

CAO

2006/2007

1 januari 2006 – 1 mei 2007

Collectieve Arbeidsovereenkomst KNGF

Algemene bepalingen.....	3
De arbeidsovereenkomst.....	4
Algemene verplichtingen van de werknemer.....	6
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	8
Sociaalorganisatorische regelingen.....	9
Salariëring.....	10
Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen.....	12
Verlof.....	13
Tegemoetkomingen en toelagen.....	16
Schorsing en op non-actiefstelling.....	18
Einde van de arbeidsovereenkomst.....	19
Geschillenregeling.....	20
Slotbepalingen.....	22
Uitvoeringsregeling A - Salariëring.....	23
Uitvoeringsregeling B - Overwerk.....	31
Uitvoeringsregeling C – Toelage inconveniënte uren.....	32
Uitvoeringsregeling D – Kinderopvang.....	33
Uitvoeringsregeling E – Studiekosten en studieverlof.....	34

* Waar in deze CAO KNGF gesproken wordt over hij/hem, wordt ook zij/haar bedoeld. Functiebenamingen zijn aangeduid in de mannelijke vorm.

Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7 : 610 Burgerlijk Wet-boek;
- b. *Werkgever*: de Stichting Koninklijk Nederlands Geleidehonden Fonds, hierna te noemen KNGF;
- 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 eindejaarsuitkering, en exclusief toelagen zoals de bijtelling van de lease van de bedrijfsauto;
- e. *Arbeidsduur*: de - met inachtneming van deze CAO - tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden 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 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 gemeenschappelijke huishouding voert.
Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt.

Werkingsfeer

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met KNGF.

Artikel 3

1. De bepalingen van de CAO 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 CAO 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 over te leggen, 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 1 en 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.

Artikel 4

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

Artikel 5

Bepalingen in werkinstructie, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer(s) overeengekomen regelingen die met de CAO 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 CAO te verstrekken.
b. Het sub a bepaalde geldt eveneens voor iedere nieuw verschijnende uitgave.
c. De werkgever is tevens verplicht de na het verschijnen van een nieuwe druk als sub b bedoeld in de CAO 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 exemplaar van de CAO ter inzage uit te reiken.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 7

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijk overeenkomst vermeldt:
 - a. naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede naam van degene(n), die statutair bevoegd is (zijn), hem ten deze te vertegenwoordigen;
 - b. naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en nationaliteit van de werknemer;

- c. het adres waar of van waaruit danwel het werkgebied waarbinnen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkzaamheden worden verricht;
- d. de verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan;
- e. datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van indiensttreding;
- f. vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan. In het laatste geval wordt uitdrukkelijk de grond vermeld;
- g. proeftijd in de zin artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
- h. functie, welke door de werknemer zal worden vervuld;
- i. arbeidsduur bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
- j. aanvangssalaris en de salarisschaal onder aanduiding van de regeling waarop deze berust, voor zover een dergelijke regeling bestaat;
- k. de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging;
- l. aantal vakantiedagen en leeftijdsdagen per jaar bij de datum van het ingaan van de arbeidsovereenkomst;
- m. nevenfuncties als bedoeld in artikel 12 lid 1 bij indiensttreding;
- n. eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen, welke van toepassing zijn;
- o. de verklaring dat de CAO van toepassing is en de verklaring van de werknemer daarmee bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan;
- p. verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van de CAO en de op hem van toepassing zijnde uitvoeringsregelingen en aangebrachte wijzigingen, dan wel een verklaring van de werknemer dat hij van deze CAO kennis kan dragen;
- q. verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van het pensioenreglement, dan wel een verklaring van de werknemer dat hij hiervan kennis kan dragen;
- r. verklaring van de werknemer van de ontvangst - op een daartoe van hem strekkend verzoek - van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;
- s. verklaring van de buitenlandse werknemer van de ontvangst - op een daartoe van hem strekkend verzoek - van een arbeidsovereenkomst in zijn landstaal;
- t. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
- u. de wederzijdse opzegtermijn, voor zover afwijkend van artikel 44 lid 1;
- v. de voorwaarden waarop een eventuele detachering geschiedt alsmede een verklaring van de werknemer met deze voorwaarden bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan.

Artikel 8

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet voor langer dan maximaal één jaar worden aangegaan.

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 9

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 of de instelling 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 10

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.
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 11

Indien de werknemer verhinderd is wegens arbeidsongeschiktheid of wegens andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze.

Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Artikel 12

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.
4. 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 13

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 14

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 15

1. De werkgever stelt de werknemer van 40 jaar en ouder op diens verzoek in de gelegenheid zich maximaal eenmaal per twee jaar aan een algemeen geneeskundig onderzoek door een huisarts te onderwerpen.
2. De werknemer is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen, wanneer de werkgever van oordeel is, dat de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer een beletsel vormt of kan vormen om zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De uitslag van dit geneeskundig onderzoek zal binnen 14 dagen na vaststelling daarvan aan betrokkene worden medegedeeld.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek als bedoeld in de voorgaande leden, komen voor rekening van de werkgever.
Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan.

Artikel 16

1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten, zoals opgenomen in het Opleidings-plan, te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn. De kosten daarvan worden vergoed volgens de bepalingen van Uitvoeringsregeling E: Studiekosten en Studieverlof KNGF.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 17

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 instelling 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 18

1. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een genoeg-zame 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.

Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving, ter zake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering op grond van artikel 25 van deze CAO.

Pensioenvoorziening

Artikel 19

De werkgever neemt deel in het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM).

Wat betreft de premieverdeling werkgever/werknemer zal het resultaat gevolgd worden van de onderhandelingen betreffende de CAO Welzijn.

Sociaalorganisatorische regelingen

Gehandicapte werknemers

Artikel 20

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.

Faciliteiten kinderopvang

Artikel 21

1. Door de werkgever wordt jaarlijks 0,5% van de totale loonsom van de instelling over het direct voorafgaande kalenderjaar beschikbaar gesteld voor het tot stand brengen van faciliteiten op het terrein van kinderopvang.
2. Partijen bij deze CAO komen een Regeling Kinderopvang overeen, die jaarlijks kan worden gewijzigd op voorstel van een der partijen. Deze Regeling is in deze CAO opgenomen als Uitvoeringsregeling D.
3. Indien in enig kalenderjaar blijkt dat het in lid 1 genoemde percentage niet (volledig) kan worden besteed aan het ter beschikking stellen van de in de voorgaande leden bedoelde faciliteiten, worden de niet aangewende middelen overgeheveld naar het daaropvolgende jaar.
4. Door de werkgever wordt jaarlijks aan de werknemersvertegenwoordiging een overzicht verstrekt van de in het kader van dit artikel getroffen faciliteiten en de mate waarin hiervan gebruik wordt gemaakt.

Positieve actie vrouwen/etnische minderheden

Artikel 22

1. Partijen bij deze CAO verklaren 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 zullen werkgevers, in overleg met de werknemersvertegenwoordiging, 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 23

Door de werkgever zal het functioneren van de individuele werknemers systematisch worden beoordeeld. Over het te hanteren beoordelingssysteem, procedures en toe te passen criteria vindt vooraf overleg plaats tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging.

Salariëring

Algemeen

Artikel 24

De KNGF salarisschalen worden vastgesteld volgens een bepaalde methodiek. Gevolgd is het nieuwe functie- en loon gebouw van de CAO Welzijn van 31 december 2003. De nieuwe methodiek zal per 31 december 2005 in werking treden en toegepast worden.

Als referentiekader worden de salarisschalen van CAO Welzijn gehanteerd, waarbij de daarin gevolgde loon- en prijsindexering wordt gevolgd. Het KNGF wordt door de vertegenwoordigers van de vakorganisaties onverwijld van elke wijziging van de indexering schriftelijk op de hoogte gesteld.

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A, KNGF salaristabel.
2. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer terstond 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, hierover 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.
6. In bijzondere omstandigheden en bij wijze van uitzondering kan de werknemer aan de directeur schriftelijk verzoeken hem/haar een voorschot op het maandsalaris tot maximaal 50% te doen uitkeren.

Tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 25

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 CAO 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 CAO omschreven salaris.

Vakantietoelage

Artikel 26

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoelage over iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 25 heeft genoten, met dien verstande dat hieronder niet worden begrepen de maanden dan wel delen van maanden gedurende welke de werknemer slechts salaris heeft genoten tot een bedrag van het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoelage 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. a. De vakantietoelage bedraagt voor de werknemer van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband per 1 januari 2006 minimaal € 130,-- per maand.
 - b. Voor de werknemer die jonger is dan 18 jaar bedraagt de vakantietoelage tenminste het sub a genoemde bedrag verminderd met 7,5 % voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 18 jaar.
 4. a. Heeft de werknemer als bedoeld in lid 3 in een maand of een gedeelte daarvan een niet volledig dienstverband, dan wordt de vakantietoelage als bedoeld in lid 3 naar evenredigheid verminderd.
 - b. Eveneens wordt voor de werknemer als bedoeld in lid 3 de vakantietoelage als bedoeld in lid 3 naar evenredigheid verminderd over de maanden of delen daarvan waarin de werknemer slechts gedeeltelijk zijn salaris heeft genoten, met dien verstande dat bij deze berekening wordt uitgegaan van het aantal kalenderdagen van de desbetreffende maand.
5. De vakantietoelage wordt eenmaal per jaar berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand januari van het huidige kalenderjaar.

De uitbetaling van de vakantietoelage 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 vakantietoelage werd betaald en de datum van het ontslag.

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

Eindejaarsuitkering

Artikel 27

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarsuitkering van 3,5% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende totale salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoelage.
2. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.

3. De eindejaarsuitkering wordt tenminste uitbetaald over het salaris behorende bij schaalstap 10 uit salarisschaal 6.
4. Het bestuur van de Stichting KNGF biedt jaarlijks een eenmalig bedrag van minimaal € 50,-- aan voor de vertoonde inzet. Dit bedrag is ongeacht het type dienstverband.

Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen

Artikel 28

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week.
2. Voor werknemers met een volledig dienstverband voor wie wisselende werktijden gelden, bedraagt de arbeidsduur 152 uur per 4 weken, met dien verstande, dat de arbeidsduur per week niet meer dan 50 uur mag bedragen.
3. a. Het houden van spreekuren en het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het deelnemen aan de vergaderingen van de werknemersvertegenwoordiging en de vergaderingen van door de werknemersvertegenwoordiging ingestelde commissies worden als arbeidsduur aangemerkt.
b. Bijscholing, als bedoeld in artikel 16, wordt eveneens als arbeidsduur aangemerkt, tenzij deze scholing conform artikel 1 e van deze CAO op aanwijzing van KNGF in de eigen tijd van de werknemer dient plaats te vinden.
4. a. 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.
b. De regeling van werktijden of roosters wordt door de werkgever ten minste tien etmalen voor de aanvang van de periode waarop zij betrekking heeft ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.

Overwerk

Artikel 29

1. Indien een werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij regeling of rooster vastgestelde werktijden, dan wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling B - Overwerk. In zoverre dit overwerk verricht wordt buiten de uren gelegen tussen 7.00 en 18.00 uur wordt de werknemer daarenboven een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C - Toelage Inconveniënte Uren.
2. Aan de werknemer die jonger dan 18 jaar dan wel 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Onregelmatige dienst

Artikel 30

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat volgens rooster regelmatig werkzaamheden worden verricht buiten de uren gelegen tussen 7.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag of op zaterdagen, zon- en feestdagen, wordt de werknemer een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoerings-regeling C - Toelage Inconveniënte Uren.

Bereikbaarheidsdienst

Artikel 31

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer voor het uitvoeren van tot zijn functie behorende werkzaamheden op afroep bereikbaar is, wordt voor de werknemer een relevante vergoeding vastgesteld.

Verlof

Verlofregeling

Artikel 32

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, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag, alsmede de als zodanig door de rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.

Buitengewoon verlof

Artikel 33

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 vier dagen;
- c. bij verhuizing (max. 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, broer of zuster, zwager of schoonzuster: één dag;
- g. bij calamiteiten: maximaal één dag per gebeurtenis;
- h. bij 12½-, 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, en 50-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 34

1. Onverlet het bepaalde in artikel 7 A: 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 voor de werknemer met een arbeidsduur van 20 uren of meer per week afgerond op halve dagen te zijnen gunste en voor de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 20 uren per week afgerond op hele uren te zijnen gunste.
3. Bij een niet volledig dienstverband van 20 uren of meer per week wordt de vakantie naar evenredigheid vastgesteld. De aldus berekende vakantie wordt op de voet van lid 2 naar boven afgerond op halve dagen ten gunste van de werknemer. Bij een niet volledig dienstverband van minder dan 20 uren per week wordt de vakantie per uur naar evenredigheid van een volledig dienstverband berekend. Het aantal aldus berekende vakantie-uren wordt op de voet van lid 2 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.
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.
7. De werknemer heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar.
Werknemers die 25 jaar of langer in dienst zijn hebben recht op één dag extra vakantie.
De werknemer die in het kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet bereikt heeft, krijgt één dag extra vakantie.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij/zij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren, recht op 25 dagen vakantie.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij/zij de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren, recht op 27 dagen vakantie.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij/zij de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren recht op 28 dagen vakantie.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij/zij de 60-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren recht op 29 dagen vakantie.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 35

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 zijn echtgenoot, geregistreerd partner, of de partner met wie de werknemer samenwoont, ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen, inwonende kinderen van de partner overeenkomstig de volgende bepalingen:

- a) de werknemer dient het verzoek tot kortdurend zorgverlof in bij de directeur van het KNGF;
- b) de werkgever kan de werknemer verzoeken om een verklaring van de behandelend arts dat thuisverzorging noodzakelijk is / was;
- c) 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;
- d) de duur van het verlof is maximaal 10 dagen per jaar uitgaande van een fulltime dienstverband;
- e) de werkgever kan in gunstige zin afwijken van deze regeling.

Ouderschapsverlof

Artikel 36

In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg, heeft de werknemer die als ouder in familierechtelijk betrekking tot een kind staat overeenkomstig de volgende bepalingen recht op ouderschapsverlof:

- a) de duur van het verlof bedraagt maximaal 13 maal de arbeidsduur per week (maximaal 13 weken uitgaande van een fulltime dienstverband);
- 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.

Tegemoetkomingen en toelagen

Tegemoetkoming woon/werkverkeer

Artikel 37

1. Aan de werknemer die meer dan 5 kilometer van de vestigingsplaats van KNGF te Amstelveen woont wordt een vergoeding woon-/werkverkeer toegekend op basis van € 0,19 per kilometer tot een maximum van 30 kilometer. Bij het berekenen van de afstand wordt de snelste route gehanteerd (volgens de ANWB routeplanner). Gestreefd wordt naar uitbetaling van een vast bedrag per maand.
2. Wanneer langer dan 3 dagen aaneengesloten gebruik gemaakt wordt van een bedrijfsauto voor het uitvoeren van de werkzaamheden, inclusief het woon-/werkverkeer, wordt over het totaal van deze dagen geen tegemoetkoming uitgekeerd. Eventuele dagen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid worden eveneens verrekend in de tegemoetkoming woon-/werkverkeer.

Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 38

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.

Studiefaciliteiten

Artikel 39

1. De werkgever treft ten behoeve van het verlenen van studiefaciliteiten aan de werknemers van zijn instelling een regeling (zie Uitvoeringsregeling E – Studiekosten/Studieverlof KNGF).
2. De in lid 1 bedoelde regeling dient in ieder geval bepalingen te bevatten met betrekking tot de navolgende onderwerpen:
 - de wijze van indiening van een verzoek tot verlening van studiefaciliteiten, de duur van de periode(n) waarvoor studiefaciliteiten kunnen worden verleend en de voorwaarden waaronder studiefaciliteiten, al dan niet tijdelijk kunnen worden ingetrokken;

- de omvang van het studieverlof dat aan de werknemer kan worden toegekend en welke studiekosten voor vergoeding in aanmerking komen alsmede de mate waarin in deze kosten een tegemoetkoming kan worden verstrekt;
- de omstandigheden waaronder voor de werknemer een verplichting tot (gedeeltelijke) terugbetaling van een ontvangen tegemoetkoming in studiekosten kan ontstaan;
- de omstandigheden waaronder in individuele gevallen van de regeling kan worden afgeweken.

Waarneming hoger bezoldigde functie

Artikel 40

1. Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanvang een toelage toegekend tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de nieuwe functie zou worden ingeschaald.
2. Door de werkgever kunnen niet meer dan twee werknemers met de waarneming, als bedoeld in lid 1, worden belast.
3. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger bezoldigde functie, als bedoeld in lid 1, is opgedragen aan twee werknemers, wordt aan deze werknemers met terugwerkende kracht een toelage, als bedoeld in lid 1, toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

Jubileumtoelage

Artikel 41

1. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest, heeft recht op een jubileum-gratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12½, 25 of 40 jaar en wel bij:
 - 12½ dienstjaren een kwart maandsalaris;
 - 25 dienstjaren een half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
2. Onder maandsalaris wordt begrepen:
 - a. het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - b. vakantietoelage over een maand en
 - c. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum aan onregelmatigheids-toeslag is genoten gemiddeld per maand, afgerond op (een veelvoud van) € 5.

Schorsing en op non-actiefstelling

Schorsing

Artikel 42

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 678 Burgerlijk Wetboek 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 kunnen voor de werknemer opleveren een grond voor onmiddellijke beëindiging, als bedoeld in artikel 7 A: 679 Burgerlijk Wetboek.

Op non-actiefstelling

Artikel 43

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 worden 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 arbeids-overeenkomst 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 44

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 Burgerlijk Wetboek bepaalde;
 - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:676 Burgerlijk Wetboek;
 - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 679 Burgerlijk Wetboek;
 - f. met de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op het tijdstip waarop van het recht op overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM wordt gebruik gemaakt;
 - g. door overlijden van de werknemer;
 - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 en 686 Burgerlijk Wetboek vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
 - i. op de eerste dag van de volgende kalendermaand, indien de werkneemster die de arbeidsovereenkomst in verband met haar bevalling wenst te beëindigen dit schriftelijk uiterlijk 10 kalenderdagen na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.
2. a. opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden;
 - b. de opzegtermijn gaat in op de 1e dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Overlijden van de werknemer

Artikel 45

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde òf, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.
2. Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
3. Wanneer er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 1 en lid 2 kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- òf arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Geschillenregeling

Artikel 46

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Geschillen over de uitvoering van de CAO worden voorgelegd aan een door CAO-partijen ingestelde bezwarencommissie.
3. Samenstelling.
Deze commissie is als volgt samengesteld:
 - één lid alsmede zijn plaatsvervanger worden benoemd door de werkgever;
 - één lid alsmede zijn plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke vakorganisaties, partij bij deze CAO;
 - de twee door CAO-partijen te benoemen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter alsmede een plaatsvervangend voorzitter.Geen van de commissieleden is direct betrokken bij de activiteiten van de CAO-partijen voor zover deze activiteiten betrekking hebben op KNGF.
De Bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door de werkgever.
4. Werkwijze.
De commissie toetst of een geschil dat zich voordoet tussen werkgever en individuele werknemer in strijd is met de CAO-KNGF danwel of de CAO door de werkgever op een onjuiste wijze is toegepast.
 - Het bezwaar moet binnen drie weken na een ter zake genomen besluit van de werkgever worden ingediend;

- Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoek aan de bezwarencommissie;
- De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de werkgever onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift;
- Na ontvangst van het verzoekschrift dient de werkgever uiterlijk binnen drie weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de bezwarencommissie;
- Een afschrift van het verweerschrift dient door de werkgever te worden verzonden aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt;
- De voorzitter kan, indien hem dat wenselijk voorkomt, werkgever en/of werknemer opdragen stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

5. Behandeling bezwaar.

- a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verweerschrift.
- b. Voor mondelinge behandeling van het bezwaar worden werkgever en werknemer tenminste veertien dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- c. Tijdens de behandeling worden werkgever en werknemer in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
- d. Indien werkgever en/of werknemer, getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij tenminste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, hiervan schriftelijk mededeling te doen, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen/deskundigen.
- e. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
- f. Werknemer, werkgever en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen.
- g. De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar tenzij de bezwarencommissie anders beslist.
- h. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
- i. De bezwarencommissie kan besluiten de behandeling van het bezwaar schriftelijk af te doen.
- j. De bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
- k. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
- l. Inzake geschillen omtrent de procedure van behandeling beslist de bezwarencommissie.

6. De uitspraak.

De uitspraak bevat:

- naam, adres en de functie van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
 - de essentie van het bezwaarschrift en de eventuele reactie(s);
 - de motivering van het besluit;
 - dagtekening en ondertekening door de voorzitter en de overige commissieleden.
- De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen met redenen omkleed bij aangetekend schrijven aan de

bezwaarde en aan de werkgever meegedeeld.

De uitspraak is voor de werkgever bindend. Alleen op basis van een uitspraak van de kantonrechter kan worden afgeweken.

7. Overige bepalingen.

Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

Indien voor of tijdens behandeling van het bezwaar, het bezwaar aanhangig is gemaakt bij de kantonrechter ziet de bezwarencommissie van (verdere) behandeling af.

Leden van de bezwarencommissie ontvangen vacatiegeld, waarvan de hoogte met de commissie zal worden overeengekomen. De kosten voortvloeiende uit de betaling van het vacatiegeld zullen pons pons tussen partijen worden verdeeld.

Slotbepalingen

Overleg aanwending arbeidsvoorwaardenruimte

Artikel 47

Bij het opstellen van de CAO KNGF is in beginsel gebruik gemaakt van de tekst van CAO Welzijn. Jaarlijks zullen partijen bij de CAO KNGF bezien of wijzigingen in de CAO Welzijn gevolgd kunnen worden, waarvoor overleg tussen partijen zal plaatsvinden.

Duur en wijziging

Artikel 48

1. Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2006 tot 1 mei 2007. Ingeval in deze periode de percentages van de salaristabellen van de CAO Welzijn verhoogd worden, zal de KNGF-salaristabel (onderdeel van Uitvoeringsregeling A) deze volgen.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

namens ABVAKABO FNV:

Mevrouw M.M. Sampimon

namens bestuur en directie KNGF:

De heer drs G.J. Koning
Greve

Mevrouw mr E.C.

UITVOERINGSREGELING A SALARIERING

Behorende bij CAO-KNGF

Hoofdstuk I: Algemene salaris bepalingen

artikel 1: begripsbepaling

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

1. *Salarisschaal*: een vaste oplopende reeks periodieknummers 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 in het functieboek, 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
 - b. de werkgever deelt de functie in door gebruik te maken van de methode van Bureau Baarda (conform Welzijn).
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 38 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: beloning van leerling-werknemers

1. Het salaris van de leerling-werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de functionele schaal van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en afhankelijk van de duur van de opleiding.
2. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer in principe ingeschaald in periodieknummer 0 van de salarisschaal waarin de betreffende functie is ingedeeld (zie functiematrix in hoofdstuk III).
3. Bij overgang naar een volgende leergang wordt de leerling-werknemer in principe ingeschaald in periodieknummer 0 van de daarbijbehorende (naasthogere) salarisschaal. Artikel 6 is niet van toepassing.

artikel 4: 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 5: periodieke verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 periodieknummer tot het maximum van de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld is bereikt.
2. Deze periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari van enig jaar. Voor personeel dat 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 dezelfde 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 aanvaardt.

artikel 7: inschaling bij overgang naar een functie op een hoger niveau

Als de werknemer bij dezelfde werkgever na overleg een andere functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, krijgt de werknemer recht op het bruto maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij in de schaal waarin zijn vorige functie is ingedeeld een periodiek zou ontvangen. 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 beargumenteerd en informeert hij de werknemer over de daaruit voortvloeiende gevolgen voor het salaris van de werknemer.

artikel 9: toekennen extra periodieken

1. a. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie uitstekend vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer een éénmalige functietoeslag van 5% over het salaris van het afgelopen jaar, of twee periodieken toe te kennen. De toekenning van extra periodieken is voor onbepaalde duur.

b. De werkgever kan onder het sub a bepaalde alleen toepassen ten aanzien van een werknemer die ten minste een jaar bij hem in dienst is.

2. Als de werkgever besluit gebruik te maken van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, informeert hij de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteerd en informeert hij de werknemer over de daaruit voortvloeiende gevolgen voor het salaris van de werknemer.

3. Door toepassing van lid 1 kan het maximum van de salarisschaal waarin de functie van de werknemer is ingedeeld met ten hoogste twee periodieken worden overschreden (U1 en U2).

artikel 10: afwijken

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

Hoofdstuk II: salaristabel

Schaalstap	Salarisschaal per 01-01-2006								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-3		1.416,75	1.522,01	1.558,53	1.716,42	1.861,43	2.033,28	2.204,83	2.342,62
-2	1.416,75	1.451,12	1.558,53	1.597,19	1.758,31	1.915,13	2.094,51	2.249,18	2.431,78
-1	1.451,12	1.486,57	1.597,19	1.635,86	1.800,20	1.976,36	2.149,28	2.298,59	2.493,00
0	1.486,57	1.522,01	1.635,86	1.675,60	1.861,43	2.033,28	2.204,83	2.342,62	2.554,23
1	1.522,01	1.558,53	1.675,60	1.716,42	1.915,13	2.094,51	2.249,18	2.431,78	2.618,68
2	1.558,53	1.597,19	1.716,42	1.758,31	1.976,36	2.149,28	2.298,59	2.493,00	2.675,60
3	1.597,19	1.635,86	1.758,31	1.800,20	2.033,28	2.204,83	2.342,62	2.554,23	2.734,68
4	1.635,86	1.675,60	1.800,20	1.861,43	2.094,51	2.249,18	2.431,78	2.618,68	2.794,82
5	1.675,60	1.716,42	1.861,43	1.915,13	2.149,28	2.298,59	2.493,00	2.675,60	2.890,42
6	1.716,42	1.758,31	1.915,13	1.976,36	2.204,83	2.342,62	2.554,23	2.734,68	2.989,24
7	1.758,31	1.800,20	1.976,36	2.033,28	2.249,18	2.431,78	2.618,68	2.794,82	3.090,21
8	1.800,20	1.861,43	2.033,28	2.094,51	2.298,59	2.493,00	2.675,60	2.890,42	3.192,25
9	1.861,43	1.915,13	2.094,51	2.149,28	2.342,62	2.554,23	2.734,68	2.989,24	3.296,44
10	1.915,13	1.976,36	2.149,28	2.204,83	2.431,78	2.618,68	2.794,82	3.090,21	3.402,77
11		2.033,28	2.204,83	2.249,18	2.493,00	2.675,60	2.890,42	3.192,25	3.523,07
12				2.298,59	2.554,23	2.734,68	2.989,24	3.296,44	3.646,59
13				2.342,62	2.618,68	2.794,82	3.090,21	3.402,77	3.773,34
U1	1.976,36	2.094,51	2.249,18	2.431,78	2.675,60	2.890,42	3.192,25	3.523,07	3.907,60
U2	2.033,28	2.149,29	2.298,59	2.493,00	2.734,68	2.989,24	3.296,44	3.646,59	4.045,09
A	1.976,36	2.094,51	2.249,49	2.431,78	2.675,60	2.890,42	3.192,25	3.523,07	3.907,60
B	2.033,28	2.149,28	2.298,59	2.493,00	2.734,68	2.989,24	3.296,44	3.646,59	4.045,09
C	2.094,51	2.204,83	2.342,62	2.554,23	2.794,82	3.090,21	3.402,77	3.773,34	4.185,79
D	2.149,29	2.249,18	2.431,78	2.618,68	2.890,42	3.192,25	3.523,07	3.907,60	4.337,24
E	2.205,14	2.298,59	2.493,00	2.675,60	2.989,24	3.296,44	3.646,59	4.045,09	4.489,76

Salarisschalen, salarisbedragen per maand in euro's voor werknemers vanaf 18 jaar (op basis van een werkweek van 38 uur).

Gebruikte begrippen/afkortingen:

- de periodieken -3, -2 en -1 zijn ingroei-periodieken (zie art. 7 hfst. 4);
- de periodieken U1 en U2 zijn uitlooperperiodieken (zie art. 9 hfst. 1);
- de periodieken A t/m E zijn garantieperiodieken (zie art. 6 hfst. 4)

Hoofdstuk III: Functiematrix

<i>Salaris-schaal</i>	<i>Primair proces</i>	<i>Facilitair, staf en leidinggevend</i>
2		
3	Kennelmedewerker	Fac. medewerker/groepsverzorger
4	Leerling Trainer	Administratief medewerker, Secretarieel medewerker
5	PPZ Consulent, Helpdesk medewerker PPZ, Helpdeskmedewerker Opl., Trainer, BAT-trainer,	Senior Secretarieel Medewerker, Medewerker Communicatie, Fac. medewerker
6	Instructeur, Senior PPZ Consulent, Kennelhoofd	Secretaresse
7	Senior Instructeur	Administrateur, Tekstschrijver, Medewerker Communicatie & PR
8	Plaatsvervangend Hoofd Opl. Plaatsvervangend Hoofd PPZ*	Medewerker Fondsenwerving/Pltstv. Hoofd Comm.
9	Hoofd Opleiding, Hoofd PPZ	Hoofd A&AZ, Hoofd Communicatie
10		

*) Deze waardering is bij wijze van uitzondering verleend aan de huidige functiehouder (januari 2006). Bij opvolging wordt de functiebeschrijving herzien en in salarisschaal 7 geplaatst.

Hoofdstuk IV: Invoering functieloongebouw per 31 december 2005 om 23.59 uur

artikel 1: invoering

Per 31 december 2005 om 23.59 uur wordt een nieuw functieloongebouw ingevoerd dat in de plaats treedt van de huidige salarisregelingen van de CAO KNGF. Het nieuwe functieloongebouw bestaat uit de functiematrix, de functiebeschrijvingen, de salaristabel, de invoeringsbepalingen, de bezwarenprocedure en de algemene bepalingen. De werknemer die op 31 december 2005 in dienst is wordt ingeschaald volgens de hiernavolgende bepalingen.

artikel 2: werknemers die in dienst treden op of na 1 juli 2005 en voor het moment van invoering

1. De werknemer die in dienst treden op of na 1 juli 2005 en voor het moment van invoering wordt voorlopig ingedeeld en ingeschaald conform Uitvoeringsregeling A Algemene Bepalingen Salariëring artikel 2 en 3.
2. Vanaf het moment van invoering is (de nieuwe) Uitvoeringsregeling A op hem van toepassing met uitzondering van artikel 6 lid 4 van dit hoofdstuk IV.

artikel 3: het beschrijven van de functie

1. De functiematrix KNGF bevat de beschrijvingen van de KNGF matrixfuncties.
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 functieloongebouw verricht met inachtneming van het doel van de functie en de organisatorische positie.
3. De werkgever stelt de functiebeschrijving voorlopig vast en legt deze schriftelijk voor aan de werknemer.
4. Als de werknemer zich niet in de functiebeschrijving kan vinden, kan hij tot uiterlijk twee weken na ontvangst van de functiebeschrijving met de werkgever in overleg treden om hierover overeenstemming te bereiken.
5. De werkgever stelt de functiebeschrijving definitief vast indien de termijn van twee weken is verstreken en de werknemer niet om overleg heeft verzocht. Tegelijkertijd stelt hij de werknemer schriftelijk van het besluit op de hoogte.

artikel 4: het indelen van de functie

1. De werkgever deelt de vastgestelde functiebeschrijving in in een in de salaristabel voorkomende salarisschaal.
2. De werkgever kan de indeling bepalen door:
 - a. de indeling af te lezen uit de functiematrix (zie hoofdstuk III)
 - a. 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

- b. de beschreven functie in te delen door gebruik te maken van de methode van Bureau Baarda (conform Welzijn)
3. De werkgever stelt de indeling voorlopig vast en informeert de werknemer schriftelijk en beargumenteerd over de indeling.
4. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen zich bij het gebruik van de methode van Bureau Baarda laten ondersteunen door een deskundige.
5. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van de voor de functie toepasselijke salarisschaal.
6. Indien de werknemer zich niet kan vinden in het indelingsbesluit kan hij tot uiterlijk twee weken na ontvangst van het besluit met de werkgever in overleg treden om hierover overeenstemming te bereiken.
7. De werkgever stelt de salarisschaal definitief vast indien de termijn van twee weken is verstreken en de werknemer niet om overleg heeft verzocht. Tegelijkertijd stelt hij de werknemer schriftelijk van het besluit op de hoogte.

artikel 5: het inschalen

De werkgever schaalde de werknemer die op het moment van invoering van het functieloongebouw in dienst is van de werkgever in in een periodieknummer van de na toepassing van artikel 4 vastgestelde salarisschaal. Bij de inschaling wordt uitgegaan van het (op hele Euro's) rekenkundig afgeronde maandsalaris van de werknemer op 31 december 2005. Aan de werknemer wordt het periodieknummer toegekend dat overeenkomt met het ten opzichte van dat maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.

artikel 6: garantiebepalingen

1. Alle schalen zijn voorzien van garantieperiodieknummers zoals weergegeven in artikel 1 van hoofdstuk II.
2. Als het maandsalaris van de werknemer op 31 december 2005 als bedoeld in artikel 4 hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, vindt inschaling plaats in een garantieperiodieknummer die hoort bij de nieuwe salarisschaal. Aan de werknemer wordt het garantieperiodieknummer toegekend dat overeenkomt met het ten opzichte van dat maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.
3. De werknemer houdt recht op inschaling in het in lid 1 genoemde garantieperiodieknummer zolang hij dezelfde functie blijft uitoefenen bij de werkgever of diens rechtvolger.
4. Als de werknemer nog niet het maximum van de salarisschaal die op 31 december 2005 op hem van toepassing is heeft bereikt en dit maximum hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, heeft de werknemer recht op doorgroei tot een garantieperiodieknummer dat hoort bij zijn nieuwe salarisschaal. Dit garantieperiodieknummer komt overeen met het aan het op 31 december 2005 op hem van toepassing zijnde maximum maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.
5. De garantieperiodieknummers worden geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de CAO KNGF.

artikel 7: ingroeiperiodieknummers

1. Alle salarisschalen zijn voorzien van de ingroeiperiodieknummers zoals weergegeven in artikel 1 van hoofdstuk II. De werkgever kan gebruik maken van deze ingroeiperiodieknummers voor:
 - a. het inschalen van werknemers conform artikel 4 die op 31 december 2005 in dienst zijn
 - b. het inschalen van werknemers die in dienst treden na het moment van invoering.
2. De ingroeiperiodieknummers in de salaristabel vervallen op de hieronder aangegeven data:
 - het laagste ingroeiperiodieknummer vervalt per 1 januari 2007;
 - het op een na laagste ingroeiperiodieknummer vervalt per 1 januari 2008;
 - het op twee na laagste ingroeiperiodieknummer vervalt per 1 januari 2009.
3. Voor zover de werknemer op de vervaldatum nog ingeschaald is in een ingroeiperiodieknummer, wordt hij vanaf de vervaldatum ingeschaald in de volgende periodieknummer.

UITVOERINGSREGELING B OVERWERK

Behorende bij CAO-KNGF

Artikel 1

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die wordt verricht boven het bij regeling of rooster vastgestelde aantal uren, genoemd in artikel 29 lid 1 en lid 2.
- b. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.
- c. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
- d. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.
- e. Aan de werknemer die jonger dan 18 jaar dan wel 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 2

Niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding werknemers:

- a. die een functie vervullen welke hoger gesalarieerd wordt dan overeenkomstig salarisschaal 9 schaalstap 13 van de in Uitvoeringsregeling A opgenomen tabel van salarisbedragen voor werknemers vanaf 21 jaar;
- b. die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel 3

- a. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
- b. De werkgever kan besluiten het sub a bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 4

Het in het vorige artikel bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel 5

De werkgever mag aan de werknemer niet meer dan 6,25 % boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk opdragen.

Artikel 6

Voor de afdeling PPZ, met betrekking tot de werkzaamheden van dekkingen en bevalingen in zoverre deze buiten de bedrijfstijden vallen, en ten aanzien van de bewakingsdiensten en het gebruik van de dienstwoning, gelden aparte regelingen. De betreffende

medewerkers worden in het bezit van deze regelingen gesteld.

UITVOERINGSREGELING C TOELAGE INCONVENIENTE UREN

Behorende bij CAO-KNGF

Artikel 1

1. Onder inconveniënte 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 niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.

Artikel 2

1. De vergoeding voor inconveniënte uren bestaat uit een brutovergoeding per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon.
2. Voor toepassing van het in het voorgaande lid bepaalde wordt onder uurloon verstaan $1/156$ x het bruto maandsalaris.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage wordt ten hoogste berekend over het uurloon dat overeenkomstig lid 2 is afgeleid van het maandsalaris behorend bij salarisschaal 3 schaalstap U1 van de in Uitvoeringsregeling A opgenomen tabel van salarisbedragen voor werknemers vanaf 21 jaar.
4. Het percentage van de toelage bedraagt
 - 20% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur.
 - 30% voor werkzaamheden, verricht op zaterdag van 6.00 tot 22.00 uur.
 - 40% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en 22.00 en 24.00 uur.
 - 45% voor werkzaamheden, verricht op zon-, feest- of gedenkdagen als bedoeld in artikel 33 van deze CAO.

Artikel 3

Voor deze Regeling komen niet in aanmerking de werknemers voor wie op grond van hun specifieke functie-inhoud een afzonderlijke regeling is getroffen.

UITVOERINGSREGELING D KINDEROPVANG

Behorende bij CAO-KNGF

Toepassing van de Regeling

Deze uitvoeringsregeling wordt per 1 januari 2005 aangepast aan de Wet Kinderopvang.

Op basis van de overhandigde beschikking van de fiscus met betrekking tot de kosten van de kinderopvang vergoedt de werkgever aan werknemer 50% van de door de fiscus toegekende tegemoetkoming.

UITVOERINGSREGELING E STUDIEKOSTEN EN STUDIEVERLOF KNGF Behorende bij CAO KNGF

Werkingsfeer

Artikel 1

Deze regeling heeft betrekking op:

- verplichte opleidingen en/of bijscholing als bedoeld in artikel 16 van de CAO;
- facultatieve opleidingen en/of cursussen, waaronder tevens begrepen externe studiebijeenkomsten, conferenties en congressen.

Definitie studiekosten

Artikel 2

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.

Verplichte opleidingen en/of bijscholing

Artikel 3

1. De verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen zoals bepaald in de Opleidings-plannen van de afdelingen 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 plaats vinden buiten de werktijden van de werknemer, worden de daarmee gepaard gaande uren als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer, tot een maximum van 8 uur per dag.
3. Ter voorbereiding op een examen en/of tentamen kan door KNGF studieverlof worden verleend voor ten hoogste twee dagen per jaar, uitgaande van een fulltime dienst-verband. 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 en uitbetaald aan de werknemer.
4. Indien in verband met verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen af te leggen tentamens en/of examens buiten de werktijden van de werknemer en dus in diens eigen tijd plaatsvinden, worden de daarmee gepaard gaande uren als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer, tot een maximum van 8 uur per dag.
5. In geval van verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen worden de studiekosten volledig door KNGF vergoed.

Facultatieve opleidingen en/of cursussen

Artikel 4

1. Indien een werknemer een facultatieve opleiding en/of cursus wil volgen waarvoor de werknemer KNGF een tegemoetkoming wil vragen, dient hij daarvoor op voorhand schriftelijk -- middels het bij de afdeling Administratie verkrijgbare aanvraagformulier --, toestemming te vragen aan KNGF.
2. Indien KNGF voor een bepaalde facultatieve opleiding en/of cursus toestemming heeft verleend aan een werknemer, kan KNGF bepalen dat bepaalde facultatieve opleidingen en/of cursussen in de eigen tijd van de werknemer dienen plaats te vinden. In dat geval worden de met de opleidingen en/of cursussen gepaard gaande uren niet als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer. De werknemer kan besluiten om openstaande vakantiedagen aan te wenden.
3. In voorkomende gevallen kan KNGF bepalen dat de facultatieve opleiding en/of cursus in beginsel plaats vindt binnen de werktijden van de werknemer. In die gevallen maakt deze deel uit van de arbeidsduur en is het bepaalde in artikel 3 leden 2 en 4 van toepassing.
4. In verband met de opleidingen en/of bijscholing af te leggen examens en/of tentamens vinden in beginsel buiten de werktijden van de werknemer plaats. Indien een examen c.q. tentamen in de eigen tijd van de werknemer wordt gehouden, dan worden de in verband daarmee gepaard gaande uren niet als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer.
5. De voorbereiding op een examen en/of tentamen vindt plaats in de eigen tijd van de werknemer en maken geen deel uit van de arbeidsduur. Daarmee gepaard gaande uren worden ook niet als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer.
6. In geval van facultatieve opleidingen en/of cursussen kan het KNGF beslissen dat de studiekosten (deels) door KNGF worden vergoed. De tegemoetkoming kan variëren van het vergoeden van 50% tot 100% van de studiekosten.

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 5

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

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

Uitbetaling vergoeding studiekosten

Artikel 6

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 KNGF voor de uitbetaling van de studiekosten aan de werknemer een voorschot toekennen.

Verval en opschorting

Artikel 7

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.

Terugbetalingsregeling

Artikel 8

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 terugbetalingsregeling zoals beschreven in lid 4 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. Met betrekking tot verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen zoals bepaald in de Opleidingsplannen van de afdelingen, waarbij aan de werknemer een opleiding is aangeboden die door andere instituten of organisaties dan het KNGF is gegeven, geldt eveneens de terugbetalingsregeling zoals beschreven in lid 4 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.
4. 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 werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 3.1, 3.3 en 3.4)
 - beëindiging binnen 2 jaar na uitbetaling: 25% van de door werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 3.1, 3.3 en 3.4)