

Principeakkoord cao Cliniclowns

Het principeakkoord bevat de volgende punten:

1. Looptijd

De cao is aangegaan voor een periode van een jaar, van 1 januari 2009 tot 31 december 2009

2. Loonontwikkeling

Per 1 januari 2009 stijgen de salarissen met 2%

3. Levensfase Bewust Personeelsbeleid en Employability

- De werkgever zal een levensfasebewust personeelsbeleid voeren met oog voor het individuele belang van de werknemer op korte en langere termijn. Onder individueel belang verstaan we ook het faciliteren van employability waardoor de werkzekerheid van de werknemer kan worden verhoogd. In het jaarlijkse functioneringsgesprek en in het verslag daarvan komen de onderwerpen die een levensfasebewust beleid betreffen expliciet aan de orde.
- De werkgever zal 'eerder verworven competenties' (EVC's) gaan registreren van werknemers met als doel dat de EVC's kunnen worden ingezet bij een verdere loopbaanplanning.
- Om werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de samenstelling van het takenpakket van werknemers boven de leeftijd van 57 jaar waardoor eventuele taakverlichting gerealiseerd kan worden.
- Aan de werknemer, die een opleiding volgt welke naar het oordeel van de werkgever in het belang is van het werk of van de werknemer en die voortvloeit uit de huidige en/of te verwachten functies van de werknemer binnen of buiten de stichting, kan een tegemoetkoming ofwel in de kosten, ofwel in tijd ofwel beiden worden toegekend.
- Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Deze CAO is daarop van toepassing.

4. Loopbaanadvies

De werknemer heeft tijdens het dienstverband met de werkgever recht op een eenmalig loopadvies waarvoor de werkgever een vergoeding betaald van maximaal € 1500,-. Om voor de vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer minimaal 5 jaar in dienst te zijn.

5. Telewerken

- De medewerker kan bij de werkgever een aanvraag indienen om te mogen telewerken. Een aanvraag wordt door de werkgever toegewezen indien de medewerker beschikt over een telewerkplek, die voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld door de Arbeidsomstandighedenwet en wanneer de werknemer reeds beschikt over een PC met randapparatuur welke voldoet aan de door de werkgever gestelde voorschriften

- Aan de medewerker die zijn functie door middel van telewerken uitoefent, worden aanwijzingen gegeven met betrekking tot één of meer van de volgende onderwerpen:
 - De bereikbaarheid van de werknemer;
 - De wijze van terugkoppeling met de organisatie;
 - De te verrichten werkzaamheden;
 - De periode/dagen waarin de werknemer telewerkt;
 - Informatiebeveiliging;
 - Privacyaspecten.
- Over de dagen dat een medewerker telewerkt komt een aan hem toegekende reiskostenvergoeding niet tot uitbetaling.
- Uitgangspunt van dit artikel is dat de medewerker en de werkgever een gezamenlijk belang hebben wanneer de medewerker telewerkt. Telewerken is in dit opzicht niet te beschouwen als recht van de werknemer. De werkgever kan bij het beoordelen van de aanvraag de inhoud van de functie en de individuele omstandigheden laten meewegen bij het besluit telewerken al dan niet toe te staan.

6. Mogelijkheid uitbreiding onbetaalde vakantie-uren

De werknemer kan het aantal vakantie-uren in een jaar uitbreiden met ten hoogste 76 uur (op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst). Hij dient dit voor aanvang van het betreffende jaar schriftelijk aan de werkgever mee te delen, tenzij werkgever en werknemer een kortere termijn overeenkomen. Het bruto salaris wordt naar evenredigheid verminderd.

De omvang van het verlof bedraagt maximaal **26** maal de wekelijkse arbeidsduur van werknemer.

Het verlof dient te worden opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van **12** maanden.

7. Vergoeding contributie sportschool

De werkgever vergoedt € 30,- per maand aan de werknemer voor een tegemoetkoming in de sportschoolcontributie. De werknemer overlegt hiervoor een bewijs van lidmaatschap van de (zelfgekozen) erkende sportschool aan de werkgever.

8. WGA lasten

Werkgever biedt aan werknemer een collectieve WGA-hiaat verzekering aan. De WGA-hiaat premie zal door de werkgever aan de verzekeraar worden voldaan met dien verstand dat de werkgever gerechtigd is om bij onvoorziene stijgingen van de gedifferentieerde WGA- premie een deel van de premie, met een maximum van 50%, op het salaris van de werknemer in te houden.

9. Wajong

Werkgever zal met het oog op een positief beleid ten aanzien van jong gehandicapte werknemers (Wajongers) met het doel voor hen gelijke kansen te bevorderen tot deelname aan het arbeidsproces, bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid bijzondere aandacht geven aan deze groep

10. Protocol

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze cao nader te onderzoeken of voor de uitoefening van bepaalde functies een algemeen geldende, objectieve maximum leeftijdsgrens is vast te stellen.