

Ondernemingsovereenkomst Coloriet

Inleiding

De cao verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (cao VVT) is een basis cao. In de basis cao zijn de belangrijkste (primaire) arbeidsvoorwaarden opgenomen. Op grond van de cao VVT kunnen over een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau afspraken overeengekomen en vastgelegd worden in een ondernemings cao. De onderwerpen waar het om gaat komen voort uit de voormalige cao V&V of cao Thuiszorg. Besluitvorming over wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan pas plaatsvinden nadat de ondernemingsraad een achterbanraadpleging heeft gehouden instemming heeft verleend. De gewijzigde ondernemingsovereenkomst arbeidsvoorwaarden is een aanvulling op de ondernemingsovereenkomst arbeidsvoorwaarden zoals deze is afgesloten .. november 2016.

Uitgangspunt:

Bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden wordt bekeken of deze voldoet aan de beleidsvisie van Stichting Coloriet.

Ondergetekenden,

De ondernemer, te weten Stichting Coloriet, vertegenwoordigd door
Mw. A. Reinders – van der Galiën, voorzitter Raad van Bestuur, verder aangeduid als de bestuurder.

en

De Ondernemingsraad van Stichting Coloriet, vertegenwoordigd door
Mw. A. Suurs, voorzitter. Verder aangeduid als de OR.

In aanmerking nemende dat:

Cao-partijen in de cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, verder aangeduid als cao-VVT. Een nieuwe cao-structuur zijn overeengekomen, te weten de Basis cao-VVT;
In de Basis cao-VVT zijn de belangrijkste (primaire) arbeidsvoorwaarden opgenomen;

Als gevolg van de Basis cao-VVT een aantal secundaire arbeidsvoorwaardenregelingen op ondernemingsniveau tot stand komt, waarmee de zorgorganisatie zich kan onderscheiden op de regionale arbeidsmarkt en regelingen kan treffen die optimaal aansluiten bij de lokale wensen en behoeften;

Komen ingevolge artikel 32 lid 2 van de Wet op de Ondernemingsraden, verder aangeduid als WOR, het volgende overeen:

Per 27 januari 2015 is de cao-VVT van kracht. Deze cao-VVT heeft een looptijd van 1 september 2014 tot 1 april 2016. Coloriet hanteert de cao-VVT 2014-2016. De cao VVT is een Basis cao-VVT waarin de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

Slotbepaling

Deze ondernemingsovereenkomst treedt in werking per .. september 2016 en wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. De bestuurder en de OR hebben de intentie om de ondernemingsovereenkomst, indien er geen aanleiding is tot wijziging, telkens met een jaar te verlengen. Wijzigingen van deze ondernemingsovereenkomst kan plaatsvinden na overeenstemming tussen de bestuurder en de OR. De wijzigingen worden vastgelegd in een gewijzigde ondernemingsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud 1 maart 2017.

Namens Stichting Coloriet

Mw. A. Reinders – van der Galiën
Voorzitter Raad van Bestuur

Namens De Ondernemingsraad

Mw. A. Suurs
Voorzitter Ondernemingsraad

Scholing en ontwikkeling

Artikel 3.3.5 leden 2,3,4 en 5 Faciliteitenregeling leerlingen

Coloriet beschikt over een vastgesteld reglement BBL (zie kwaliteitshandboek).

Artikel 3.3.10 Inhoud arbeidsovereenkomst

De inhoud van de artikelen 3.3.1, 3.3.2 lid 2, 3.3.1 en 3.3.3 (indien deze van toepassing is) zijn uitgewerkt in het reglement BBL, waarin is opgenomen de arbeidsovereenkomst, de omvang van de betaalde lestijd en de salarisregeling.

Artikel 7.1 Bij- en nascholing

Coloriet beschikt over een vastgesteld scholings- en opleidingsbeleid dat de leden 1 t/m 7 van dit artikel omvat en deze zijn omschreven in de volgende documenten:

- Visie op Werken en visie op Leren & Ontwikkelen
- Regeling studiekosten en studieverlof
- Strategisch opleidingsbeleid

Jaarlijks wordt het strategisch opleidingsplan van Coloriet voorgelegd aan de OR. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 1% van de loonsom van Coloriet.

Artikel 7.2 Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies

Voor de werknemer met een vast dienstverband is er binnen Coloriet een persoonlijk ontwikkelbudget beschikbaar, dat bestemd is voor activiteiten die te maken hebben met vitaal blijven en /of worden.

En de werknemer heeft desgewenst eens in de vijf jaar recht op een individueel en onafhankelijk loopbaanadvies. De werkgever kan met de OR afspraken maken omtrent een nadere spreiding van de introductie van het loopbaanadvies.

Artikel 7.3 Bijdrage beroepsorganisaties

De vergoeding met betrekking tot de contributie van de beroepsvereniging is opgenomen in het Koepelreglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Coloriet die is terug te vinden in het kwaliteitshandboek.

Artikel 7.4 Registratiekosten

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). Tot deze kosten worden tevens gerekend de kosten voor inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen.

Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten

Artikel 3.1.7 lid 2 Periodieke verhoging

Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen. Het systeem van personeelsbeoordeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden. Het systeem is:

- voor de gehele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
- voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk;
- houdt voor de medewerker de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
- houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de medewerker in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

Artikel 3.2.2 Waarneming

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.2.4 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functie vervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.
4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze toeslag wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.

Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De artikelen 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.6, en 8.8 die betrekking hebben op de invulling van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals dit is opgenomen in de cao-VVT is binnen Coloriet geregeld in het Koepelreglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Vergoedingen

Artikel 5.4.9 Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding

Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst worden hem vergoed:

- de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de gemaakte zakelijke gesprekskosten.



Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 2.3 leden 1,2,3,5 en 6 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.
4. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
5. Dit lid is volledig opgenomen in de Procedure Ontwikkelgesprekken

Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer

1. 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 hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze cao bekrachtigd. Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
 - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

Artikel 2.5 Belangenbehartiging van werknemer

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

Artikel 2.6 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-) procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 9.1.4 Ziekte door derden

Ingeval de ziekte van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, ter zake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.



Melding afwezigheid

Artikel 9.1.1 Ziekte en reglement ziekmelding

Het artikel 9.1.1 die betrekking heeft op de invulling van het ziekte en reglement ziekmelding zoals dit is opgenomen in de cao-VVT is binnen Coloriet geregeld in het reglement Procesbeschrijving activering medewerkers bij verminderde inzetbaarheid.

Verhuiskostenregeling

Artikel 10.4.1 Verhuiskosten

In artikel 10.4.1 tot en met 10.4.7 wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris;
 - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nummer 90 van de inpassingstabel;
 - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
 - de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
 - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

Artikel 10.4.2 Werkingssfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
 - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 10.4.4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

Artikel 10.4.3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, ingeval dit verlaten:
 - a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel in het genot gesteld wordt van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het PGGM of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 - b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.



Artikel 10.4.4 Hoogte van de verhuiskostenvergoeding

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in lid 2 sub c toekennen.
4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer als bedoeld in artikel 10.4.2 lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indiensttreding in aanmerking genomen.
5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 10.4.6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskosten vergoeding verminderd met 1/24e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 10.4.5 Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

- a. een eigen huishouding voert en
- b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en
- c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
 2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Artikel 10.4.6 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c omschreven vergoeding dient te worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of ten gevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.
2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

