van het kind. Van deze 26 weken zijn maximaal 9 weken (9 maal de arbeidsduur per week) deels betaald, en wel 70% van het dagloon. Deze 9 weken moeten worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
- b. Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof, betaalt de werkgever gedurende het verlof het werkgeversaandeel in de pensioenpremie door.

Aanvullend geboorte verlof (WIEG)

Artikel 35a

Conform Wetgeving Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) kan naast het standaard geboorteverlof (zoals benoemd in artikel 32b van deze arbeidsvoorwaarden) en binnen 6 maanden na de geboorte van het kind, aanvullend geboorteverlof opgenomen worden van 5 maal de arbeidsduur per week. De werknemer behoudt gedurende het aanvullend geboorteverlof 70% van het loon. Onder loon wordt verstaan het bruto basis maandsalaris (zoals omschreven in artikel 1d van deze arbeidsvoorwaarden) plus vast structurele emolumenten zoals vakantiebijslag.

Tegemoetkomingen en toelagen

Tegemoetkoming woon/werkverkeer

Artikel 36

1. De vergoedingsregeling voor het woon-/werkverkeer wordt gebaseerd op € 0,31 (met € 0,23 fiscaal vrijgestelde kilometertarief geldend als vergoeding voor woon-/werkverkeer, met inachtneming van de daarbij behorende fiscale uitgangspunten). Vergoeding voor gemaakte reiskosten woon/werkverkeer voor maandelijks en op declaratiebasis uitgekeerd. Declaratie van de kilometervergoeding dienen elke maand (voor de verlopen maand ervoor) voor de 10^e van de maand ingediend te worden bij de werkgever, voorzien van specificatie van de bestemming. Bij niet gewerkte dagen of langdurige afwezigheid vanwege ziekte (1 maand of langer) kan er geen kilometer declaratie worden ingediend en is er geen recht op vergoeding.
2. Bij het berekenen van de afstand wordt de snelste route gehanteerd (volgens Routenet)
3. Wanneer gebruik gemaakt wordt van een beschikbare bedrijfsauto voor het uitvoeren van de werkzaamheden, inclusief het woon/werkverkeer, wordt er geen tegemoetkoming uitgekeerd zoals in lid 1 vermeld. Bij meer dan 500 km privé gebruik van de bedrijfsauto zal de fiscale bijtelling gelden.
4. Werknemer betaalt maandelijks een eigen bijdrage van € 100,00 voor privé gebruik van de bedrijfsauto deze zal maandelijks worden ingehouden van het nettoloon. De eigen bijdrage gaat af van de fiscale bijtelling die bij het brutoloon is opgeteld.
5. Werkgever levert (bij beschikbaarheid van een bedrijfsauto) deze voor bruikleen aan de werknemer. Het gebruik maken van de bedrijfsauto is onlosmakelijk verbonden met de door de werknemer ondertekende bruikleenovereenkomst van de bedrijfsauto.



Assistentiehond Gelderland

Laptop en/of telefoon

Artikel 36a

Werkgever levert in bruikleen aan werknemer afhankelijk van de functie een laptop, muis en/of telefoon.

Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 37

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed op declaratiebasis.

Schorsing en op non-actiefstelling

Schorsing

Artikel 41

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer 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 14 dagen worden verlengd.
2. 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 c.q. 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.
3. 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.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. 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. Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman dan komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. 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.
7. 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, kan voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Op non-actiefstelling

Artikel 42

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging hiervan, wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang der werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning

is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, 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.

4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 43

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c. door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van het ten aanzien van opzegging in het tweede lid van dit artikel en het in artikel 7:672 BW bepaalde;
 - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:676 BW;
 - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
 - f. op de dag waarop de werknemer de dan voor hem/haar geldende vaste AOW gerechtigde leeftijd bereikt, dan wel de dag waarop hij een voor hem afwijkende pensioenleeftijd bereikt waarop voor hem het recht op pensioen ontstaat;
 - g. door overlijden van de werknemer;
 - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 BW of (per 1 juli 2015) 7:671b en 7:671c BW.
2.
 - a. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden;
 - b. De opzegtermijn van 1 kalendermaand gaat in op de 1e dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

REGELINGGEVING SALARIERING

Hoofdstuk I: Algemene salarisbepalingen

Artikel 1: Begripsbepaling

In deze regelgeving wordt verstaan onder:

1. *Salarisschaal*: een vaste oplopende reeks periodieknnummers en de daarbij behorende bedragen zoals opgenomen in de salaristabel in hoofdstuk II van deze uitvoeringsregeling.
2. *Functionele schaal*: de salarisschaal die hoort bij een bepaalde functiebeschrijving.
3. *Salaris*: het voor de werknemer geldende bruto maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer uit de op zijn functie van toepassing zijnde salarisschaal.
4. *Periodiek*: een verhoging van het salaris met één periodieknummer.
5. *Periodieknummer*: een nummer dat voorkomt in de salaristabel van hoofdstuk II van deze uitvoeringsregeling waar een salarisbedrag bij hoort en dat onderdeel uitmaakt van een salarisschaal.
6. *Opleidingsindicatie*: tenzij anders vermeld, wordt bij de functie een opleidingsniveau aangegeven dat voor die functie gewenst is.

Artikel 2: Het vaststellen van het salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Als de functie niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een van de functiebeschrijvingen stelt de werkgever het salaris als volgt vast:
 - a. De werkgever vergelijkt de functie met de functies in de functiematrix, waarna hij de indeling van de beschreven functie afleidt van de indeling van de functies in de functiematrix.
3. Het salaris van de werknemer van 18 jaar en ouder komt overeen met het bruto maandbedrag van het voor de werknemer geldende periodieknummer in de salaristabel voor werknemers van 18 jaar en ouder zoals opgenomen in hoofdstuk II.
4. Het salaris van de werknemer die een deeltijddienstverband heeft, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur ten opzichte van een volledig dienstverband van 40 uur per week.
5. Het salaris van de werknemer wiens dienstverband een gedeelte van de maand heeft geduurd, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de in de desbetreffende maand gewerkte tijd.

Artikel 3: Inschaling bij indiensttreding

Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer vastgesteld en uitgedrukt in een periodieknummer van de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Artikel 4: Periodieke verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 periodiek-nummer tot het maximum van de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld is bereikt.
2. Deze in lid 1 van dit artikel genoemde periodieke verhogingen worden toegekend per 1 januari van enig jaar. Voor een werknemer die in dienst is getreden op of na 1 juli van enig jaar vindt de eerste verhoging plaats per 1 januari van enig jaar nadat tenminste 12 maanden zijn verlopen sinds de indiensttreding.

Artikel 6: Inschaling bij overgang naar een functie op gelijk niveau

Als de werknemer bij werkgever na overleg een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, houdt de werknemer recht op het periodieknummer waarin hij was ingeschaald op het moment waarop hij de nieuwe functie aanvaardde.

Artikel 7: Inschaling bij overgang naar een functie op een hoger niveau

Als de werknemer bij werkgever na overleg een andere functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, krijgt de werknemer recht op het bruto maandsalaris van de nieuwe salarisschaal. Dit maandsalaris kan echter nooit lager zijn dan de laagste periodiek van de nieuwe salarisschaal.

Artikel 8: Inhouden periodiek

1. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie onvoldoende vervult, kan de werkgever vóór de periodiekdatum besluiten de periodieke verhoging zoals bedoeld in artikel 5 niet toe te kennen.
2. Als de werkgever besluit gebruik te maken van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, informeert hij de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteert en informeert hij de werknemer over de daaruit voortvloeiende gevolgen voor het salaris van de werknemer.



Assistentiehond Gelderland

Artikel 10: Afwijken

Van het bepaalde in dit hoofdstuk kan slechts worden afgeweken wanneer en voor zover dit in Uitvoeringsregeling Salariëring is bepaald.

Hoofdstuk II: salarisschalen (1-7-2024 en 1-1-2025)

Salarisschalen, salarisbedragen per maand in euro's voor werknemers vanaf 18 jaar (op basis van een werkweek van 40 uur).

Arbeidsjaar		
	1	2
start	2.632,56	3.194,11
0	2.687,44	3.257,44
1	2.755,00	3.355,61
2	2.818,33	3.440,06
3	2.889,06	3.529,78
4	2.986,17	3.598,39
5	3.069,56	3.678,61
6	3.168,78	3.749,33
7	3.257,44	3.890,78
8	3.355,61	3.983,67
9	3.440,06	4.083,94
10	3.529,78	4.188,44
11	3.598,39	4.276,06
12	3.678,61	4.370,00
13	3.749,33	4.462,89

Hoofdstuk III: Functiematrix (per 1-7-2024)

Salaris-Schaal	Training & Zorg
1	Instructeur Teamtraining
2	Senior Trainer en coördinator Teamtraining Case Manager Intake Specialist puppyselectie

Hoofdstuk IV: Functielloonbouw

Artikel 1: Het beschrijven van de functie

1. De functiematrix werkgever bevat de beschrijvingen van de werknemer matrix functies.
2. De werkgever beschrijft de reguliere, bij de functie van de werknemer behorende activiteiten. Hij baseert zich daarbij op de werkzaamheden die de werknemer op het moment van invoering van het functielloonbouw verricht met inachtneming van het doel van de functie en de organisatorische positie.



Assistentiehond Gelderland

Artikel 2: Het indelen van de functie

1. De werkgever deelt de vastgestelde functiebeschrijving in, in een in de salaris-tabel voorkomende salarisschaal.
2. De werkgever kan de indeling bepalen door:
 - i de indeling af te lezen uit de functiematrix (zie hoofdstuk III);
 - ii de beschreven functie te vergelijken met de functies in de functiematrix, waarna hij de indeling van de beschreven functie afleidt van de indeling van de functies in de functiematrix;
3. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van de voor de functie toepasselijke salarisschaal.

Artikel 5: Het inschalen

De werkgever schaaft de werknemer, die op het moment van invoering van het functieloongebouw in dienst is van de werkgever, in een periodieknummer van de na toepassing van artikel 4 vastgestelde salarisschaal.

UITVOERINGSREGELING REGULIERE UREN

Artikel 1:

1. Onder reguliere uren worden verstaan de uren waarin werkzaamheden worden verricht: Buiten de uren gelegen tussen 7.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag. - Op zaterdagen, zon- en feestdagen.
2. Werkzaamheden, die gedurende korter dan een uur achtereen worden verricht, tellen naar ratio afrondend op 15 minuten (kwartier) voor de berekening van het aantal reguliere uren.

UITVOERINGSREGELING STUDIEKOSTEN EN STUDIEVERLOF

Artikel 1: Werkings sfeer

Deze regeling heeft betrekking op:

- verplichte opleidingen en/of bijscholing als bedoeld in artikel 13 van de Arbeidsvoorwaarden;
- facultatieve opleidingen en/of cursussen, waaronder tevens begrepen externe studie bijeenkomsten, conferenties en congressen;

Artikel 2: Definitie studiekosten

Onder studiekosten in de zin van deze regeling worden verstaan;

1. Cursus-, les- of schoolgelden, alsmede inschrijfkosten;
2. Reiskosten op basis van de laagste klasse van openbaar vervoer en/of verblijfkosten indien voor de lessen vereist;
3. Kosten voor deelneming aan examens;
4. Kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal.

Artikel 3: Verplichte opleidingen en/of bijscholing

1. De verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen, zoals bepaald in de opleidingsplannen vinden zoveel mogelijk plaats binnen de werktijden van de werknemer en maken deel uit van de arbeidsduur.
2. Indien de verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen plaatsvinden buiten de werktijden van de werknemer, worden de daarmee gepaard gaande uren als reguliere werkuren beschouwd
3. Ter voorbereiding op een examen en/of tentamen kan studieverlof worden verleend voor ten hoogste twee dagen per jaar, uitgaande van een fulltime dienstverband. Voor het overige dient

de voorbereiding in de eigen tijd van de werknemer plaats te vinden en maakt deze geen deel uit van de arbeidsduur. Daarmee gepaard gaande uren worden ook niet als overuren beschouwd noch uitbetaald aan de werknemer.

4. In geval van verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen worden de studiekosten volledig doorwerkgever vergoed.

Artikel 5: Verplichtingen van de werknemer

De werknemer verplicht zich, voor cursussen die onder deze regeling vallen:

1. De opleiding en/of (bijscholing)cursus naar vermogen te verrichten en zich tijdig aan het examen te onderwerpen;
2. Werkgever, op diens verzoek, op de hoogte te houden van de voortgang van de opleiding en/of (bijscholing)cursus; werkgever is bevoegd na overleg met de werknemer inlichtingen bij het opleidend instituut in te winnen;
3. Werkgever om toestemming te vragen alvorens de opleiding en/of (bijscholing) cursus te onderbreken, op te schorten of af te breken.

Artikel 6: Uitbetaling vergoeding studiekosten

1. De uitbetaling van de vergoeding van de studiekosten geschiedt hetzij rechtsreeks aan het opleidingsinstituut hetzij nadat de werknemer de declaratie heeft ingediend onder overlegging van bewijsstukken.
2. In bepaalde gevallen kan werkgever voor de uitbetaling van de studiekosten aan de werknemer een voorschot toekennen.

Artikel 7: Verval en opschorting

1. De studiekostenregeling en het studieverlof komen te vervallen wanneer de werknemer wegens aan hem te verwijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt.
2. Bij uitzondering kan de toepassing van de regeling worden opgeschort, doch dan zal na hervatting, voor het totaal der tegemoetkomingen tot aan de beëindiging van de studie, geen hoger bedrag mogen gelden dan het bedrag dat zou zijn toegekend indien de studie normale voortgang zou hebben gevonden.

Artikel 8: Terugbetalingsregeling

1. Indien de werknemer niet naar behoren deelneemt aan de studie en wegens aan hem te verwijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt, dan kunnen de verstrekte vergoedingen worden teruggevorderd en kan het betalen van verdere vergoedingen worden gestaakt.
2. Met betrekking tot facultatieve opleidingen en/of cursussen geldt de terugbetalings- regeling zoals beschreven in lid 3 van dit artikel voor het geval de arbeidsovereenkomst, op initiatief van de werknemer, binnen een periode van maximaal twee jaar na de uitbetaling van de vergoeding van de studiekosten wordt beëindigd.
3. Bij beëindiging van het dienstverband, op eigen verzoek van de werknemer, geldt de navolgende terugbetalingsregeling:
 - Beëindiging binnen 1 jaar na uitbetaling: 50% van de door de werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 2.1, 2.3 en 2.4);
 - Beëindiging binnen 2 jaar na uitbetaling: 25% van de door de werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 2.1, 2.3 en 2.4).