

CAO CINOP

2011

Colofon

Titel CAO CINOP 2011

Auteur CINOP Advies, ABVA KABO FNV en AOb

Versie 2011

Datum 12 april 2011

CINOP

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

Tel: 073-6800800

Fax: 073-6123425

www.cinop.nl

© CINOP 2011

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Collectieve Arbeidsovereenkomst CINOP 2011	1
Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen, werkingsfeer en wederzijdse verplichtingen 3	
Artikel 1.1 Begripsbepalingen	3
Artikel 1.2 Werkingsfeer en toepassing	4
Artikel 1.3 Werkingsduur	4
Artikel 1.4 Wederzijdse verplichtingen	5
Hoofdstuk 2 Werken en Functioneren	7
Artikel 2.1 Dienstverband	7
Artikel 2.2 Omvang van het dienstverband.....	9
Artikel 2.3 Functie, functioneren en beoordeling.....	10
Artikel 2.4 Overplaatsing ander organisatieonderdeel.....	13
Hoofdstuk 3 Beloning	15
Artikel 3.1 Algemeen	15
Artikel 3.2 Vaste Beloning	15
Artikel 3.3 Variabele beloning	16
Artikel 3.4 Toeslag levensloopregeling	17
Artikel 3.5 Uitbetaling salaris	17
Artikel 3.6 Vakbondscontributie	17
Artikel 3.7 Regeling Opmaat	17
Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof.....	19
Artikel 4.1 Vakantiejaar	19
Artikel 4.2 Aantal vakantie-uren	19
Artikel 4.3 Opbouw van vakantie	19
Artikel 4.4 Opname vakantie	20
Artikel 4.5 Feestdagen.....	20
Artikel 4.6 Buitengewoon verlof	20
Artikel 4.7 Onbetaald verlof en loopbaanonderbreking	22
Artikel 4.8 Ouderschapsverlof	22
Artikel 4.9 Kortdurend zorgverlof	22
Artikel 4.10 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof	23
Artikel 4.11 Seniorenverlof	23
Artikel 4.12 Stimulering Employability Senioren (SES-regeling)	24
Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen	25
Artikel 5.1 Pensioenregeling	25
Artikel 5.2 Levensloopregeling	25
Artikel 5.3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	25
Hoofdstuk 6 Vergoedingen, voorzieningen en verzekeringen	29
Artikel 6.1 Algemeen	29
Artikel 6.2 Reiskosten woon/werkverkeer	29
Artikel 6.3 Vergoeding zakelijke kilometers	29
Artikel 6.4 Verstrekking van een OV-jaarkaart	29
Artikel 6.5 Spaarloonregeling	29
Artikel 6.6 Vergoeding van lunch, diner en overnachting	29
Artikel 6.7 Overige onkostenvergoedingen	30
Artikel 6.8 P.O.P.	30
Artikel 6.9 Vergoeding deelname cursus bedrijfshulpverlening	30
Artikel 6.10 Vergoeding verhuiskosten.....	30
Artikel 6.11 Kinderopvang	30
Artikel 6.12 Bedrijfsfitness	31

Artikel 6.13 ANW-hiaat	31
Artikel 6.14 Verzekeringen	31
Bijlage 1 Model Arbeidsovereenkomst	33
Bijlage 2a Overzicht functies CINOP	35
Bijlage 2b Bezwarencommissie functiewaardering	37
Bijlage 3 Salarisniveaus CINOP	39
Bijlage 4 Medezeggenschap en personeelsvakorganisaties	41
Bijlage 5 Resultaatdelingsregeling	43
Bijlage 6 Geschillen	45
Bijlage 7 Levensloopregeling	47
Artikel 1 Definities	47
Artikel 2 Werkings sfeer	48
Artikel 3 Aanvraag opbouw levenslooptegoed	48
Artikel 4 Bronnen	48
Artikel 5 Procedurele afspraken omtrent levensloopinleg	48
Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg	49
Artikel 7 Het levenslooptegoed	50
Artikel 8 Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof	51
Artikel 9 Procedurele afspraken omtrent levensloopopname	51
Artikel 10 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer	52
Artikel 11 Ziekte tijdens de verlofperiode/bijzondere omstandigheden	52
Artikel 12 Terugkeer in de functie	53
CAO CINOP 2011	

1

Collectieve Arbeidsovereenkomst CINOP 2011

De ondergetekenden:

• CINOP Advies B.V.: vertegenwoordigd door de heer drs. J.H. Morshuis, algemeen directeur,
en

• ABVAKABO FNV, vertegenwoordigd door mevrouw mr. E. Rhijnsburger;
• AOb, vertegenwoordigd door de heer mr. H. Molleman.

hierna te noemen partijen bij deze CAO, zijn navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan, bestaande uit de artikelsgewijze bepalingen en de bijlagen, hierna te noemen CAO CINOP.

Aldus getekend voor akkoord in viervoud: Datum:

De heer drs. J.H. Morshuis
Mevrouw mr. E. Rhijnsburger
De heer mr. H. Molleman
CAO CINOP 2011

2

CAO CINOP 2011

3

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen, werkingssfeer en wederzijdse verplichtingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

a De werkgever
CINOP Advies B.V. te 's-Hertogenbosch,
b De werknemer

De persoon, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan, tenzij betrokkene:

- De functie vervult van algemeen directeur;
- Werkzaam is in het kader van een stage.

c Volledige weektaak

Van een volledige weektaak is sprake bij een contractuele arbeidsduur van 37,5 uur per week.

d Deeltijder

De werknemer wiens contractuele arbeidsduur minder dan 37,5 uur per week bedraagt .

e Jaarsalaris

De som van 12 x het maandsalaris, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

f Maandsalaris

De primaire vaste beloning per maand is het bedrag dat is vastgesteld op basis van een van de salarisniveaus zoals vermeld in bijlage 3.

g Uurloon

Het 1/162,5 deel van het maandsalaris dat gebaseerd is op een volledige weektaak.

h Samenlevingsvorm

Samenlevingsvorm is gelijkgesteld aan het huwelijk, indien sprake is van samenlevingsvorm met een duurzaam karakter, blijkend uit het feit dat de partners gedurende tenminste zes maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven, dan wel dat er sprake is van een geregistreerd partnerschap dan wel als de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst kan overleggen.

i De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

j Personeelsgids

De gids waarin de binnen CINOP geldende interne richtlijnen en procedures zijn opgenomen, en waarin tevens de regelingen zijn vervat, waaraan de OR van CINOP zijn instemming heeft verleend.

k ASM. De ASM staat voor Algemene Salaris Maatregel. De ASM regelt aanpassing salaris op basis van CAO wijziging.

CAO CINOP 2011

4

Artikel 1.2 Werkings sfeer en toepassing

1.2.1 De CAO met alle daarin opgenomen bijlagen is van toepassing op de werknemers in dienst van de werkgever.

1.2.2 Voor zover daarin niet anders is bepaald, kan de werkgever niet afwijken van de bepalingen in deze CAO.

1.2.3 Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen. In dat geval komen partijen zo spoedig mogelijk bijeen teneinde overeenstemming te bereiken over te treffen maatregelen.

1.2.4 Hardheidsclausule

De CAO-partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. Indien de uitvoering van afspraken aantoonbaar de continuïteit van CINOP bedreigt, kunnen met de personeelsvakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit meer te waarborgen.

Artikel 1.3 Werkingsduur

1.3.1 De CAO is aangegaan voor het kalenderjaar 2011.

1.3.2 Opzegging geschiedt door één of meerdere partijen voor 1 oktober 2011. Indien de CAO niet tijdig wordt opgezegd, wordt de CAO geacht te zijn verlengd voor de duur van één jaar.

1.3.3 In geval van opzegging blijven de bepalingen van de CAO ook ná verstrijken van de looptijd als voorwaarden op de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing tot het moment, waarop een nieuwe CAO van kracht is geworden.

Op het moment dat de nieuwe CAO van kracht is worden de bestaande arbeidsvoorwaarden van de werknemers geacht te zijn vervangen door de nieuwe CAO.

1.3.4 Partijen zijn overeengekomen om medio 2011 te starten met de voorbereidingen van de nieuwe CAO.

CAO CINOP 2011

5

Artikel 1.4 Wederzijdse verplichtingen

Verplichtingen werkgever

1.4.1 De werkgever is verplicht al datgene te doen of te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of te laten.

1.4.2 De werkgever geeft de werknemer die hem daarom verzoekt inzage in zijn personeelsdossier.

1.4.3 De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is en zal slechts met toestemming van de werknemer op zijn persoon betrekking hebbende gegevens aan derden verstrekken.

1.4.4 De werkgever zal gedwongen ontslag zoveel mogelijk voorkomen.

1.4.5 Gedurende de looptijd van deze CAO kan beëindiging van het dienstverband wegens opheffing van een functie, als gevolg van het opzeggen door de werkgever van alle arbeidsovereenkomsten met werknemers aangesteld op één van de in bijlage 2A genoemde functies, slechts plaatsvinden wanneer partijen bij deze CAO overeenstemming hebben bereikt over aard en omvang van de personeelsreductie en

een sociaal plan.

1.4.6 Ingeval van fusie en/of herstructurering van de organisatie zullen de door de Sociaal Economische Raad vastgestelde fusiegedragsregels worden gevolgd.

Indien werkgever overweegt:

- Een fusie aan te gaan;
 - De organisatie of een organisatieonderdeel te verplaatsen, te sluiten over te nemen, en/of
 - De personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,
- Zullen bij het nemen van de beslissing de sociale consequenties voor de werknemer worden betrokken.

Als er op grond van door de werkgever te nemen maatregelen, gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, zal werkgever in overleg met de personeelsvakorganisaties een sociaal plan opstellen. De kosten van de onder 1.4.5 en 1.4.6 genoemde regelingen komen, voor zover daarin niet wordt voorzien door wettelijke regelingen, ten laste van werkgever.

Tijdens de looptijd van deze CAO zal er geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden in de zin van een reorganisatie met bijbehorend sociaal plan.

CAO CINOP 2011

6

Verplichtingen werknemer

1.4.7 De werknemer is verplicht de overeengekomen en uit zijn functie voortvloeiende werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te houden aan de aanwijzingen, die door de werkgever in instructies of reglementen zijn neergeld en vastgesteld.

1.4.8 De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover hij die verplichting redelijkerwijs had kunnen begrijpen of deze hem uitdrukkelijk is opgelegd.

Verplichtingen personeelsvakorganisaties

1.4.9 De personeelsvakorganisaties verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.

1.4.10 De personeelsvakorganisaties verplichten zich geen acties te zullen voeren en/of te steunen die tot doel hebben de arbeidsvoorwaarden, zoals die gelden gedurende de duur van deze overeenkomst te wijzigen.

Nevenwerkzaamheden

1.4.11 De werknemer stelt de werkgever vooraf schriftelijk op de hoogte van zijn voornemen om hetzij door uitoefening van eigen bedrijf of onderneming, hetzij door het aanvaarden van een functie bij een ander werkgever, nevenwerkzaamheden uit te gaan voeren.

1.4.12 De werknemer zal geen nevenwerkzaamheden verrichten, die aantoonbaar schadelijk zijn voor de vervulling van zijn functie, dan wel aantoonbaar schadelijk zijn voor CINOP.

CAO CINOP 2011

7

Hoofdstuk 2 Werken en Functioneren

Artikel 2.1 Dienstverband

2.1.1 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt opgemaakt overeenkomstig het in bijlage 1 van de CAO neergelegde model en wordt zowel door de werkgever als de werknemer ondertekend.

De werkgever verstrekt de werknemer –zo mogelijk vóór of bij diens indiensttreding, doch uiterlijk binnen 30 dagen na indiensttreding- een gedagtekende arbeidsovereenkomst en een exemplaar van de CAO en de Personeelsgids.

De duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2.1.2 Bij indiensttreding krijgt de werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd.

Na één jaar kan besloten worden de arbeidsovereenkomst om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor zover:

- Er sprake is van uitstekend functioneren van de betrokken werknemer, gebleken op grond van de beoordeling conform artikel 2.3.4
- Bedrijfseconomische redenen zich daar niet tegen verzetten

Ook na het tweede of het derde jaar kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd omgezet worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook dan zullen de resultaten, gebleken op grond van de beoordeling conform artikel 2.3.4, en de dan geldende bedrijfseconomische omstandigheden van doorslaggevende betekenis zijn.

2.1.3 Overige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan buiten de in artikel 2.1.2 genoemde mogelijkheid, worden aangegaan als er sprake is van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, waarbij de reden voor de tijdelijkheid en de tijdsduur in de arbeidsovereenkomst dienen te worden opgenomen.

2.1.4 De proeftijd

Zowel in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde als bepaalde tijd kan, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake, een proeftijd worden opgenomen.

CAO CINOP 2011

8

2.1.5 Wijziging van de arbeidsovereenkomst

De tijdens het dienstverband tussen werkgever en werknemer overeengekomen wijzigingen op de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst leiden tot aanpassing in de vorm van een supplement op de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

2.1.6 Opzegging

De opzegtermijn van de individuele arbeidsovereenkomst wordt in de arbeidsovereenkomst apart geregeld.

- Bij een jaarcontract geldt een opzegtermijn van 1 maand.
- Bij een contract voor onbepaalde tijd geldt een opzegtermijn van 2 maanden.
- Bij een arbeidsovereenkomst met een medewerker met een functie vanaf schaal 13 geldt een opzegtermijn van 2 maanden. Tevens kunnen medewerkers met een functie vanaf schaal 13 (naar rato van het dienstverband) maximaal 2 weken verlof opnemen na opzegging dienstverband.

In alle gevallen geldt voor de werkgever het dubbele van de opzegtermijn van de medewerker.

2.1.7 Kansrijke Individuele Trajecten

Als werkgever en werknemer gezamenlijk tot de conclusie komen dat het de voorkeur verdient om de functie en/of het dienstverband niet te continueren, dan biedt werkgever aan de werknemer een K.I.T. (Kansrijk Individueel Traject) programma aan. De invulling van dit programma wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en is in die zin altijd maatwerk. Tot de ingrediënten van de K.I.T. kunnen onder meer behoren:

- Heroriëntatie op het eigen toekomstig functioneren;
- Specifieke scholing gericht op een toekomstige functievulling;
- Interne of externe ondersteuning in het vinden van een andere baan.

De kosten van de uitvoering van de K.I.T. zijn voor rekening van de werkgever.

2.1.8 Einde van de arbeidsovereenkomst

Het dienstverband eindigt:

- a Door opzegging tijdens de proeftijd;
- b Door beëindiging met wederzijds goedvinden;
- c Door opzegging door de werknemer;
- d Door opzegging door de werkgever;
- e Zonder dat hiervoor opzegging is vereist: door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
- f Met ingang van de dag volgend op de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- g Door overlijden van de werknemer;
- h Door ontslag op staande voet wegens dringende redenen zoals bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het nieuw Burgerlijk Wetboek;
- i Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

CAO CINOP 2011

9

2.1.9 Voorrangpositie bij vacatures

De werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische reden is beëindigd, krijgt een voorrangpositie bij het invullen van een vacature. Als de vacature betrekking heeft op hetzelfde ervaringsgebied wordt deze hem bij voorrang aangeboden.

2.1.10 Traject-91

In geval van onvrijwillig ontslag van de werknemer die voor 1 januari 1991 in dienst is gekomen bij één van de rechtsvoorgangers van CINOP, kan deze een beroep doen op één of meerdere van de voorzieningen van Traject-91. Dit voor zover hiermee de kans op ander werk substantieel verbeterd wordt, in onderling overleg vast te stellen door werkgever en werknemer. De voorzieningen van Traject-91 bestaan uit:

- Heroriëntatie op het eigen toekomstig functioneren;
- Specifieke scholing gericht op toekomstige functievervulling;
- Ondersteuning bij het vinden van een andere baan.

De kosten van de uitvoering van Traject-91 zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 2.2 Omvang van het dienstverband

2.2.1 Weektaak

Een volledige weektaak bedraagt 37,5 uur. De werkgever, stelt, na overleg met de werknemer, de werktijd vast conform de Regeling Flexibel Werken uit de Personeelsgids.

2.2.2 Flexibele werktijden

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid de eigen werktijden flexibel in te vullen.

Bij de toepassing van flexibele werktijden gelden de volgende uitgangspunten:

- Tegemoetkoming aan de wens van de werknemer de arbeidstijd aan te kunnen passen aan de eigen situatie; en
- Het belang van de organisatie om voor zowel interne als externe contacten de bereikbaarheid te waarborgen.
- De nadere invulling vindt plaats binnen de context van de Regeling Flexibel Werken uit de Personeelsgids.

2.2.3 Deeltijd

Aan het verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken zal zoveel mogelijk worden tegemoet gekomen. Bij de besluitvorming op een individueel verzoek van een werknemer zullen de belangen van de betrokkene zorgvuldig worden afgewogen tegen de achtergrond van het totale takenpakket en het goed kunnen functioneren van de afdeling. De minimum omvang van een dienstverband wordt begrensd door hetgeen daarover is opgenomen in de Personeelsgids.

CAO CINOP 2011

10

2.2.4 Aanpassing werktijden bij bijzondere persoonlijke omstandigheden

De werkgever past indien noodzakelijk en in overleg met de werknemer diens werktijden en/of werkomstandigheden aan. Het initiatief hiertoe kan door werkgever en/of werknemer genomen worden. Ingeval van ziekte, re-integratie en/of zwangerschap van de werknemer zijn de kosten van deze aanpassing voor de werkgever.

2.2.5 Overwerk

Voor zover er sprake is van extra werkzaamheden die niet uitgevoerd kunnen worden binnen de voor de werknemer gebruikelijke werktijden, probeert deze de extra tijd die nodig is om deze werkzaamheden uit te voeren te plannen binnen het flexibel systeem van werktijden.

Voor zover de extra werkzaamheden niet kunnen worden opgevangen binnen de eigen flexibele werktijden, heeft de werknemer van de ondersteunende diensten, die worden gesalarieerd volgens de salarisniveaus van 1 t/m 9, recht op compensatie van overwerk. Deze compensatie bestaat uit een restitutie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren. Het op deze wijze opgebouwde verlof dient binnen 2 maanden nadat het overwerk is verricht te zijn opgenomen, tenzij tussen werkgever en werknemer nadrukkelijk anders is overeengekomen.

Overwerk op zaterdag en/of zondag, en overwerk voor 06.00 uur of na 22.00 uur zal niet worden opgedragen.

Ingeval van langdurig overwerk in specifieke situaties door werknemers die gesalarieerd worden volgens salarisniveau 10 of hoger, kan de werkgever een compensatie toekennen."

Artikel 2.3 Functie, functioneren en beoordeling

2.3.1 Functie en functiewaardering

De werkgever past op alle functies de Hay-systematiek voor functiewaardering toe.

De uitvoering voor functiewaardering is beschreven in de Personeelsgids.

Elke werknemer zal worden ingepast in het volgens functiewaardering bij zijn functie behorende niveau, genoemd in bijlage 2a en bijlage 3 van deze CAO.

De procedure met betrekking tot de regeling van de bezwarencommissie functiewaardering, wordt met inbegrip van de samenstelling van de commissie

vastgesteld in overleg met de personeelsvakorganisaties. Deze procedure is als bijlage 2b opgenomen.

2.3.2 Functie

Bij elke functie hoort een functiewaardering of een aanduiding van de functiezwaarte op basis waarvan het maximum salarisniveau wordt vastgesteld. Bij de aanstelling van een werknemer in een functie wordt het maandsalaris, rekening houdend met CAO CINOP 2011

11

het arbeidsverleden, vastgesteld gelijk aan of hoger dan het minimum van het salarisniveau en maximaal gelijk aan het maximum van het salarisniveau.

De werkgever overlegt met de werknemer indien er wijzigingen in de taakinhoud optreden.

Het bereik van de verschillende salarisniveaus is opgenomen in bijlage 3.

2.3.3 Functioneren

De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin hij is aangesteld naar beste kunnen uit te voeren. De werkgever stelt de werknemer door verstrekking van middelen, verdere faciliteiten en ondersteuning in staat de functie zo goed mogelijk te vervullen.

Als het niet mogelijk is de werknemer voldoende bij zijn functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen hem andere passende werkzaamheden worden opgedragen.

2.3.4 Beoordeling

Beoordeling binnen CINOP is gericht op het realiseren van de volgende doelstellingen:

- Verdere professionalisering van de organisatie en werknemers;
- Bijdragen aan de resultaatverbetering van de organisatie als geheel;
- Versterken en toename van de motivatie, betrokkenheid en persoonlijke ontwikkeling van werknemers;
- Onderbouwen van beslissingen ten aanzien van beloning, loopbaanontwikkeling en arbeidsrechtelijke consequenties.

2.3.5 Beoordelingssystematiek en procedure

De kern van de beoordelingssystematiek bestaat uit het maken van afspraken met medewerkers over te behalen resultaten en de wijze van functievervulling, gevolgd door een periodieke beoordeling van deze aspecten.

In dit kader vindt jaarlijks met iedere werknemer een jaarplan- en beoordelingsgesprek plaats. Bij het bespreken van het functioneren staan de volgende zaken centraal:

- De functie-inhoud op basis van de functiebeschrijving, de eisen voor de wijze van functioneren en de te behalen resultaten; daarbij wordt gebruik gemaakt van specifieke formulieren betreffende het jaarplan en de competentiematrix;
- Het oordeel van de werkgever over het functioneren van de werknemer;
- Afspraken over opleidingen, salaris en/of loopbaan van de werknemer; deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

De beoordelingsperiode is gelijk aan een kalenderjaar. Het beoordelingsgesprek vindt jaarlijks plaats uiterlijk 1 februari.

De functievervulling en de voortgang van de te behalen resultaten zijn gedurende het jaar regelmatig onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en werknemer.

In de Personeelsgids is nadere regelgeving opgenomen over zowel de beoordelingsprocedure alsmede de bezwarenprocedure.

CAO CINOP 2011

12

2.3.6 Bevordering en promotie

Bevordering vindt plaats op basis van het beoordelingsresultaat en gaat in op 1 april. Het salaris wordt als volgt vastgesteld: het salaris wordt verhoogd met een percentage (2,8%, 3,5% of 4,2%) van het maximum van het geldende salarisniveau, als gevolg van het beoordelingsresultaat.

Daarnaast wordt het salaris verhoogd met 2,8% van het maximum van het geldende salarisniveau, als gevolg van de promotie. Vervolgende wordt betrokkene met dit salaris ingepast in het nieuwe salarisniveau.

2.3.7 Schorsing

2.3.7.1 Algemeen

- Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de verplichting tot de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie door de werknemer, anders dan wegens verlof onder welke benaming ook.

- De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week, met behoud van het salaris schorsen, om zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
- De werkgever kan de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de instelling ontzeggen.

2.3.7.2 Procedure

- De schorsing wordt zonder uitstel, onder vermelding van de daartoe strekkende redenen en bij aangetekend schrijven ter kennis gebracht of bevestigd.
- De werknemer wordt binnen vijf dagen nadat hij in kennis is gesteld van de schorsing de gelegenheid geboden om zich tegenover de werkgever te verweren, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.
- De werkgever beslist uiterlijk binnen drie werkdagen na het gevoerde verweer over het al dan niet intrekken van zijn besluit tot schorsing. Hij brengt zijn beslissing terstond bij aangetekend schrijven en met redenen omkleed ter kennis van de werknemer.

2.3.7.3 Verlenging

- Indien de werkgever een nader onderzoek noodzakelijk acht, kan de termijn van één week met ten hoogste een periode van drie weken worden verlengd.
- Indien de werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij de CWI in gang heeft gezet of een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

CAO CINOP 2011

13

Artikel 2.4 Overplaatsing ander organisatieonderdeel

De werkgever kan de werknemer, na overleg, opdragen om binnen de functie vallende taken en werkzaamheden uit te voeren in een ander organisatieonderdeel van de Stichting CINOP, met behoud van rechtspositie.

CAO CINOP 2011

14

CAO CINOP 2011

15

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.1 Algemeen

De salarisoniveaus met de daarbij behorende minimum- en maximumbedragen zijn opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.

3.1.1 Bij elke functie hoort een salarisoniveau conform de uitkomst van de functiewaardering.

3.1.2 De werkgever stelt het salaris van de werknemer met inachtneming van al dan niet elders opgedane ervaring vast in het niveau dat aan de functie is verbonden. Indien een werknemer geen relevante ervaring heeft opgedaan, dan geldt voor hem het minimum van zijn niveau.

3.1.3 Het salaris van de deeltijder wordt vastgesteld naar rato van het voor hem geldende deeltijdpercentage.

Artikel 3.2 Vaste Beloning

3.2.1 Maandsalaris

De primaire vaste beloning per maand is het bedrag vastgesteld op basis van een van de salarisoniveaus zoals vermeld in bijlage 3.

3.2.2 Vakantietoelage

3.2.2.1 De vakantietoelage bedraagt 8% van het bruto maandsalaris.

De toelage wordt in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden die eindigt in de maand mei.

3.2.2.2 Indien de werknemer nog geen jaar in dienst is geweest, dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, wordt de vakantietoelage naar evenredigheid vastgesteld.

3.2.2.3 Indien de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, zal de vakantietoelage naar evenredigheid worden vastgesteld en bij de laatste salarisbetaling worden uitbetaald.

3.2.3 Garantieregeling functiewaardering

Indien de functie van de werknemer tengevolge van onderhoud functiewaardering lager wordt ingeschaald behoudt de werknemer het op dat moment voor hem geldende salaris en het bijbehorende salarisperspectief.

CAO CINOP 2011

3.2.4 Waarneming hogere functie

3.2.4.1 De werknemer die is aangewezen om, anders dan in geval van vakantie, een werknemer wiens functie is ingedeeld in een hoger salarisniveau, langer dan een maand volledig te vervangen, ontvangt over de tijd van deze vervanging een toelage.

3.2.4.2 In geval van ziekte of verlof van de vervanger gedurende een aaneengesloten periode van meer dan zes weken, vervalt de in het eerste lid bedoelde toelage, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

3.2.5 Op 1 januari 2011 is er sprake van een ASM van 1,5%.

Artikel 3.3 Variabele beloning

3.3.1 Incidentele salarisverhoging

Werknemers die nog niet het maximum bereikt hebben van het niveau verbonden aan hun functie kunnen éénmaal per jaar in aanmerking komen van een incidentele salarisverhoging.

Toekenning vindt plaats:

a Op basis van de beoordeling met als eindoordeel conform functie. In dat geval is er sprake van een verhoging met 2,8% van het maximumbedrag van het betreffende salarisniveau.

b Op basis van de beoordeling met als eindoordeel bovengemiddeld. In dat geval is er sprake van een verhoging met 3,5% van het maximumbedrag van het betreffende salarisniveau.

c Op basis van de beoordeling met als eindoordeel uitstekend. In dat geval is er sprake van een verhoging met 4,2% van het maximumbedrag van het betreffende salarisniveau.

d In april volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

3.3.2 Resultaatdeling

CINOP kent een resultaatdeling op basis van het resultaat binnen de organisatie als geheel (zie bijlage 5).

Toekenning vindt uitsluitend plaats:

a Op basis van de beoordeling met als eindoordeel conform functie, boven gemiddeld of uitstekend.

b In december volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

c De resultaatgerichte beloning wordt als volgt vastgesteld: de helft van het financieel resultaat, gedeeld door het aantal fte dat de werkgever in dienst heeft- met inachtneming van een minimum van €378 voor personeelsleden in een van de salarisniveaus 1 tot en met 8- naar rato van de omvang van het dienstverband in dat jaar.

CAO CINOP 2011

3.3.3 Bijzondere toelage

De werkgever kan om redenen van werving of behoud een maandelijkse arbeidsmarkttoeslag toekennen.

3.3.4 Algemene toeslag

De medewerkers in de salarisniveaus 1 t/m 8 en de ondersteunende medewerkers in schaal 9 krijgen op jaarbasis een algemene toeslag uitbetaald van € 290,- netto. Bij de salarisbetaling van juni en december wordt een toeslag van € 145,- netto uitbetaald.

Indien een medewerker uit dienst gaat wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst uitgekeerd.

3.3.5 Toelage-91

De werknemer die voor 1 januari 1991 in dienst is gekomen bij één van de rechtsvoorgangers van CINOP en een ononderbroken dienstverband heeft, ontvangt een maandelijkse toelage van 1% van het salaris, meetellend voor het vakantiegeld en de werkloosheidsuitkering bij onvrijwillig ontslag.

Artikel 3.4 Toeslag levensloopregeling

De werkgever verstrekt maandelijks een toeslag van 0,8% van het bruto maandsalaris. De werknemer kan dit besteden aan de levensloopregeling.

Artikel 3.5 Uitbetaling salaris

De werkgever verschaft de werknemer periodiek doorgenummerde specificaties van diens salaris en eventuele toelagen en zorgt ervoor, dat uiterlijk op de laatste dag van elke maand het salaris over die maand, dan wel in uitzonderingsgevallen een voorschot daarop, is uitbetaald.

Artikel 3.6 Vakbondscontributie

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het bruto loon of de in artikel 3.2.6 genoemde eindejaarsuitkering.

Artikel 3.7 Regeling Opmaat

3.7.1 Binnen Opmaat kan de werknemer het verzoek doen om op jaarbasis 75 extra verlofdagen te kopen. Salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering worden dat jaar dan evenredig verlaagd.

3.7.2 Het verzoek van de werknemer moet jaarlijks worden gedaan, en wordt getoetst door de werkgever.

CAO CINOP 2011

18

3.7.3 De waarde van één arbeidsuur is 0,0062 bruto maandsalaris.

3.7.4 De Regeling Opmaat wordt nader uitgewerkt en ingevuld in samenwerking met de ondernemingsraad en opgenomen in de Personeelsgids.

CAO CINOP 2011

19

Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof

Voor zover niet anders is bepaald gelden de artikelen 7:634-645 van het Burgerlijk wetboek.

Artikel 4.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 4.2 Aantal vakantie-uren

4.2.1 De werknemer met een volledige weektaak die in dienst is geweest vanaf de eerste werkdag van een kalenderjaar heeft in dat kalenderjaar recht op:

- 210 uur bij 21 tot en met 44 jaar
- 225 uur bij 45 tot en met 49 jaar
- 240 uur bij 50 tot en met 54 jaar
- 248 uur bij 55 tot en met 59 jaar
- 255 uur bij 60 jaar en ouder

Voor jeugdige werknemers gelden de volgende rechten per kalenderjaar:

- 240 uur bij 17 jaar
- 233 uur bij 18 jaar
- 225 uur bij 19 jaar
- 218 uur bij 20 jaar

4.2.2 De deeltijdwerknemer heeft recht op vakantie uren, naar evenredigheid van de overeengekomen weektaak, afgerond op hele uren.

4.2.3 Bij indiensttreding, wijziging of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het vakantierecht naar evenredigheid, afgerond op hele uren, vastgesteld.

Artikel 4.3 Opbouw van vakantie

De aanspraak op vakantie wordt opgebouwd per maand.

CAO CINOP 2011

20

Artikel 4.4 Opname vakantie

4.4.1 De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen jaarlijks de volledige vakantie te benutten.

De werknemer is verplicht binnen de uitvoering van zijn taak al het mogelijke te doen de volledige vakantie jaarlijks te benutten.

4.4.2 De werkgever verleent de vakantie in beginsel overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij organisatiebelangen zich hiertegen verzetten.

4.4.3 De werknemer is verplicht tenminste drie weken vakantie in een aaneengesloten periode op te nemen.

4.4.4 Nadere regelgeving omtrent de opname van vakantierechten is opgenomen in de Personeelsgids.

Artikel 4.5 Feestdagen

4.5.1 Feestdagen die als vrije dagen gelden zijn: nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, 2^e pinksterdag, Hemelvaartsdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd, 1^e en 2^e kerstdag.

4.5.2 In 2011 worden drie collectieve extra verlofdagen toegekend, vast te stellen op datum na overleg met de OR deze dagen zijn voor rekening van de werkgever.

4.5.3 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris tot ten hoogste twee dagen per jaar ten behoeve van andere dan in 4.5.1 genoemde religieuze feestdagen.

Artikel 4.6 Buitengewoon verlof

In de volgende gevallen verleent de werkgever de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris.

a Huwelijk en relatie

- Burgerlijk, kerkelijk huwelijk of geregistreerd partnerschap: drie dagen bij een volledige werkweek.
- Huwelijk van kind, kleinkind, ouder, schoonouder, broer of zuster: één dag bij een volledige werkweek.

b Zwangerschap, bevalling en kraamverlof

- In geval van zwangerschap en bevalling heeft de werknemer recht op betaald verlof conform hetgeen daarover is vermeld in de Wet Arbeid en CAO CINOP 2011

21

Zorg. De werknemer kan daarbij, met tussenkomst van de werkgever, een beroep doen op de daarvoor geldende uitkeringen bij de UWV.

- Aanvullend op de uitkering van de UWV vergoedt de werkgever 30% van het laatst verdiende salaris gedurende de periode van het zwangerschap-, bevalling- en kraamverlof.
- Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op drie dagen betaald kraamverlof bij een volledige werkweek, op te nemen binnen vier weken na de bevalling.

c Adoptie of aanname pleegkind

Bij adoptie van een kind, of aanname van een pleegkind, heeft de werknemer recht op maximaal vier weken onbetaald verlof bij een volledige werkweek. Dit verlof moet worden opgenomen in een periode van 18 weken, startend twee weken voor de feitelijke adoptie of aanname. De werknemer kan daarbij, met tussenkomst van de werkgever, een beroep doen op de daarvoor geldende uitkeringen bij de UVW.

d Overlijden

- Overlijden van echtgenoot/relatiepartner, (schoon)ouder of kind: vier dagen.
- Overlijden van broer, zuster of grootouder: één dag. Indien de werknemer zorg dient te dragen voor uitvaart: twee dagen.
- Overlijden van tante, oom, zwager, schoonzus, neef en nicht: halve dag.

e Verhuizing

Verhuizing van de werknemer in verband met indiensttreding: twee dagen bij een volledige werkweek.

f Jubileum

25 of 40 jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag bij een volledige werkweek.

g Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties, cursussen en dergelijke

Voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van één van de personeelsvakorganisaties op uitnodiging van de personeelsvakorganisaties hebben leden recht op buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging. Een zelfde recht bestaat voor deelname aan cursussen op uitnodiging van één van de personeelsvakorganisaties. Het maximaal aantal dagen voor beide activiteiten samen bedraagt 10 dagen op jaarbasis bij een volledige werkweek.

h Bezoek huisarts, tandarts, medisch specialist

In principe vindt dit bezoek plaats buiten werktijd. Voor zover een consult niet buiten werktijd kan plaatsvinden, krijgt de werknemer verlof met behoud van salaris voor de duur van het bezoek.

CAO CINOP 2011

22

Artikel 4.7 Onbetaald verlof en loopbaanonderbreking

a Op verzoek van de werknemer kan de werkgever lang onbetaald verlof toekennen. De duur van dit verlof bedraagt maximaal zes maanden voor de volledige weektaak. Voor rekening van de werknemer kan de werkgever zorg dragen voor continuïteit in de pensioenopbouw en afdracht van de arbeidsongeschiktheidsvoorziening.

b Op verzoek van de werknemer kan de werkgever toestemming geven voor een loopbaanonderbreking van de werknemer ten behoeve van de uitvoering van zorgtaken of studieactiviteiten. De duur van dit verlof bedraagt minimaal twee maanden voor minimaal 1/3 van de weektaak, en maximaal zes maanden voor de volledige weektaak.

Artikel 4.8 Ouderschapsverlof

a Voor de zorg van een kind van 0 t/m 7 jaar kan de werknemer onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Het ouderschapsverlof moet worden opgenomen in een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden en wordt verleend voor maximaal 50% van de omvang van het dienstverband. Om voor ouderschapsverlof in aanmerking te komen moet de werknemer minstens 1 jaar in dienst zijn van CINOP.

b Naast het verlof zoals genoemd in lid a, kan de werknemer ook een beroep doen op het onbetaald ouderschapsverlof zoals beschreven in artikel 8 van de Levensloopregeling, zoals opgenomen in bijlage 7.

Artikel 4.9 Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft jaarlijks het recht om gebruik te maken van maximaal twee weken (bij een fulltime aanstelling) betaald kortdurend zorgverlof. Het verlof wordt toegekend voor de zorg voor (pleeg)kinderen, partner of ouder(s). De werkgever vergoedt de werknemer 70% van het laatst verdiende salaris, onder toepassing van het maximum dagloon, met als ondergrens 70% van het wettelijk minimum loon dat zou gelden voor de betreffende werknemer tijdens de verlofperiode.

CAO CINOP 2011

23

Artikel 4.10 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

a De werkgever verleent de werknemer in billijkheid betaald verlof als er in de zeer persoonlijke omstandigheden van de werknemer, anders dan bedoeld in de artikelen 4.1 t/m 4.9 een calamiteit voordoet. Hieronder wordt verstaan een plotseling optredende gebeurtenis die niet te voorzien is en waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen. In overleg met de werknemer past de werkgever zo nodig de omvang van de werktijd en/of werkomstandigheden gedurende een passende periode aan.

b De werkgever verleent de werknemer betaald kort verzuimverlof in geval van de uitoefening van het actief kiesrecht of het nakomen van een door de overheid opgelegde verplichting die niet buiten werktijd kan worden nagekomen.

Artikel 4.11 Seniorenverlof

4.11.1 Regeling 1

a Aan de werknemer van 55 t/m 58 jaar, die werkzaam is op basis van een volledige weektaak, wordt op diens verzoek verlof toegekend voor een halve dag per week, waarvan 50% als doorbetaalde vrije tijd wordt toegekend.

b Aan de werknemer van 59 t/m 62 jaar en drie maanden, die werkzaam is op basis van een volledige weektaak, wordt op diens verzoek verlof toegekend voor één dag per week, waarvan 65% als doorbetaalde vrije tijd wordt toegekend.

c Werknemers die gebruik maken van Regeling 1, kunnen geen beroep doen op de in lid 2 genoemde regeling.

4.11.2 Regeling 2

a Aan de werknemer van 59 jaar en ouder die werkzaam is op basis van een volledige weektaak, wordt op diens verzoek verlof toegekend voor een halve dag per week, waarvan 50% als doorbetaalde vrije tijd wordt toegekend. De helft van deze uren wordt als doorbetaalde vrije tijd toegekend.

b Aan de werknemer van 62 jaar en ouder, die werkzaam is op basis van een volledige weektaak, wordt op diens verzoek verlof toegekend voor ten hoogste één dag per week, waarvan 65% als doorbetaalde vrije tijd wordt toegekend.

4.11.3 Het in de leden 1 en 2 van dit artikel bedoelde verzoek, dient tenminste twee maanden voorafgaand aan de door de werknemer gewenste ingangsdatum van het verlof bij de werkgever te worden ingediend. Het verlof kan niet eerder ingaan dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd genoemd in lid 4.11.1, dan wel lid 4.11.2 heeft bereikt, en eindigt in Regeling 1 op zijn laatst op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer 59, dan wel 62 jaar en drie maanden wordt.

CAO CINOP 2011

24

4.11.4 Voor de medewerker die werkzaam is op basis van een deeltijd weektaak wordt voor de berekening van het aantal verlofuren het 'naar rato' beginsel toegepast. Werkgever en werknemer stemmen overeen op welke dag het verlof wordt opgenomen.

Artikel 4.12 Stimulering Employability Senioren (SES-regeling)

Als werkgever en de individuele oudere werknemer van 55+ op initiatief van één van beiden gezamenlijk tot de conclusie komen dat er specifieke maatregelen nodig zijn om de blijvende

inzetbaarheid te garanderen, komen werkgever en werknemer een SES-regeling overeen. De SES bestaat uit één of meerdere van de volgende maatregelen:

- Extra scholing
- Extra coaching
- Loopbaancheck en -ondersteuning
- Demotie
- Detachering extern
- Extra seniorenverlof

In geval van demotie is de werkgever bereid de afdracht van pensioenpremie te continueren op het niveau van het oude salaris, voor zover de werknemer dat ook doet. De kosten voor uitvoering van de SES-regeling zijn voor rekening van de werkgever.

CAO CINOP 2011

25

Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen

Artikel 5.1 Pensioenregeling

5.1.1 De werkgever is aangesloten bij het Pensioenfonds Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), waarmee het hele ABP-pakket (onder meer ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen) van toepassing is.

5.1.2 De werknemer die voldoet aan de bepalingen van het reglement inzake deelnemerschap is verplicht aan dit pensioenfonds deel te nemen.

Artikel 5.2 Levensloopregeling

CINOP kent een Levensloopregeling. Deze is uitgewerkt in bijlage 7.

Artikel 5.3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

5.3.1 De werkgever stelt met inachtneming van artikel 27 van de WOR een Verzuimreglement vast, waaraan de werknemer zich dient te houden, onverminderd de op hem krachtens de wet en de CAO rustende verplichtingen.

5.3.2 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werkgever verstrekt de werknemer een tegemoetkoming in de ziektekosten. Bij een volledige weektaak bedraagt deze bruto €68 per maand. In geval van een deeltijder wordt de tegemoetkoming naar rato toegekend.

5.3.3 Terugdringen frequent ziekteverzuim

Als een werknemer zich gedurende één volledig kalenderjaar tussen 1 januari en 31 december, geen enkele keer heeft ziek gemeld krijgt hij één extra verlofdag in het daarop volgende kalenderjaar.

5.3.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte

5.3.4.1 De werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan conform het Verzuimreglement op de hoogte heeft gesteld:

- Heeft gedurende de eerste 52 weken van het ziekteverzuim recht op doorbetaling door de werkgever van 100% van het salaris dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
- Heeft met inachtneming van het gestelde in art 5.3.4.2, gedurende de tweede 52 weken van het ziekteverzuim recht op doorbetaling door de werkgever van 70% van het salaris dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Deze loondoorbetaling eindigt bij einde dienstverband.

CAO CINOP 2011

26

5.3.4.2 Als de werknemer tijdens het tweede ziektejaar gedeeltelijk arbeidsgeschikt is verklaard door de bedrijfsarts en productieve arbeid verricht, ontvangt hij voor de uren dat deze arbeid wordt verricht, 100% van het salaris.

Hieronder wordt niet verstaan arbeidstherapie volgens de definitie van het UWV Deze definitie luidt:

- a De activiteiten moeten binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden.
- b De periode mag niet langer zijn dan 6 weken.
- c De activiteiten moeten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject.
- d Het mag niet gaan om een bestaande omschreven functie.
- e Het moet een gecreëerde functie zijn.
- f Er moet ten alle tijden begeleiding aanwezig zijn.
- g De betrokkene moet op elk moment weg kunnen gaan.

5.3.5 Begeleiding en reïntegratie

5.3.5.1 De werknemer wordt geacht mee te werken aan een geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de gezondheidsdienst. Tevens dienen de

voorschriften van de bedrijfsarts te worden opgevolgd.

5.3.5.2 De Wet Verbetering Poortwachter wordt toegepast. In geval er bij toepassing van deze wet sprake is van reïntegratie bij een andere werkgever in de vorm van detachering, bestaat een jaar lang de garantie dat terugkeer mogelijk is naar de oude werkgever met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden.

5.3.6 Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is de volledige opbouw van vakantierechten beperkt tot de laatste zes maanden waarin niet is gewerkt. Voor het overige worden vakantierechten opgebouwd naar evenredigheid van het percentage arbeidsgeschiktheid.

5.3.7 Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en Wet Inkomen en arbeidsvermogen (WIA)

5.3.7.1 Als de werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om passende werkzaamheden te verrichten binnen twee jaar na aanvang van de ziekte/arbeidsongeschiktheid, van het UWV een uitkering toegekend krijgt op grond van de IVA, zorgt de werkgever voor een aanvulling daarop in het tweede ziektejaar. Als de uitkering wordt verkregen in het eerste ziektejaar, dan wordt het hele tweede ziektejaar 90% van het laatst verdiende loon gegarandeerd. Als de uitkering in het tweede ziektejaar wordt verkregen, gaat de garantie op 90% van het laatst verdiende loon gelijktijdig in.

5.3.7.2 Voor de werknemer, die na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, en waarvan de UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van minder dan 35% zal de werkgever:

- In samenwerking met de werknemer, de re-integratiewerkzaamheden voor maximaal 36 maanden voortzetten, gericht op een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.

CAO CINOP 2011

27

- De werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, bij voorkeur in dezelfde functie, voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard.

- In geval van beëindiging en herbenoeming, het inkomensverlies als gevolg hiervan compenseren voor een periode van vier jaar, waarbij in het eerste jaar 90% van het inkomensverlies wordt gecompenseerd en vervolgens in het tweede jaar 85%, het derde jaar 75% en het vierde jaar 70%.

- De werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat, mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.

5.3.7.3 Voor de werknemer, die na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, en waarvan de UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van 35 tot 80%, zal de werkgever:

- In samenwerking met de werknemer, de reïntegratie werkzaamheden voor maximaal 36 maanden voortzetten, gericht op een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.

- De werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, bij voorkeur in dezelfde functie, voor de restverdien capaciteit van de werknemer.

- De werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat, mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.

5.3.7.4 In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de artikelen 5.3.7.2 en 5.3.7.3 neemt de werkgever zowel het werkgevers- als het werknemersdeel van de WGA-premie voor zijn rekening.

5.3.8 Uitkering bij overlijden

5.3.8.1 Bij overlijden van een werknemer keert de werkgever drie bruto maandsalarissen netto uit aan:

a De echtgenoot/echtgenote dan wel relatiepartner, met wie de overleden werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voerde.

b Bij afwezigheid van deze, de minderjarige, wettige en erkende natuurlijke kinderen.

c Bij afwezigheid van de onder a en b bedoelde partner en kinderen, de persoon/personen, die door de overleden werknemer grotendeels (50% of meer) in de kosten van levensonderhoud werden voorzien en met wie hij in gezinsverband leefde.

5.3.8.2 De uitkering wordt berekend over de periode van de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand daaropvolgend en is gebaseerd op het salaris dat de werknemer verdiende op het moment van overlijden.

5.3.8.3 Het bepaalde in lid 1 geldt tevens voor de werknemer die bij overlijden arbeidsongeschikt was wegens ziekte (WULBZ). De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering die de werknemer krachtens de Ziektewet ontving.

CAO CINOP 2011

28

CAO CINOP 2011

29

Hoofdstuk 6 Vergoedingen, voorzieningen en verzekeringen

Artikel 6.1 Algemeen

In deze CAO met de daarbij behorende bijlagen zijn maatregelen, uitkeringen, vergoedingen, en dergelijke genoemd waarbij fiscale consequenties gelden. Bij het aangaan van deze CAO is uitgegaan van de op dat moment geldende fiscale maatregelen. Wanneer door de overheid fiscale maatregelen worden genomen, die leiden tot een verlaging van in deze CAO genoemde vrijgestelde bedragen, wordt de nieuwe wetgeving toegepast. In voorkomende gevallen zal de werkgever de personeelsvakorganisaties hierover informeren.

Artikel 6.2 Reiskosten woon/werkverkeer

CINOP kent een regeling woon/werkverkeer. Deze is opgenomen in de Personeelsgids.

Artikel 6.3 Vergoeding zakelijke kilometers

CINOP kent een regeling voor vergoeding van de zakelijke kilometers. Deze is opgenomen in de Personeelsgids.

Artikel 6.4 Verstrekking van een OV-jaarkaart

CINOP kent een regeling waarbij aan de werknemer die met het openbaar vervoer reist, verschillende soorten OV-jaarkaarten verstrekt wordt. Deze is opgenomen in de Personeelsgids.

Artikel 6.5 Spaarloonregeling

Door de werkgever is een spaarloonregeling afgesloten waaraan alle werknemers die in dienst zijn vrijwillig kunnen deelnemen. Het spaarloon wordt op het brutosalaris ingehouden. Voor nadere regelgeving wordt verwezen naar de Personeelsgids.

Artikel 6.6 Vergoeding van lunch, diner en overnachting

De werknemer die in het kader van zijn functie kosten maakt voor lunch, diner en overnachting komt in aanmerking voor vergoeding van gemaakte kosten op basis van de in de Personeelsgids opgenomen voorwaarden en vergoedingsnormen.

CAO CINOP 2011

30

Artikel 6.7 Overige onkostenvergoedingen

Aan de werknemer die is aangesteld in één van onderstaande functies zal de werkgever een vaste maandelijkse onkostenvergoeding toekennen.

- Junior Consultant A, B, C en Consultant €35 netto bij een volledige werkweek.
- Senior Consultant en Senior Manager €50 netto bij een volledige werkweek.
- Managing Consultant €65 netto bij een volledige werkweek.

Artikel 6.8 P.O.P.

In samenwerking met de OR zal de werkgever een P.O.P.-systeem ontwikkelen, waarin o.m. verwerkt:

- Elementen uit het P.O.P.-systeem zoals ontwikkeld t.b.v. het primair onderwijs.
- De Beoordeling en Jaarplansystematiek zoals van toepassing binnen CINOP, inclusief de onderdelen Professionalisering en Deskundigheidsbevordering.
- Teamgerichte scholing, naast de individuele deskundigheidsbevordering.

Voor nadere richtlijnen en condities waarbinnen de werknemers in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan een P.O.P.-systeem wordt verwezen naar de Personeelsgids.

Artikel 6.9 Vergoeding deelname cursus bedrijfshulpverlening

De werknemer die op verzoek van de werkgever deelneemt aan de cursussen in het kader van de bedrijfshulpverlening, komt in aanmerking voor een maandelijkse vergoeding. De hoogte hiervan wordt jaarlijks op basis van de gangbare vergoedingsnormen vastgesteld. De werkgever vergoedt tevens de noodzakelijk te maken kosten voor het onderhoud van eventuele aan de bedrijfshulpverlening vervonden certificaten dan wel diploma's.

Artikel 6.10 Vergoeding verhuiskosten

De werknemer die in verband met zijn indiensttreding gaat verhuizen, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, voor zover hij voldoet aan de voorwaarden die zijn

gesteld in de regeling verhuiskosten in de Personeelsgids.

Artikel 6.11 Kinderopvang

De werkgever voert een beleid gericht op de compensatie van kosten in verband met kinderopvang. De regelgeving hieromtrent is opgenomen in de Personeelsgids.
CAO CINOP 2011

31

Artikel 6.12 Bedrijfsfitness

De werkgever heeft een overeenkomst met het Koning Willem I College gesloten, op basis waarvan de werknemers van CINOP kosteloos gebruik kunnen maken van de bedrijfsfitnessvoorzieningen van het Koning Willem I College.

Artikel 6.13 ANW-hiaat

De werkgever heeft een raamovereenkomst met Loyalis gesloten op basis waarvan de werknemers van CINOP gebruik kunnen maken van een gunstige regeling om zich aanvullend te verzekeren.

Artikel 6.14 Verzekeringen

6.14.1 Ongevallenverzekering

Voor alle werknemers, inclusief stagiaires, is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering dekt ongevallen die werknemers, inclusief stagiaires, overkomen tijdens het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever. De premie voor deze verzekering wordt betaald door de werkgever.

6.14.2 Reisverzekering buitenland

Voor werknemers die voor de werkgever werkzaamheden verrichten in het buitenland, daaronder begrepen buitenlandse studieactiviteiten, heeft de werkgever een reisverzekering afgesloten.

CAO CINOP 2011

32

CAO CINOP 2011

33

Bijlage 1 Model Arbeidsovereenkomst

Ondergetekenden,

CINOP Advies BV, gevestigd te 's-Hertogenbosch verder te noemen werkgever, tenzij deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. J.H. Morshuis, algemeen directeur en

De heer/mevrouw «voorletters en meisjesnaam (+e.v.) »

Geboren «Geboortedatum» te «geboorteplaats»

Wonende te «Adres»

verder te noemen de medewerker

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 – Dienstverband

De medewerker treedt met ingang «datum» in de functie van «functienaam».

Artikel 2 – Standplaats

De medewerker verricht zijn werkzaamheden in/vanuit 's-Hertogenbosch.

Artikel 3 – Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd tot «datum» op grond van hoofdstuk 2 artikel 2.1.2 van de CAO.

Artikel 4 – Proeftijd

(maximaal 2 maanden)

Artikel 5 – Weektaak

De weektaak bedraagt 37,5 uur per week.

De weektaak bedraagt ...% van een volledige weektaak; zijnde «aantal» uren per week.

Artikel 6 – Salaris

De medewerker wordt gesalarieerd volgens CINOP-schaal, zijnde een salaris van €... bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband.

Artikel 7 – Vakantie

Het aantal verlofuren waarop de medewerker recht heeft, is ...uren per jaar op basis van een fulltime dienstverband, conform hoofdstuk 4, artikel 4.2 van de CAO.

Paraaf werkgever Paraaf medewerker

CAO CINOP 2011

34

Artikel 8 – Nevenwerkzaamheden

Op nevenwerkzaamheden van de medewerker is de CAO hoofdstuk 1, artikel 1.4.11 en 1.4.12, van toepassing.

Artikel 9 – Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 10 – Opzegging

Het dienstverband kan tussentijds door ieder der partijen worden opgezegd met inachtneming van het wettelijk voorgeschreven termijn, volgens het Burgerlijk wetboek.

Artikel 11 – Slotbepalingen

De CAO CINOP vormt met deze arbeidsovereenkomst een geheel.
De werknemer verklaart de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 12 – Gebruik Internet en e-mail

De werkgever heeft de gedragscode Internet en e-mailgebruik aan medewerker overhandigd.
Deze gedragscode maakt onlosmakelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst.
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te 's-Hertogenbosch,
«datum»

De werkgever De Medewerker
(Handtekening) (Handtekening)
CAO CINOP 2011
35

Bijlage 2a Overzicht functies CINOP

Functieprofiel Niveau Functiebenaming Salarisschaal

Ondersteunend personeel

Onderzoeker ecbo 1 Senior onderzoeker 13
2 Senior onderzoeker 12
3 Onderzoeker 11
4 Junior onderzoeker 10
Manager 1 Manager hr, Manager f&c 14
2 Manager 12
3 Manager m&c 11
Adviseur 1 Senior adviseur hr, Senior communicatieadviseur 11
2 Adviseur hr, Communicatieadviseur 10
3 Junior adviseur hr, Junior communicatieadviseur 9
Ict medewerker 1 Coördinator ict 10
2 Senior ict medewerker 9
3 ict medewerker 8
4 ict medewerker 7
5 Junior ict medewerker 6
Administrateur 1 Senior administrateur 10
2 Administrateur 9
3 Junior administrateur 8
Administratief medewerker 1 Senior administratief medewerker 7
2 Administratief medewerker 6
3 Administratief medewerker 5
4 Junior administratief medewerker 4
Officemanager 1 Officemanager 10
2 Officemanager 9
Secretaresse 1 Managementassistent, Directiesecretaresse 7
2 Senior secretaresse 6
3 Secretaresse 5
4 Junior secretaresse 4

CAO CINOP 2011

36

Receptionist/Telefonist 1 Receptionist/Telefonist 4
Functieprofiel Niveau Functiebenaming Salarisschaal
Coördinator facilitaire zaken 1 Coördinator facilitaire zaken 7
Huismeester 1 Huismeester 4
Communicatiemedewerker 1 Senior communicatiemedewerker 8
2 Communicatiemedewerker 7
3 Junior communicatiemedewerker 6
Informatiespecialist 1 Senior informatiespecialist 9
2 Informatiespecialist 8
3 Junior informatiespecialist 7

Inhoudelijk personeel

Managing consultant -- -- 14
Senior manager -- -- 13
Senior consultant -- -- 12
Consultant -- -- 11
Junior consultant C -- -- 10

Bijlage 2b Bezwarencommissie functiewaardering

Artikel 1 Algemeen

- 1 Er is een bezwarencommissie functiewaardering.
- 2 De commissie wordt in stand gehouden door de werkgever.

Artikel 2 Taak van de bezwarencommissie

- 1 De werknemer die het niet eens is met de uitkomst van de heroverweging kan met redenen omkleed bezwaar aantekenen bij de werkgever.
- 2 De werkgever zendt het bezwaar onverwijld voor advies aan de bezwarencommissie.
- 3 De bezwarencommissie toetst de uitkomst van de heroverweging en brengt een bindend advies uit aan de werkgever en aan betrokkene.

Artikel 3 Samenstelling van de bezwarencommissie

- 1 De commissie bestaat uit drie leden, alsmede een plaatsvervangend lid voor ieder van hen.

a Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de OR.

b Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgever.

c Beide leden benoemen een derde lid, tevens voorzitter en diens plaatsvervanger.

- 2 De leden van de commissie worden benoemd voor een tijdvak van vier jaar.

Zij zijn terstond herbenoembaar voor eenzelfde periode.

- 3 In geval van een vacature wordt daarin terstond voorzien.

Een lid, benoemd ter vervulling van een tussentijdse vacature, treedt af op het tijdstip waarop zijn voorganger zou zijn afgetreden.

Artikel 4 Werkwijze van de bezwarencommissie

- 1 De bezwarencommissie legt de regeling van haar werkzaamheden vast.

2 Onder de werkzaamheden, bedoeld in artikel 2, valt in ieder geval een onderzoek naar de feitelijk opgedragen taak van de betrokken werknemer.

Artikel 5 Nadere regelgeving

Nadere regelgeving is opgenomen in de Personeelsgids.

CAO CINOP 2011

38

CAO CINOP 2011

39

Bijlage 3 Salarisniveaus CINOP

CINOP hanteert achttien salarisniveaus. Per salarisniveau is hieronder weergegeven het maximum bedrag per maand, voor een fulltime dienstverband, exclusief vakantietoeslag en andere toeslagen. Het minimumbedrag per maand bedraagt 74,8% van het maximumbedrag.

Peildatum 1 januari 2011.

Salarisniveau

Min./maand € Max./maand €

1 1.319,88 1.764,54

2 1.450,82 1.939,59

3 1.580,00 2.112,30

4 1.662,59 2.222,72

5 1.746,96 2.335,50

6 1.829,56 2.445,94

7 2.018,49 2.698,52

8 2.282,98 3.052,12

9 2.581,76 3.451,56

10 2.836,61 3.792,25

11 3.314,64 4.431,34

12 3.769,83 5.039,88

13 4.088,82 5.466,33

14 4.491,28 6.004,39

15 4.934,17 6.596,49

16 5.420,61 7.246,81

17 5.957,04 7.963,95

18 6.545,80 8.751,07

CAO CINOP 2011

40

Bijlage 4 Medezeggenschap en personeelsvakorganisaties

1 De werkgever stelt aan de OR faciliteiten beschikbaar voor de uitvoering van de werkzaamheden zoals bepaald in de WOR.

2.1 De in punt 1 genoemde faciliteiten omvatten een tijdsbudget, een financieel budget en secretariële ondersteuning.

Bij de financiële en personele budgettering van afdelingen wordt rekening gehouden met de faciliteiten van OR-leden, zodat er geen overmatig beroep op hen kan worden gedaan.

De OR kan ten dienste van de bekostiging van haar activiteiten beschikken overeen financieel werkbudget met daarbinnen een geormerkte post ten behoeve van de deskundigheidsbevordering.

Het budget wordt in de vorm van een jaarbegroting ingediend bij de algemeen directeur en in overleg vastgesteld.

2.2 In 2011 is de invulling van het tijdsbudget voor:

- Leden OR: 20 werkdagen op jaarbasis voor het verrichten van de OR werkzaamheden in de ruimste zin, inclusief de deskundigheidsbevorderende activiteiten. Deze toekenning is gebaseerd op ½ dag per week over 40 volledige werkweken per jaar. De tijdsbesteding kan in overleg met de direct leidinggevende geregeld worden.

- Voorzitter OR: als bij OR-leden, vermeerderd met een extra tijdsbudget van 5 dagen per jaar.

- Secretaris OR: als bij OR-leden, vermeerderd met een extra tijdsbudget van 10 dagen per jaar.

Secretariële ondersteuning vanuit CINOP: ½ dag per week, welke in overleg kan worden ingevuld.

3 De werkgever draagt er zorg voor dat werknemers die participeren in de OR, dan wel actief zijn binnen de kaders van de personeelsvakorganisaties, als gevolg daarvan niet benadeeld worden in hun positie als werknemer van CINOP.

4 De werkgever stelt de georganiseerde werknemers en hun organisaties in de gelegenheid in vergadering bijeen te komen, daaraan gekendheid te geven en gebruik te maken van daarmee verband houdende middelen, waarover CINOP beschikt. Zulks na overleg met de werkgever.

5 De werkgever overlegt jaarlijks met de OR over het Sociaal Jaarverslag. In dit verslag worden onder meer de resultaten van het gevoerde werkgelegenheidsbeleid en personeelsbeleid geëvalueerd. De werkgever zal jaarlijks een exemplaar van het Sociaal Jaarverslag doen toekomen aan de personeelsvakorganisaties.

CAO CINOP 2011

42

6 Met de OR zal, rekening houdend met de huidige ontwikkelingen in de medezeggenschapsverhoudingen waarin de OR steeds meer de overlegpartner wordt voor de werkgever, het overleg worden geïntensiveerd omtrent het binnen CINOP te voeren personeelsbeleid.

7 Ten behoeve van de uitvoering van hun activiteiten stelt de werkgever aan de gezamenlijke personeelsvakorganisaties voor de looptijd van deze CAO jaarlijks een budget beschikbaar van € 4.250,-. In deze treedt de ABVAKABO FNV op als penvoerder van genoemd budget.

8 Met de personeelsvakorganisaties zal gedurende de looptijd van de CAO periodiek overleg worden gevoerd over de ontwikkelingen van het Sociaal Beleid binnen CINOP in het algemeen en onderwerpen zoals werkgelegenheid, scholing en rechtszekerheid van werknemers in het bijzonder.

CAO CINOP 2011

43

Bijlage 5 Resultaatdelingsregeling

Een deel van het operationele financieel resultaat wordt het jaar daarna bestemd voor variabele beloning. Variabele beloning wordt alleen verstrekt indien en voor zover het financiële resultaat/rendement meer is dan een bepaald minimumpercentage.

Dit minimumpercentage bedraagt 7% over de netto omzet dienstverlening na belastingen en is bestemd voor bijdrage aan het risicofonds/versterking van het eigen vermogen.

Indien het financiële resultaat/rendement dit percentage van 7% overschrijdt, zullen de medewerkers delen in dit hogere resultaat conform de verdeelsleutel: 50% naar de

medewerkers en 50% naar het risicofonds/eigen vermogen.

CAO CINOP 2011

44

CAO CINOP 2011

45

Bijlage 6 Geschillen

1 Ter beslechting van tussen de werkgever en werknemer gerezen geschillen over de toepassing van de in de CAO en de daarin opgenomen bijlagen gegeven bepalingen, zullen werkgever of werknemer, zich wenden tot de Geschillencommissie.

2 Het voorleggen van een geschil als bedoeld in het eerste lid geschiedt eerst nadat in het overleg tussen werkgever en werknemer, is vastgesteld dat geen overeenstemming kon worden verkregen over de oplossing van het geschil.

3 De commissie bestaat uit drie leden:

- Eén lid wordt bindend voorgedragen door de werkgever.
- Eén lid wordt bindend voorgedragen door de personeelsvakorganisaties betrokken bij de opstelling van de CAO.
- Eén lid wordt als onafhankelijk voorzitter bindend voorgedragen door de twee andere leden.

4 Leden van de commissie kunnen geen werknemer zijn van het CINOP, noch deel uitmaken van het bestuur.

5 De werkgever installeert bij afzonderlijk besluit de commissie op basis van de bindende voordrachten.

6 De uitspraak van de commissie is bindend. Tegen de uitspraak van de commissie kan geen beroep worden aangetekend.

7 De werkgever stelt een reglement vast op voorstel van de commissie, waarin taakstelling en werkwijze nader zijn bepaald.

CAO CINOP 2011

46

CAO CINOP 2011

47

Bijlage 7 Levensloopregeling

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a CAO: De collectieve arbeidsovereenkomst CINOP
- b Werkgever: CINOP Advies BV te 's-Hertogenbosch
- c Werknemer:

De persoon, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan, tenzij betrokkene:

- De functie vervult van algemeen directeur.
- Werkzaam is in het kader van een stage.

d Arbeidsovereenkomst: De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

e Levensloopregeling: Een door CINOP 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.

f Bron: De geld- dan wel tijdbronnen als bedoeld in artikel 4 van deze levensloopregeling die als inlegbron ingezet kunnen worden.

g Doel: Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door de werkgever verleende periode van onbetaald verlof.

h Kalenderjaar: Het tijdvak van 1 januari van enig jaar t/m 31 december van enig jaar.

i Levensloopteopstelling: Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopteopstelling waarmee een levensloopteopstelling wordt opgebouwd.

j Levensloopteopstelling: Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopteopstelling waarmee een levensloopteopstelling wordt opgebouwd.

k Levensloopteopstelling: Een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopteopstelling waarmee een levensloopteopstelling wordt opgebouwd.

l Inlegperiode: De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.

m Opnameperiode: De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levensloopteopstelling wordt verkregen.

n Levensloopteopstelling: De ingevolge van een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levensloopteopstelling tijdens onbetaald verlof.

o Levenslooploon: Het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.

p Berekeningsgrondslag: Het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde 12 maal het maand-/schaalsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering, eventueel de specifieke eindejaarsuitkering voor OOP/OBP en andere in de CAO vastgelegde structurele inkomenscomponenten (uitlooptoeslag, bindingstoelage, etc.)

q Levensloopuurloon: Het levensloopuurloon is het CAO-uurloon (1/162,5) vermeerderd met 8% vakantietoelage.

CAO CINOP 2011

48

r Levensloopheffingskorting: De bij fiscaal correcte opname van levenslooptegoed toe te kennen heffingskorting, gelijk aan het bedrag dat wordt opgenomen, maar maximaal €191 voor elk jaar waarin opbouw van het levenslooptegoed heeft plaatsgevonden.

Artikel 2 Werkingsfeer

De levensloopregeling staat per 1 januari 2011 open voor alle werknemers die een dienstverband bij het CINOP hebben.

Artikel 3 Aanvraag opbouw levenslooptegoed

3.1 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.

3.2 De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12% van de berekeningsgrondslag voor het jaarinkomen dat jaar.

3.3 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:

a Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning)

b Vakantietoelage

c Uitkering in geld voor overwerk

d Resultaatdelingregeling

e Variabele beloning

f En andere door de werkgever uit te keren toe(s)lagen en beloningen, voor zover deze niet onder a t/m f vermeld worden.

g Vergoeding in tijd voor overwerk: de in de keuzeperiode te ontvangen vergoeding in tijd. Dit betreft dan het feitelijk geldend uurloon op het tijdstip dat deze afspraken ontstaan.

Artikel 5 Procedurele afspraken omtrent levenslooptegoed

5.1 De in artikel 3 genoemde aanvraag moet elk jaar opnieuw worden bevestigd en dient de volgende gegevens te bevatten:

a De levenslooptegoedinstelling

b Het nummer van de levenslooptegoedrekening of het (polis)nummer van de levenslooptegoedverzekering

c Tot welke bedragen uit de in artikel 4 genoemde bronnen wordt ingelegd

d Of vorengenoemd bedrag eenmalig, en zo ja, in welke maand dan wel maandelijks moet worden ingelegd.

CAO CINOP 2011

49

e De begin en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijks inleg

f Een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:

1 Dat hij bekend is met de inhoud van de Levensloopregeling

2 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

3 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.

4 Dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in de artikelen 6 lid 7, 7 lid 3 en 11 lid 6 van deze regeling

5 Dat hij ermee instemt dat de Levenslooptegoedinstelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed vertrekt.

5.2 Als 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.

5.3 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.

5.4 De aanvraag als bedoeld in artikel 3 wordt tenminste twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de eerste levensloopinleg moet plaatsvinden, ingediend.

Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg

6.1 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 Op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.

CAO CINOP 2011

50

6.2 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.

6.3 Wijziging en beëindiging

a De werknemer kan een schriftelijk verzoek doen, met redenen omkleed tot wijziging van de aanvraag als bedoeld in artikel 5.1 onder a t/m e. De werkgever kent dit verzoek toe, tenzij de werkgever binnen twee weken vanaf de datum dat het verzoek tot wijziging door de werknemer kenbaar is gemaakt, schriftelijk met redenen omkleed aangeeft dat dit tot een zwaarwegende verstoring van het bedrijfsbelang leidt.

b De werknemer kan ten alle tijden verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen op de eerstvolgende inlegdatum als bedoeld onder artikel 5 lid 1 onder d die volgt op de datum van zijn verzoek.

6.4 De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering.

6.5 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 die door de werknemer in artikel 5 lid 1 onder d is aangegeven en uiterlijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

6.6 Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.

6.7 Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12% 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.

6.8 De werknemer kan het levenslooptegoed dat is opgebouwd bij één of meer beëindigde dienstbetrekkingen geheel of gedeeltelijk overboeken naar een op grond van deze regeling geopende levenslooprekening.

Artikel 7 Het levenslooptegoed

7.1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:

a Ten behoeve van de uitbetaling van levenslooploon

b Ten behoeven 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.

CAO CINOP 2011

51

7.2 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.

7.3 In afwijking van het tweede lid mag het levenslooptegoed wel worden afgekocht bij beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 8 Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof

8.1 De werknemer kan levenslooploon benutten voor onbetaalde verlofdoelen zoals:

a Langdurig voltijd verlof ten behoeve van loopbaanonderbreking (sabbatical leave)

b Vervroegde uittreding

c In combinatie met zorgverlof voor zover dit niet volgens een wettelijke regeling en of CAO geregeld is

d In combinatie met onbetaald ouderschapsverlof zoals in dit artikel 4.8 lid a van deze CAO geregeld is

e Langdurig deeltijdverlof

8.2 De verlofperiode bedraagt ten minste 6 aaneengesloten weken, voor minimaal 50% van de arbeidsduur.

Artikel 9 Procedurele afspraken omtrent levensloopopname

9.1 Het voornemen om verlof op te nemen als bedoeld in artikel 8, lid 1:

a Onder a, b en e dient tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt

b Onder d dient overeenkomstig hetgeen daaromtrent in de Wet Arbeid en Zorg is bepaald aan de werkgever te worden gemeld

9.2 De termijnen in het eerste lid zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien.

9.3 De werkgever stemt in met de verlof aanvraag, tenzij dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.

9.4 Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee, Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

CAO CINOP 2011

52

9.5 De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof mits de invulling niet in strijd is met bepalingen in de CAO (melden nevenwerkzaamheden bij werkgever, maximale omvang van de betrekkingen e.d.)

Artikel 10 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

10.1 Pensioenregeling

a Tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed wordt over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door de werkgever en de werknemer bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw.

b De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd verlofperiode deelnemer aan de bij werkgever geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw.

c De werkgever en de werknemer zullen gedurende het eerste jaar van de verlofperiode op de gebruikelijke wijze bijdragen in de kosten van de pensioenopbouw. Voor de periode daarna is de werknemer hiervoor zelf verantwoordelijk.

10.2 Ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen worden tijdens de voltijdverlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt.

10.3 De werknemer is gedurende de verlofperiode verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen.

10.4 Over de opgenomen uren levensloopverlof heeft geen opbouw van vakantie-uren – toeslag plaats.

10.5 Gedurende de levensloopverlofperiode behoudt de werknemer zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 11 Ziekte tijdens de verlofperiode/bijzondere omstandigheden

11.1 De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten.

11.2 Dit recht ontstaat zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de

werkgever heeft aangemeld, aansluitend een week heeft geduurd. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en reïntegratie.

CAO CINOP 2011

53

11.3 Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten een week heeft geduurd.

11.4 Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

11.5 Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer tijdens de verlofperiode treden werkgever en werknemer in overleg over het als dan niet voortzetten of aanpassen van de resterende verlofperiode.

11.6 Overlijden

a In geval van overlijden van de werknemer wordt het volledige levenslooptegoed aan het bevoegd gezag uitgekeerd op een door het bevoegd gezag aan te geven wijze. Het levenslooptegoed wordt na inhouding van loonheffing door het bevoegd gezag uitgekeerd aan de erfgenamen van de werknemer.

b In geval het ingehouden loon wordt overgemaakt ten behoeve van een levensloopteekening of een levensloopverzekering waarbij in de polisvoorwaarden risico-elementen zijn opgenomen, kan het gestelde in lid 6 a geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn.

Artikel 12 Terugkeer in de functie

12.1 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.

12.2 Werknemer heeft recht op voortzetting van alle arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij aanvang van de verlofperiode. Werkgever maakt over deze zaken met de werknemer voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken en draagt zorg voor de uitvoering hiervan.