

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8149

Bijvoegsel Stert. d.d. 13-12-1994, nr. 240

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST JEUGDHULPVERLENING**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdhulpverlening namens de Vereniging van Ondernemingen in de Gepremieerde en Gesubsidieerde Sector (VOG) als partij te ener zijde mede namens de AbvaKabo en het CFO als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst Jeugdhulpverlening, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart opnieuw algemeen verbindend tot en met 31 maart 1996 de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Jeugdhulpverlening, eerder algemeen verbindend verklaard bij besluit van 7 januari 1994, Stcrt. 1994, nr. 8, zulks met inachtneming van hetgeen door cao-partijen is gewijzigd danwel is toegevoegd en hetgeen onder II, III en IV is bepaald:

Artikel 2 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 2

Werkingsfeer

De CAO is van toepassing op:

1. In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende, privaatrechtelijke organisaties, indien en voor zover deze organisaties de navolgende voorzieningen van jeugdhulpverlening in stand houden c.q. beheren:
 - a. instellingen voor voogdij als bedoeld in artikel 302 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, mede in hun functie van instelling voor begeleiding van de vrijwillige pleegzorg;
 - b. instellingen voor gezinsvoogdij als bedoeld in de artikelen 255 en 257 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, mede in hun functie van instelling voor begeleiding van de vrijwillige pleegzorg;
 - c. observatiehuizen, waaronder worden verstaan tehuizen voor onderzoek naar de persoonlijkheid van jeugdigen teneinde te bezien welke hulpverlening het meest aangewezen moet worden geacht, alsmede waar verzorging gedurende dag en nacht wordt geboden;
 - d. tehuizen voor opvoeding en verzorging, waaronder worden verstaan tehuizen waarin aan jeugdigen gedurende dag en nacht opvoeding en verzorging wordt geboden in verband met problemen van lichamelijke, geestelijke, sociale of pedagogische aard die hun ontwikkeling naar volwassenheid ongunstig beïnvloeden;
 - e. tehuizen voor buitengewone behandeling, waaronder worden verstaan tehuizen waarin jeugdigen dag en nacht worden behandeld in verband met problemen of stoornissen van lichamelijke, geestelijke, sociale of pedagogische aard die hebben geleid tot sociaal onaanvaardbaar gedrag;
 - f. gezinshuizen, waaronder worden verstaan tehuizen als bedoeld onder d, waarbij zoveel mogelijk een normale leef- en gezinsituatie wordt benaderd en waarbij de hulpverlening in belangrijke mate is gericht op het primaire leefmilieu van de jeugdigen;
 - g. adviesbureaus voor jeugd en gezin, waaronder worden verstaan voorzieningen die aan jeugdigen en ouders psycho-sociale advie-

Jeugdhulpverlening 1994/1996 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zen en begeleiding bieden, mede in hun functie van instelling voor begeleiding van de vrijwillige pleegzorg;
- h. centrales voor pleeggezinnen, waaronder worden verstaan voorzieningen die de plaatsing van jeugdigen in pleeggezinnen voorbereiden;
 - i. instellingen voor therapeutische gezinsverpleging, waaronder worden verstaan voorzieningen die aan zeer moeilijk opvoedbare jeugdigen in pleeggezinnen intensieve hulp en begeleiding geven door een gespecialiseerd maatschappelijk werker;
 - k. internaten voor zeer intensieve behandeling, waaronder worden verstaan tehuizen waarin aan jeugdigen met zeer zware gedragsproblemen, al dan niet gepaard gaande met psychotische of neurotische stoornissen, behandeling wordt geboden, alsmede verpleging en verzorging gedurende dag en nacht;
 - l. in artikel 65 van de Wet op de Jeugdhulpverlening genoemde particuliere inrichtingen en tehuizen voor justitiële kinderbescherming.
2. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die zich het volgende ten doel stellen: het ondersteunen van de activiteiten van één of meer van de in het eerste lid genoemde voorzieningen van jeugdhulpverlening door ten behoeve van één of meer van deze voorzieningen zonder winstoogmerk personeel ter beschikking te stellen.
 3. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die ten behoeve van één of meer van de in het eerste en/of het tweede lid genoemde voorzieningen van jeugdhulpverlening werkzaam zijn, indien en voor zover deze organisaties de volgende voorzieningen in stand houden c.q. beheren: centrale en/of regionale bureaus, samenwerkingsverbanden of service-instituten.
 4. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties:
 - die eenzelfde doelstelling kennen als de in het eerste en het derde lid van dit artikel genoemde organisaties, dan wel;
 - die werkzaamheden verrichten die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden die verricht worden door de in het eerste en het derde lid van dit artikel genoemde organisaties.

- 5.¹⁾ In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die al dan niet met winstoogmerk een Dagcentrum voor Schoolgaande Jeugd (Boddaertcentrum) in stand houden, waaronder wordt verstaan een ruimtelijke voorziening waar en van waaruit aan schoolgaande kinderen psycho-sociale hulp gedurende de dag en avond wordt verleend, waarbij ook het primaire leefmilieu betrokken en begeleid wordt.
- 6.¹⁾ In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die al dan niet met winstoogmerk een (Crisis-)opvangcentrum voor Jeugdigen in stand houden, waaronder wordt verstaan een voorziening voor in principe kortdurende opvang van jeugdige personen in acute psycho-sociale probleemsituaties, waarbij de opvang primair gericht is op het leggen van een basis voor een zo zelfstandig mogelijke (her)deelname aan het maatschappelijk leven.
- 7.¹⁾ In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die al dan niet met winstoogmerk een Jongeren Adviescentrum in stand houden, waaronder wordt verstaan een voorziening die aan jeugdigen met maatschappelijke en psychosociale vragen en problemen open opvang biedt, behandeling, begeleiding en adviezen verstrekt.
- 8.¹⁾ In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die al dan niet met winstoogmerk een Kindertelefoon in stand houden, waaronder wordt verstaan een voorziening die zich ten doel stelt zorg te dragen voor informatie, advies en dienstverlening als eerste opvang aan kinderen als bijdrage tot het voorkomen, verminderen of oplossen van problemen ten gevolge van:
- verwerking van gebeurtenissen en omstandigheden die ingrijpen in het leven van kinderen;
 - verstoorde of onvoldoende aanwezige relaties tussen kinderen en hun sociale omgeving;
 - ongenoegzame elementaire bestaansvoorwaarden.
- 9.¹⁾ De Stichting Afra te Amsterdam.
- 10.²⁾ De Stichting BJ te Lochem.”

¹⁾ Noot van partijen: Voor de geldende overgangsbepalingen raadpleeg artikel 64 en 65/Bijlage A en B Algemeen gedeelte.

²⁾ Noot van partijen: voor de geldende overgangsbepalingen raadpleeg artikel 66 Algemeen gedeelte/Bijlage C (zie aanhangsel).

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 50 wordt gelezen als volgt:

Artikel 50

„Jubileumtoelage

1. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijnswerk of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd¹⁾ van 25, 30 of 40 jaar en wel bij:
25 dienstjaren: een half maandsalaris;
30 dienstjaren: $\frac{3}{4}$ maandsalaris;
40 dienstjaren: een heel maandsalaris.
2. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12½ jaar.
De gratificatie bedraagt in dat geval: $\frac{1}{4}$ maandsalaris.
3. Voor de toepassing van lid 1 en lid 2 wordt onder maandsalaris begrepen:
 - a. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub f vermeerderd met
 - b. vakantietoeslag over die maand en
 - c. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoeslag is genoten; een en ander afgerond op (een veelvoud van) 5 gulden.”

¹⁾ Noot van partijen: Met betrekking tot de Stichting BJ wordt mede als diensttijd aangemerkt:
– m.b.t. ex-werknemers van de Dienst BJ:
de tijd die is doorgebracht onder de ambtelijke rechtspositie direct voorafgaande aan de indiensttreding bij de Dienst BJ (inclusief militaire dienst) en de tijd doorgebracht bij de Dienst BJ;
– m.b.t. nieuw personeel van de Stichting BJ:
de tijd die is doorgebracht onder het RPBO (als onderwijzer) voor zover die tijd direct voorafgaat aan de indiensttreding bij de Stichting BJ.

Artikel 57 wordt gelezen als volgt:

Artikel 57¹⁾

Wachtgeld

1. Aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub a t/m f, sub h t/m l, lid 2, lid 3, of lid 5 t/m 10 van deze CAO, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, reorganisatie of fusie van de voorziening, een en ander als gevolg van een door het ministerie van WVC en/of het ministerie van Justitie opgelegde bezuinigings- en/of saneringsmaatregel, wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Wachtgeld L I.
2. Aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub g of lid 4 van deze CAO, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege:
 - beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid dan wel
 - reorganisatie of fusie tengevolge van de vaststelling of wijziging van plan of programma van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van een Convenantfinancieringsregeling dan wel
 - reorganisatie of fusie tengevolge van de vaststelling of wijziging van het meerjarenplan van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van het Besluit Proefgemeenten dan wel
 - verlaging van het subsidie binnen het kader van/op grond van de Tijdelijke Subsidieregeling Jeugdhulpverlening wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Wachtgeld L I, met dien verstande dat de duur van de toekenning van het wachtgeld voor degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, is beperkt tot maximaal 4 jaar.
3. a. Aan de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende ten minste twee jaren tewerkgesteld is geweest binnen het kader van een door het ministerie van WVC en/of het ministerie van Justitie als zodanig erkend experiment dat gedurende ten minste twee jaren in uitvoering is geweest, wordt, in het geval van een beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Wachtgeld L I indien en voor zover de werkgever voor hem niet een-

¹⁾ Noot van partijen: M.b.t. de Stichting BJ kan sprake zijn van een aanvullende regeling; raadpleeg artikel 66/Bijlage C Algemeen gedeelte. (zie aanhangsel)

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zelfde dan wel een inwisselbare functie voorhanden heeft, een en ander met dien verstande dat de duur van de toekenning van het wachtgeld voor degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, is beperkt tot maximaal 4 jaar.
- b. Het sub a bepaalde is ook van toepassing in het geval van een door gemeente of provincie erkend experiment waarbij die gemeente of provincie in haar subsidieverordening dan wel bij erkenning van dat experiment deze wachtgeldaanspraak subsidiabel heeft gesteld.
4. Indien lid 1 of lid 2 van dit artikel niet van toepassing is wordt aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 t/m 3, of lid 5 t/m 10 van deze CAO, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, vanwege reorganisatie of fusie van de voorziening dan wel vanwege onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Wachtgeld L II.
5. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1639w BW wegens de in de voorgaande leden bedoelde omstandigheden, zulks evenwel met uitzondering van de ontbinding wegens de in lid 4 bedoelde onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid.”

De artikelen 63 en 63A komen te vervallen.

Uitvoeringsregeling Bereikbaarheidsdienst D wordt gelezen als volgt:

„UITVOERINGSREGELING BEREIKBAARHEIDSDIENST D¹⁾)

(*ex artikel 42*)

Artikel 1

1. De werknemer die zich bereikbaar houdt op de wijze als bedoeld in artikel 42 ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie in vrije tijd bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag t/m vrijdag één uur;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen twee uren.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de instelling zich verzet tegen de compensatie in vrije tijd, ontvangt de werknemer een financiële vergoeding op basis van het voor hem geldende uurloon, tenzij de werknemer hiertegen bezwaren heeft.
4. De in het vorige lid bedoelde financiële vergoeding bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag t/m vrijdag één uur salaris;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen twee uren salaris.
5. De werkuren die vallen in een etmaal worden geacht deel uit te maken van dat etmaal.

Artikel 2

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde dienst effectief arbeid wordt verricht, zijn onverminderd de in het vorige artikel vermelde compensaties, de Uitvoeringsregelingen Overwerk B en Toelage Onregelmatige Diensten C van toepassing.

Artikel 3

Van de in artikel 1 vermelde compensatie kan de werkgever ten gunste van de werknemer afwijken.

Artikel 4

Tegen zijn/haar wil mag geen bereikbaarheidsdienst worden opgedragen aan:

¹⁾ Noot van partijen: n.v.t. op de Stichting BJ. Voor de Stichting BJ geldende afwijkende bepalingen. Zie artikel 66/Bijlage C Algemeen gedeelte. (zie aanhangsel)

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de werknemer van 55 jaar en ouder;
- de zwangere werkneemster ná de derde maand van de zwangerschap;
- de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.

Artikel 5

Op verzoek van de part-time werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal bereikbaarheidsdiensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de part-time werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de full-time werknemer.”

Uitvoeringsregeling Tegemoetkoming woon-/werkverkeer F wordt gelezen als volgt:

„UITVOERINGSREGELING TEGEMOETKOMING
WOON-/WERKVERKEER F

(*ex artikel 44*)

Artikel 1

Werknemers met verhuisplicht

1. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizing is opgelegd en die ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in lid 1 is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer verminderd met een eigen bijdrage van f 77,- per maand, tot een maximum volgens onderstaande tabel:

Enkele-reis afstand in kilometer

meer dan	maar niet meer dan	bedrag per maand
0 km	10 km	f 0,00
10 km	15 km	f 151,68
15 km	20 km	f 183,36
20 km	–	f 250,84

3. Indien een werknemer als bedoeld in het eerste lid, naar het oordeel van de werkgever niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1.

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Werknemers zonder verhuisplicht¹⁾

1. Eveneens wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling aan de werknemer aan wie geen verplichting tot verhuizing is opgelegd.
2. De tegemoetkoming is in dat geval gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer tot een maximum van f 250,84 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage van f 77,- per maand. Een aldus berekende tegemoetkoming van f 5,- per maand of minder wordt niet uitbetaald.

Artikel 3

Voor werknemers met een niet volledig dienstverband worden de in de beide vorige artikelen genoemde bedragen vastgesteld naar rato van het aantal dagen waarop door de werknemer wordt gereisd, waarbij de uit te betalen tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan welke zou gelden voor een werknemer met een volledig dienstverband, in overigens gelijke omstandigheden.

Artikel 4

Indien de werknemer gedurende het dienstverband op eigen initiatief zonder instemming van de werkgever verhuist naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, dient de werkgever de berekening van de tegemoetkoming te blijven baseren op de noodzakelijk te maken reiskosten tussen de oude woning en de plaats van tewerkstelling.

Artikel 5

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.”

¹⁾ Noot van partijen: Voor de werknemers in dienst van de Dagcentra voor Schoolgaande Jeugd, Jongeren Adviescentra, Kindertelefoons, Crisisopvangcentra voor Jeugdigen, alsmede de Stichting Afra kunnen afwijkende bepalingen gelden; raadplegen artikel 64/Bijlage A Algemeen gedeelte.

Uitvoeringsregeling Reis- en Verblijfkosten vergoeding G wordt gelezen als volgt:

„UITVOERINGSREGELING REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN-
VERGOEDING G

(ex artikel 45)

Artikel 1

Het verlenen van een tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten voor reizen in opdracht van de werkgever, geschiedt op grond van de volgende bepalingen.

Artikel 2

De reizen in opdracht van de werkgever geschieden met het openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 3

1. De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen of wel hem – tot wederopzegging – schriftelijk toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel.
Bij de opzegging, die eveneens schriftelijk dient te geschieden, dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
2. Indien de werkgever bij aanstelling van de werknemer het bezit van een eigen vervoermiddel als vereiste heeft gesteld, dan wordt de werkgever geacht, in afwijking van het bepaalde in het vorige lid, automatisch toestemming te hebben gegeven aan de werknemer voor het maken van dienstreizen met het eigen vervoermiddel. Wederopzegging als bedoeld in lid 1 is in dit geval niet mogelijk.

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werknemer die gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient een WA-verzekering af te sluiten, die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt en waarbij tevens een medezittendenverzekering is afgesloten.

Artikel 4

De werknemer die in opdracht van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie dienstreizen maakt, heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 5

De werknemer die met toestemming van de werkgever gebruik maakt van eigen vervoer, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten volgens het hiernavolgende:

- a. wanneer de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, motor of scooter:
- | | |
|----------------------|---------------|
| 1 t/m 5.000 km | f 0,68 per km |
| 5.001 t/m 10.000 km | f 0,52 per km |
| 10.001 t/m 15.000 km | f 0,43 per km |
| 15.001 t/m 20.000 km | f 0,37 per km |
| boven 20.000 km | f 0,33 per km |
- De sub a genoemde vergoedingsbedragen zullen jaarlijks worden aangepast op grond van de ANWB-richtlijnen;
- b. wanneer de werknemer gebruik maakt van een fiets:
- f 2,50 per dag;
- c. wanneer de werknemer gebruik maakt van een bromfiets;
- f 4,20 per dag.

Artikel 6

De werknemer die zonder toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto in plaats van gebruik te maken van het openbaar vervoer wordt, in afwijking van het bepaalde in artikel 4 van deze Uitvoeringsregeling, een tegemoetkoming toegekend van f 0,19 per kilometer.

Artikel 7

1. a. Wanneer aan de reis ook verblijfkosten verbonden zijn, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed, met inachtneming van een maximum van f 176,- per etmaal.

- b. De kosten dienen in overeenstemming te zijn met de omstandigheden en de duur van de reis.
- c. De werknemer dient de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.”

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitvoeringsregeling Tegemoetkoming Premie Ziektekostenverzekering
H wordt gelezen als volgt:

**„UITVOERINGSREGELING TEGEMOETKOMING PREMIE
ZIEKTEKOSTENVERZEKERING H**

(ex artikel 46)

Artikel 1

Begrippen

Deze regeling verstaat onder:

1. Belanghebbende:
 - a. de werknemer die één of meer dienstbetrekkingen bij werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijnswerk of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk vervult, welke dienstbetrekking(en) (te zamen) een werktijd vergt/vergen van ten minste 20 uur per week;
 - b. de belanghebbende in de zin van Uitvoeringsregeling P indien en voor zover deze een uitkering geniet uit hoofde van vervroegde uittreding uit één of meer dienstbetrekkingen bij werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijnswerk of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk, welke dienstbetrekking(en) (te zamen) een werktijd vergde(n) van ten minste 20 uur per week.
2. Medebelanghebbende:
 - b. het kind jonger dan 16 jaar, ten behoeve waarvan de belanghebbende kinderbijslag op grond van de bepalingen van de Algemene Kinderbijslagwet ontvangt en voor wie de belanghebbende de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;
 - c. het kind van 16 tot 27 jaar, ten behoeve waarvan de belanghebbende kinderbijslag op grond van de bepalingen van de Algemene Kinderbijslagwet ontvangt en voor wie de belanghebbende de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;
 - d. het kind van 18 tot 27 jaar dat in aanmerking komt voor (minimaal) een basisbeurs op grond van de per 1 oktober 1986 in werking getreden Wet op de studiefinanciering (Stb. 1986, 252) en voor wie de belanghebbende de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald.
3. Nettobedrag: het bedrag dat resteert na toekenning van de overhevelingstoeslag ingevolge de Wet overhevelingstoeslag opslagpremies (Staatsblad 1989, 128) en na aftrek van de verschuldigde loonbelas-

ting ingevolge de Wet op de loonbelasting 1964 (Staatsblad 1964, 521) en van de verschuldigde premies volksverzekeringen ingevolge de Wet financiering volksverzekeringen (Staatsblad 1989, 129).

Artikel 2

Tegemoetkoming

1. Met inachtneming van de overige bepalingen van deze regeling wordt over elke kalendermaand aan de belanghebbende een tegemoetkoming in de premiekosten van een ziektekostenverzekering verleend, indien hij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen voldoet aan het gestelde in artikel 1, onder 1.
3. De belanghebbende ontvangt een extra tegemoetkoming voor ten hoogste één medebelanghebbende bedoeld in artikel 1, onder 2.b.
4. De belanghebbende ontvangt een extra tegemoetkoming voor elke medebelanghebbende bedoeld in artikel 1, onder 2.c en 2.d.
5. De tegemoetkomingen voor medebelanghebbenden worden over een kalendermaand slechts verleend, indien zij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen als medebelanghebbende kunnen worden aangemerkt.

Artikel 3

Geen tegemoetkoming

1. De belanghebbende ontvangt voor zichzelf geen tegemoetkoming over een kalendermaand, waarin hij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen behoort tot een van de volgende categorieën:
 - a. degenen die zelfstandig verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziekenfondswet;
 - b. degenen die medeverzekerd zijn ingevolge het bepaalde in de Ziekenfondswet;
 - c. degenen die aanspraak ontlenen aan een regeling inzake een tegemoetkoming in de kosten verband houdende met ziekte, dan wel direct of indirect deelnemen aan een publiekrechtelijke ziektekostenvoorziening voor ambtenaren;
 - d. degenen die uit hoofde van een eigen (vroegere) betrekking of die van hun echtgenoot aanspraak hebben op gehele of gedeeltelijke geneeskundige verzorging, of op gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten daarvan;
 - e. degenen die verlof zonder behoud van salaris genieten;
 - f. degenen die zich – tenzij voor herhalingsoefeningen – in werkelijke militaire dienst bevinden.

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De belanghebbende ontvangt over een kalendermaand waarin hij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen behoort tot een van de in het eerste lid onder e en f genoemde categorieën, geen tegemoetkoming voor een medebelanghebbende.
3. De belanghebbende ontvangt evenmin een tegemoetkoming voor de medebelanghebbende die tot een van de in het eerste lid genoemde categorieën behoort, dan wel uit anderen hoofde aanspraak heeft op gehele of gedeeltelijke geneeskundige verzorging, of op gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten daarvan.

Artikel 4

Uitbetaling

1. De tegemoetkomingen als bedoeld in artikel 2 worden uitbetaald in de maanden juni en december, telkens over de twee voorafgaande kwartalen eindigend met de maand maart respectievelijk september, dan wel op verzoek van belanghebbende in de maand december over de vier voorafgaande kwartalen eindigend met de maand september. Zo nodig vindt uitbetaling in afwijking van het vorenstaande eerder plaats bij ontslag of overlijden van de belanghebbende, dan wel later als niet tijdig een aanvraag als bedoeld in het tweede lid is ingediend.
2. De in het eerste lid bedoelde uitbetaling vindt slechts op aanvraag plaats. De aanvraag geschiedt op een formulier, waarvan het model wordt vastgesteld door de werkgever. Uitbetaling blijft achterwege indien deze aanvraag niet is ingediend binnen een half jaar na afloop van de termijn waarop de aanvraag betrekking heeft.

Artikel 5

Hoogte van de tegemoetkoming

- De tegemoetkoming bedraagt:
- a. voor de belanghebbende: f 103,74 netto per maand;
 - c. voor de medebelanghebbende, bedoeld in artikel 1, onder b: f 46,86 netto per maand;
 - d. voor de medebelanghebbenden, bedoeld in artikel 1, onder 2.c. en 2.d.; f 56,05 netto per maand.

Artikel 6

Meer dienstbetrekkingen

Indien de belanghebbende gelijktijdig meer dan één dienstbetrekking vervult, neemt de werkgever ten laste van wie hij het hoogste salaris geniet de tegemoetkoming voor zijn rekening. Is het salaris in alle dienstbetrekkingen hetzelfde, dan nemen de betrokken werkgevers de tegemoetkoming voor gelijke delen voor hun rekening.”

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitvoeringsregeling Wachtgeld LI wordt gelezen als volgt:

„UITVOERINGSREGELING WACHTGELD L 1¹⁾)

(*ex artikel 57 leden 1 t/m 3*)

Artikel 1

1. De in artikel 57, lid 1, lid 2 en lid 3 bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als de rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijks uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoeslag waarop de rechthebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:
 - a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand.
 - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld aan toelage als bedoeld in artikel 40 van de CAO per maand aan de rechthebbende is toegekend.
3. Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salaris-anciënniteit in het geval de rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.

¹⁾ Noot van partijen: M.b.t. de Stichting BJ kan sprake zijn van een aanvullende regeling: raadpleeg artikel 66/Bijlage C Algemeen gedeelte (zie aanhangsel).

2. Het bepaalde in lid 1 is evenwel niet van toepassing op die rechthebbende, die op grond van door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regelen van de inschrijfplicht bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening ontheven is.

Artikel 3

1. Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, die mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
2. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

Artikel 4

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan:

- de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijnswerk of het Rechtenpositiereglement Bijzonder Jeugdwerk valt;
 - de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met het Orthopedagogisch Centrum De Marke te Rekken of haar rechtsvoorganger,
- met uitzondering van de tijd:
- a. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid;
 - b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van niet verwijtbare werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid.

Artikel 5

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende, die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd, voorts voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% tot aan de rechthebbende, die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.
2. Ten aanzien van de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het

Jeugdhulpverlening 1994/1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

3. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag ten minste 50 jaar oud was en een diensttijd van ten minste 10 jaren had volbracht, wordt na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
Deze verlenging wordt niet toegepast indien ter zake van een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van ten minste 10 jaren is gevolgd.
Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast indien het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijdbetrekking van minder dan 10 uren per week.

Artikel 6

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de op grond van artikel 5 leden 1 en 2 vastgestelde wachtgeldtermijn de eerste 3 maanden 93%, de daaropvolgende 9 maanden 83%, de daaropvolgende vier jaren 73% en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag, met dien verstande dat het niet daalt beneden het bedrag aan pensioen dat de rechthebbende zou toekomen indien hij op de dag van het ontslag zou zijn gepensioneerd. Gedurende de in artikel 5 onder 3 beschreven verlenging is het wachtgeld gelijk aan het hiervoor genoemde pensioen, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste 40% bedraagt van de berekeningsgrondslag.

Artikel 7

1. Het wachtgeld wordt verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door de rechthebbende ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend hem is aangezegd of door hem is aangevraagd.
Deze vermindering vindt plaats met betrekking tot het wachtgeld over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben en geschiedt aldus, dat van het

wachtgeld wordt afgetrokken het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.

2. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het eerste lid van toepassing, tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt, dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan nog het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid, noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.
4. Inkomsten, die zijn genoten uit hoofde van overwerk, worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 8

1. De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn.
3. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 7 van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7 tweede en derde lid.

Artikel 9

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag voor deze uitkering, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedeelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, wordt gedurende de termijn, waarover die aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedeelde uitkering te boven gaat.
3. Aan de rechthebbende die een Overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM kan ontvangen, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedeelde uitkering te boven gaat.

Artikel 10

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - c. met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking ter zake waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen.
2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b. de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de ver

minderung van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

Artikel 11

1. Indien rechthebbende:
 - a. een hem aangeboden ambt of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b. in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 7 zonder voldoende reden prijs geeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan; wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag, waarmede het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.
2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
 - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
 - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
 - c. zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 9 lid 2 verloren heeft doen gaan.

Artikel 12

Het recht op wachtgeld wordt opgeschort voor de duur dat de rechthebbende zich ingevolge wettelijke verplichting als militair of als noodwachter in werkelijke dienst bevindt.

Artikel 13

Aan de rechthebbende, die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een verhuiskostenvergoeding worden toegekend overeenkomstig Uitvoeringsregeling Verhuiskostenvergoeding E.

Artikel 14

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de rechthebbende wordt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 1639l, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.
Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens artikel 7, 8, 9 of 11 of wordt artikel 10 tweede lid, toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld dat de rechthebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.
3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 15

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem over de volle maand voorafgaand aan het ontslag verschuldigd was, resp. bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
2. Indien de rechthebbende:
 - a. 55 jaar of ouder is;
èn
 - b. de deelneming in de PGGM-pensioenregeling volledig voortzet;
èn
 - c. gedurende de periode waarin recht op wachtgeld bestaat op 60-jarige leeftijd een aanspraak kan effectueren op de Overbruggingsuitkering van het PGGM;
neemt de werkgever, in afwijking van het onder 1 bepaalde, het gehele werkgeversdeel van de pensioenpremie verbonden aan de onder b bedoelde voortzetting voor zijn rekening.

3. Op de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 of lid 2 komt de Bijdrage, die de rechthebbende uit het bij Wet ingestelde Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) kan ontvangen, in mindering.”

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitvoeringsregeling financiële vergoeding slaapdiensten Q wordt gelezen als volgt:

**„UITVOERINGSREGELING FINANCIËLE VERGOEDING
SLAAPDIENSTEN Q¹⁾**

(ex artikel 41)

Artikel 1

Onder slaapdienst wordt verstaan een aaneengesloten dienst van minimaal 6 uur, maar maximaal 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, maar overigens rust geniet.

Artikel 2

De tijd doorgebracht in slaapdienst wordt niet aangemerkt als arbeidstijd in de zin van artikel 1 sub i van de CAO.

¹⁾ Noot van partijen: Van toepassing op de Stichting BJ: er kunnen afwijkende bepalingen gelden. Zie artikel 66/Bijlage C Algemeen gedeelte (zie aanhangsel).

Artikel 3

De vergoeding bedraagt f 33,25 per nacht met een maximum van per kwartaal gemiddeld f 332,50 per maand.
De in dit artikel genoemde vergoeding wordt jaarlijks aangepast met het percentage van de algemene loonstijging van deze CAO.

Artikel 4

Tegen zijn/haar wil mag geen slaapdienst worden opgedragen aan:

- de werknemer van 55 jaar of ouder;
- de zwangere werkneemster ná de derde maand van de zwangerschap
- de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.

Artikel 5

Op verzoek van de part-time werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal slaapdiensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de part-time werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de full-time werknemer.”

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitvoeringsregeling Sociaal-organisatorische regelingen R wordt gelezen als volgt:

„UITVOERINGSREGELING SOCIAAL-ORGANISATORISCHE
REGELINGEN R

(ex artikel 28)

C Fusiegedragsregels

Artikel 4

1. Het bepaalde in dit artikel is van toepassing op instellingen/inrichtingen waarbij in de regel:
 - a. 35 of meer werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn;
dan wel
 - b. minder dan 35 werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn van wie één of meer lid is (zijn) van een werknemersorganisatie, partij bij de CAO.
2. In het kader van dit artikel wordt met fusie gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) instelling/inrichting aan een andere rechtspersoon.
3.
 - a. Indien een werkgever het voornemen heeft tot fusie over te gaan en hiertoe concrete plannen ontwikkelt, dient hij dit te melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
 - b. Hij dient daarbij melding te maken van:
 - de rechtsvorm van de betrokken instellingen/inrichtingen;
 - de aard en de vestigingsplaats van de betrokken instellingen/inrichtingen;
 - de omvang van de personeelsbestanden
 - de motieven voor het streven naar een fusie.
 - c. Deze informatie aan de werknemersorganisaties wordt verstrekt onder geheimhoudingsplicht zolang de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging van de plannen tot fusie nog niet op de hoogte is gesteld. Deze geheimhoudingsplicht wordt opgeheven op het moment dat de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging geïnformeerd is door de werkgever, dan wel dat blijkt dat de betrokken werknemers op andere wijze bekend zijn geworden met het voornemen van (het bestuur van) de instelling/inrichting om tot fusie over te gaan.
 - d. Het bestuur van een betrokken instelling/inrichting voert des-

- gevraagd besprekingen met de werknemersorganisatie over zijn fusieplannen en verstrekt daaromtrent desgevraagd nadere informatie.
- e. De werkgever houdt de werknemersorganisaties voortdurend op de hoogte van de ontwikkeling van de contacten die hij ter zake van de voorgenomen fusie met andere werkgevers heeft gelegd.
4. a. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn, wordt een fusie-overlegorgaan ingesteld, bestaande uit door deze werkgevers aangewezen vertegenwoordigers enerzijds en vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties anderzijds. In dit fusie-overlegorgaan wordt overleg gevoerd met betrekking tot de rechtspositie, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap van de betrokken werknemers.
Zodra de zeggenschap over de fusierende instellingen/inrichtingen dan wel een gedeelte daarvan geheel of gedeeltelijk is overgedragen aan een nieuwe rechtspersoon dient deze rechtspersoon in het fusie-overlegorgaan vertegenwoordigd te zijn.
- b. Werknemers die in dienst zijn van een bij de fusie betrokken instelling/inrichting kunnen door de werknemersorganisaties niet als vertegenwoordiger in het fusie-overlegorgaan worden aangewezen.
- c.¹⁾ Alvorens een definitief besluit over het aangaan van een fusie wordt genomen, moet in dit orgaan het overleg afgerond zijn over:
- de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, met name indien een B 3 instelling of een overheidsinstelling bij de fusie betrokken is;
 - de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en regels met betrekking tot de rechtspositie gedurende de overgangssituatie;
 - de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw;
 - de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld.
- d. In het overlegorgaan worden afspraken gemaakt over het tijdstip waarop met de betrokken ondernemingsraden het krachtens de WOR vereiste overleg zal worden gevoerd alsmede over het tijdstip en de wijze waarop de werknemers zullen worden ingelicht.
5. a. Wanneer de besprekingen in het in 4.a bedoelde overlegorgaan over de in 4.c genoemde onderwerpen zijn afgerond wordt/worden het gezamenlijke standpunt dan wel de verschillende standpunten over de in 4.c genoemde onderwerpen schriftelijk

¹⁾ Noot van partijen: Voor werknemers in dienst van de Dagcentra voor Schoolgaande Jeugd, Jongeren Adviescentra, Kindertelefoons, Crisisopvangcentra voor Jeugdigen, alsmede de Stichting Afra kunnen afwijkende bepalingen gelden, raadpleeg artikel 64/Bijlage A Algemeen gedeelte.

Jeugdhulpverlening 1994/1996 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- vastgelegd en meegezonden naar het in de WOR voorgeschreven overleg, waar de verdere totstandkoming van de feitelijke fusie geregeld wordt.
- b. Indien de besprekingen in het fusie-overlegorgaan leiden tot afspraken inzake de rechten van de werknemers bij de fusie worden deze in een overeenkomst, in de vorm van een sociaal plan, vastgelegd.
 - c. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, dient op de kortst mogelijke termijn op grond van de WOR een vertegenwoordiging van alle in de door de nieuwe rechtspersoon in stand gehouden instelling(en)/inrichting(en) werkzame personen te worden ingesteld. Zolang dat niet gebeurd is voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden als zodanig het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
6. a. Het overlegorgaan genoemd in 4.a ziet toe op naleving van de in dat orgaan gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het onder 5.a genoemde overleg.
- b. Als de gang van zaken bij de totstandkoming van de feitelijke fusie daar aanleiding toe geeft, kan het overlegorgaan zijn besprekingen hervatten om tot wijziging dan wel aanvulling te komen van de afspraken over de bij punt 4.c genoemde onderwerpen.
Het hervatten van de besprekingen vindt plaats op verzoek van de werknemersorganisaties of op verzoek van het bestuur van (één van) de betrokken instellingen/inrichtingen.
 - c. Het overlegorgaan kan slechts worden opgeheven nadat daarover tussen de in dit orgaan vertegenwoordigde instellingen/inrichtingen overeenstemming is bereikt.

E Faciliteiten kinderopvang

Artikel 6

1. De werkgever bevordert dat voor de werknemers die zulks wensen kinderopvang beschikbaar is. Daartoe wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging geïnventariseerd welke kinderopvangfaciliteiten aan de werknemers ter beschikking worden gesteld, waarbij onder meer gedacht kan worden aan:
 - het realiseren van een kinderdagverblijf verbonden aan de instelling;
 - het huren van kindplaatsen in een extern kinderdagverblijf;

- het verstrekken van een financiële tegemoetkoming in de kosten van door de werknemer zelf geregelde kinderopvang.
- 2. Ter uitvoering van het bepaalde in lid 1 heeft de werkgever per jaar ten minste 0,2% van de loonsom van zijn instelling beschikbaar.
- 3. Indien uit de in lid 1 bedoelde inventarisatie blijkt dat de 0,2% in enig jaar niet (volledig) besteed kan worden aan het ter beschikking stellen van kinderopvangfaciliteiten aan de werknemer, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging (het restant van) de 0,2% voor dat jaar besteden aan een ander doel dan kinderopvang, dan wel overhevelen naar het volgende kalenderjaar.
- 4. Met het oog op de toepassing van lid 2 is voor het bepalen van de loonsom van de instelling in enig jaar de post loon- c.q. personeelskosten uit de jaarrekening van het direct voorafgaande jaar doorslaggevend.

F Gehandicapte werknemers

Artikel 7

1. De werkgever zal op basis van de WAGW-taakstelling de nodige voorzieningen treffen 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, waarbij de in de toelichting op dit artikel opgenomen richtlijnen hem ten dienste staan.
2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57a AAW aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren.
3. De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en de tegemoetkoming woon-/werkverkeer een bijzondere, van het bepaalde in de Uitvoeringsregeling Verhuiskostenvergoeding E en de Uitvoeringsregeling Tegemoetkoming Woon-/Werkverkeer F afwijkende, regeling vaststellen.

G Terugdringing ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en burn-out

Artikel 9

Onder meer ter preventie en bestrijding van burn-out dienen werkgevers:

Jeugdhulpverlening 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Voor hun eigen instelling een actueel organisatieschema (organogram) te maken, waarin de verschillende functies zo gespecificeerd mogelijk beschreven zijn.
2. Hun werknemers op de hoogte te brengen respectievelijk te houden van kwesties die voor de uitoefening van hun functie van belang zijn, zoals bijvoorbeeld de voor hen relevante behandelingsplanning of het werkplan van de instelling.
3. Met een basis-jaarrooster te gaan werken, waarvan de definitieve roosters worden afgeleid. Twee weken vóór de ingang van het rooster moet het definitieve rooster bekendgemaakt worden, waarbij voor iedere individuele werknemer een dienst per dag maximaal één breuk, niet zijnde een pauze, kan bevatten, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken.
4. In het werkplan van de instelling aan te geven hoe zij met scholing van de werknemers (incl. herbezetting) omgaan, alsmede in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
5. Een verzuimregistratie te voeren waarvan de uitkomsten geanalyseerd worden.
6. Maatregelen te nemen om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen. Hieronder dient in ieder geval te worden verstaan dat de werkgever na een aaneengesloten periode van zes weken ziekte en eventueel na contact met de werknemer en de BVG, een prognose opstelt om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of een andere functie.”

II. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

III. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

IV. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 8 december 1994

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De directeur van het Centraal
Kantoor van I-SZW, Dienst
voor Inspectie en Informatie,*

W. J. Schmale.