



Vleessector Fonds Collectieve Belangen 2024/2029 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 juli 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Centrale Organisatie voor de Vleessector mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Centrale Organisatie voor de Vleessector;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1a Werkingssfeer

De onderhavige cao bevat de regels die in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:

1. de werkgever bedoeld in artikel 1b lid 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector

Artikel 1b Definities

In deze cao worden de volgende definities gehanteerd:

- 1) Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
 - a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
 - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
 - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
 - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - Niet onder de cao Vleessector vallen:
 - slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden);
 - Ondernemingen zonder productiebewerkingen of verwerkingsfuncties.
 - b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer cao's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.
- 2) Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:

- a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
 - b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
 - c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
- 3) Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
- a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
 - b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
 - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
 - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven en
 - De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao voor de Vleessector en
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
- 4) Onder werkgever wordt verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.
- 5) Onder werknemer wordt verstaan:
- a. Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
- 7) De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
- 8) Statuten-Reglement :de statuten en de reglementen van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

Artikel 2 Doel

Het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in de vleessector.

Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit:

- a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) voor de vleessector en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
- b. het bevorderen van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector;
- c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van cao -overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de vleessector;
- d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;
- e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de vleessector;
- f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers – exclusief cao -boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de vleessector;
- g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de vleessector kunnen verstrekken;
- h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de vleessector op het terrein van

- arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de vleessector;
 - j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
 - k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector;
 - l. het stimuleren en subsidiëren van de Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
 - m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de vleessector op de arbeidsmarkt;
 - n. het stimuleren en subsidiëren van de re-integratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in de vleessector;
 - o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de vleessector.
 - p. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling, waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken.
 - q. het financieren van de kosten verbonden aan de Vaste Commissie;

Artikel 3 Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de Stichting. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting. Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting, zijn belast met de inning van de subsidie en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze cao.

Artikel 4 Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling gevraagde gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in deze cao en de statuten en de reglementen van de Stichting is of wordt bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de Stichting. Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de Stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen.

Artikel 5 Bijdrage

1. De werkgever is verplicht aan de Stichting een bijdrage af te dragen. De hoogte van de bijdrage is een percentage van de voor de onderneming van werkgever geldende bruto loonsom per jaar, dat door de Stichting wordt vastgesteld. De hoogte van het percentage wordt ieder jaar, uiterlijk in de maand december voorafgaand aan het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft, door het bestuur van de Stichting vastgesteld. De hoogte wordt door het bestuur vastgesteld, nadat daarover door partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt. Het geldende percentage zal na vaststelling worden gecommuniceerd en vermeld worden op de website www.vleeswerkt.nl. De jaarlijkse bijdrage wordt maximaal vastgesteld op 0,7%.
2. Onder het bruto loon als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 6 Dispensatie

Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is. Het Reglement Vaste Commissie cao voor de Vleessector is van toepassing.



Uitvoeringsreglement

Artikel 1 Definities

1. Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
4. cao: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 Hoogte der bijdrage

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 5 van de cao is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van de bruto loonsom. Onder het bruto loon wordt de loonsom verstaan waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht de bijdrage aan de Stichting te voldoen.
2. De Stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdragen kunnen in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na de vervaldatum van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen.
3. Hetgeen terzake van voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
4. De werkgever is verplicht aan de Stichting – op de door de Stichting vast te stellen wijze en tijdstippen – de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de Stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de Stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
6. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de Stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 45,-.

Artikel 3 Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het geheel of gedeeltelijk financieren en subsidiëren van in artikel 2 van de cao genoemde activiteiten onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

Artikel 4 Werkwijze

1. Structurele activiteiten van organisatorische aard ten behoeve van de administratieve ondersteuning en het financiële beheer van de Stichting worden op declaratiebasis vergoed. Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.
2. Ook voor de navolgende regelingen worden de kosten op declaratiebasis vergoed:
 - BBL-subsidies en diplomatoeslagen ten behoeve van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL): aan het eind van elk semester op basis van daadwerkelijk gevolgde cursusweken;
 - voor subsidies voor geheel of gedeeltelijk functiegebonden opleidingen mits deze vóór 15 april, volgend op het jaar waarin de opleidingen zijn gevolgd, zijn ingediend;

- voor eenmalig financieel advies aan werknemers van 60 jaar of ouder.
Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.
- 3. De overige aanvragen om een subsidie door bedrijven of instellingen dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend. Bij de aanvragen voor projectsubsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan.
- 4. Ten behoeve van de in lid 3 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
 - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidie betrekking heeft;
 - voor projectmatige subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft;Deze verklaring dient tenminste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de projectbegroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.
- 5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
- 6. Het bestuur besluit over aanvragen om subsidie. Indien de subsidie niet wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling hiervan schriftelijk een gemotiveerde afwijzing. Indien de subsidie wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling een toewijzingsbrief, waarin de administratieve en financiële voorschriften inzake de ontvangst en verantwoording van het subsidiebedrag worden vermeld.
- 7. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 5 Verplichtingen werkgevers en werknemers

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.
2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

Artikel 6 Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op de Centrale Organisatie voor Vleessector gevestigd te Zoetermeer (Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer, Telefoon: 079 - 363 49 00). Voor de incasso van de verschuldigde bijdrage treedt op AZL (Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen, telefoon 088 - 116 30 73. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de Stichting.
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 7 Begroting

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast. De begroting omvat:
 - a. een schatting van de inkomsten;
 - b. schatting van de te financieren activiteiten en bestedingsdoelen ingericht en gespecificeerd overeenkomstig artikel 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector;
 - c. de verwachte kosten van administratie en bestuur;
 - d. eventuele andere lasten.



2. De begroting is voor betrokkenen beschikbaar.

Artikel 8 Verslag, rekening en verantwoording

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten en geeft een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van deze reglementen genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de Stichting ondertekend.
2. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten zijn gedaan.
3. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur en de betrokken cao partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Subsidiereglement

Artikel 1 Definities

1. Dit subsidiereglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
4. cao: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 BBL-Subsidies en diplomatoeslagen ten behoeve van de beroeps begeleidende leerweg (BBL)

1. Vergoedingen
Aan de werkgever die een leerling in dienst neemt op basis van deze regeling wordt een subsidie uitbetaald door het Fonds. De bedragen van de subsidie worden door het bestuur van de stichting Fonds Collectieve Belangen vastgesteld en zijn terug te vinden in het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
2. Beperkingen
 - De subsidie en de diplomatoeslagen worden vergoed door het Fonds;
 - Het leerbedrijf (de werkgever) is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
 - Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (zie onder 2.a van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector), de overige opleidingssubsidie (zie onder 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector) en de en de subsidie EVC (zie onder 2.f van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector).
Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
 - Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
 - Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te

dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;

- Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een leerovereenkomst;
- De doelgroep bestaat uit leerlingen van 16 jaar of ouder en een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen;
- Als datum voor het vaststellen van de leeftijd voor het vaststellen van de leeftijdssubsidies wordt genomen 1 juli van ieder jaar of de datum van het afsluiten van de leerovereenkomst, indien deze later ligt;
- Subsidies in het eerste jaar worden verstrekt ten behoeve van leerlingen die in het betreffende cursusjaar voor het eerst in het eerste leerjaar de primaire opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgen;
- Alleen BBL 1 en BBL 2 opleidingen komen in aanmerking voor een Leeftijdssubsidie. Voor de overige BBL opleidingen wordt subsidie verstrekt volgens artikel 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 3 Diplomasubsidies

1. Vergoeding

De werkgever krijgt de kosten door het fonds vergoed van de diplomatoeslag ad € 204,- die aan de leerling wordt uitgekeerd bij het behalen van een NT2 certificaat, een BBL niveau 1 of 2 diploma. Indien een leerling een jaar na het behalen van het diploma nog bij dezelfde werkgever in dienst is, betaalt deze een éénmalige diplomatoeslag van € 272,- bruto. Ook deze diplomatoeslag wordt door het Fonds vergoed.

2. Beperkingen

- De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een diplomasubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;
- De opleidingen dienen te worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut;
- Het karakter van een diplomasubsidie houdt in: toekenning bij het behalen van het diploma. Voor Nederlands als tweede taal (NT2) geldt bij bestuursbesluit een uitzondering. Hier kan de subsidie ook verstrekt worden bij het behalen van een certificaat;
- In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidene leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:
 - a) het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest, of indien dit niet het geval is,
 - b) aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
 - c) In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 4 Overige subsidies

1. Opleidingsplan

De werkgever is gehouden om per kalenderjaar een opleidingsplan op te stellen.

De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen.

De cursus 'Nederlands op de werkvloer' zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

2. Opleidingssubsidie

Functiegebonden opleidingen

De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 100% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd. De werkgever kan 50% van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting.

Een opleiding is functiegebonden als deze aansluit op of bijdraagt aan de uitvoering van de huidige werkzaamheden.

Gedeeltelijk Functiegebonden opleidingen

De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 50% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan 50% van de opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting.

Een opleiding wordt als gedeeltelijk functiegebonden beoordeeld als de werkgever de werknemer 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten.

HBO opleidingen

Voor HBO opleidingen kan ook subsidie worden aangevraagd. Het subsidiepercentage en de beoordeling is conform de uitgangspunten zoals hiervoor benoemd. De maximale subsidie voor HBO opleidingen bedraagt echter € 1.000,- per opleiding.

Overige opleidingen

Opleidingen die niet als functiegebonden of gedeeltelijk functiegebonden volgens bovenstaande criteria worden beoordeeld komen niet in aanmerking voor subsidie. Opleidingen, trainingen of cursussen t.b.v. Medezeggenschap (O.R./PVT) zijn niet subsidiabel.

EVC

De werkgever kan voor EVC-trajecten subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. De subsidie bedraagt 50% van de kosten voor een EVC-traject. De kosten van een interne assessor zijn eveneens 50% subsidiabel met een maximum van € 625,00 per werknemer.

3. Beperkingen

Aan deze subsidie worden de volgende beperkingen gesteld:

- Subsidie zal pas worden toegekend wanneer er certificaten zijn verstrekt voor de reeds aanwezige competenties of bij het behalen van een diploma;
- Deze subsidie is niet te combineren met de subsidies genoemd onder 2.a en 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten van cursisten;
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijds-subsidie, de overige opleidingssubsidie en de subsidie EVC als bedoeld onder 2.a resp. 2.b resp. 2.f van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks de branchekwalificaties vast, welke als basis dienen voor het verkrijgen van een subsidie voor een functiegebonden opleiding;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met subsidies die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100% van de kosten exclusief BTW;
- Er wordt alleen opleidingssubsidie verstrekt wanneer de opleiding bij een, bij voorkeur, erkend opleidingsinstituut wordt uitgevoerd. Het instituut dient bij de Kamer van Koophandel geregistreerd te staan. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 5 Subsidies ten bate van projecten

1. Vergoedingen

Fonds Collectieve Belangen financiert projecten die bijdragen aan haar algemene doelstelling. Het merendeel van de projectaanvragen wordt door cao -partijen geïnitieerd. Bedrijven, instanties of organisaties die willen verkennen of een project voor subsidie in aanmerking zou kunnen komen worden aangeraden een beknopte projectomschrijving, vergezeld van een begroting, realisatieplan en achtergrondinformatie schriftelijk voor te leggen aan het Bestuur. Indien daartoe aanleiding bestaat zal nadere uitwerking in overleg plaatsvinden.

Subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen welke dient te zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het fonds (zie art. 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector).

Subsidieverzoekende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgende de eerder genoemde bestedingsdoelen.

2. Beperkingen

- De financiële bijdrage van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector wordt voor aanvang van het project bepaald, door toekenning van een maximaal beschikbaar budget;
- De omvang van het budget kan mede afhankelijk worden gesteld van het beroep dat op andere financieringsbronnen mogelijk is;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 6 Employability

1. Vergoedingen

Doel is om door middel van opleidingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.

Een werknemer kan in aanmerking komen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar). Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen voor zover dit binnen het reguliere arbeidsrooster van de werknemer valt. Overige verleturen worden niet vergoed.

Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,- kosten.

2. Beperkingen

De werknemer komt niet in aanmerking voor een scholingsbijdrage indien het cursussen betreft op het gebied van handvaardigheid en sport tenzij aangetoond kan worden dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan. Het sociaal secretariaat besluit op basis van de aangeleverde informatie of een werknemer in aanmerking komt voor een bijdrage. In geval van twijfel kan extra informatie worden opgevraagd en zal de aanvraag inclusief een advies worden voorgelegd aan de beide voorzitters van het Georganiseerd Overleg.

De regeling employability staat los van de regeling overige opleidingssubsidies en is niet bedoeld voor (gedeeltelijk) functiegebonden opleidingen.

Artikel 7 Verletkostenvergoeding

1. Vergoedingen

De vergoeding is gelijk aan het salaris per uur maal het aantal verleturen van de desbetreffende werknemer met dien verstande dat alleen normaal ingeroosterde uren die vanwege kaderbijeenkomsten, scholing, vorming of opleiding in verband met kaderlidmaatschap niet gewerkt zijn, worden vergoed. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het loon het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen,

2. Beperkingen

- Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de zin van deze regeling dient de werkgever aan de verplichtingen van artikel 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te voldoen.
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in



principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;

- Uitzonderd van deze regeling zijn de reis- en verblijfskosten van desbetreffende werknemers;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd

Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (2024 e.v.)

Inleiding

Dit toetsingskader is opgesteld in opdracht van het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (hierna te noemen FCBVlees) op grond van artikel 4 lid 5 van het Uitvoeringsreglement – en bevat richtlijnen voor de administratieve organisatie en interne controle van het fonds. Deze richtlijnen stellen de uitvoerders in staat om declaraties en subsidieaanvragen te toetsen. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan:

1. Algemene doelstelling FCBVlees
2. Subsidies¹
 - a) Leeftijdssubsidies en diplomasubsidies Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
 - b) Overige Opleidingssubsidies
 - c) Subsidies t.b.v. projecten
 - d) Verletkostenregeling
 - e) Employability
 - f) EVC Erkenning Verworven Competenties
 - g) Pilot subsidie leerwerkplekken
3. Tekeningbevoegdheid
4. Stuurinformatie

1. Algemene doelstelling FCBVlees

De algemene doelstelling van het FCBVlees wordt verwoord in de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en bestaat uit het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Vleessector in de meest ruime zin.

Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen van:

- a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de Vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de Vleessector en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
- b. een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector;
- c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van cao -overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de Vleessector;
- d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de Stichting;
- e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de Vleessector;
- f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers – exclusief cao -boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de Vleessector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de Vleessector.
- g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de Vleessector kunnen verstrekken;
- h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de Vleessector op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg tussen werknemers en werkgevers in de Vleessector;
- j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;

¹ Anti-cumulatiebeding: per aanvraag is slechts één artikel van toepassing m.a.w. er is geen samenloop/optelling mogelijk van artikelen zoals genoemd in art. 2 van dit toetsingskader.

- k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de Vleessector;
- l. het stimuleren en subsidiëren van het Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de Vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
- m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de Vleessector op de arbeidsmarkt;
- n. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in de Vleessector;
- o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Vleessector;
- p. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling, waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken;
- q. het financieren van de kosten verbonden van de Vaste Commissie.

2. Subsidies

2.a. Leeftijdssubsidies en diplomatoeslagen Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Doel

Het doel van de regeling Leeftijdssubsidies en diplomatoeslagen BBL is :

A. Het subsidiëren, door middel van bijdrage aan de werkgever, van het in dienst nemen en opleiden van jongeren van 16 jaar of ouder, waarbij naast het in dienst nemen en opleiden in het bijzonder wordt gelet op het feit of de jongere langdurig werkloos is en geen werkervaring heeft.

B. Het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden voor jongeren in de bedrijfstak.

Leeftijdssubsidies

Hoogte vergoedingen

Aan de werkgever die een leerling in dienst neemt op basis van deze regeling wordt een subsidie uitbetaald door het Fonds. Het bedrag van de subsidie is in het eerste jaar € 1.200,- per leerling. In het tweede opleidingsjaar wordt de helft van bovenstaand bedrag uitgekeerd.

Beperkingen

- De subsidie en de diplomatoeslagen worden vergoed door het Fonds na aanvraag per email op [subsidi@vleeswerkt.nl](mailto:subsidie@vleeswerkt.nl), onder aanlevering van de namen van de leerlingen, de begin- en einddatum van de opleiding.
- Het leerbedrijf (de werkgever) is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVlees in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (2a) en de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f).
Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar.
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een leerovereenkomst
- De doelgroep bestaat uit leerlingen van 16 jaar of ouder en een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen.
- Als datum voor het vaststellen van de leeftijd voor het vaststellen van de leeftijdssubsidies wordt



genomen 1 juli van ieder jaar of de datum van het afsluiten van de leerovereenkomst, indien deze later ligt.

- Subsidies in het eerste jaar worden verstrekt ten behoeve van leerlingen die in het betreffende cursusjaar voor het eerst in het eerste leerjaar de primaire opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgen.
- Alleen BBL 1 en BBL 2 opleidingen komen in aanmerking voor een Leeftijdssubsidie. Voor de overige BBL opleidingen wordt subsidie verstrekt volgens artikel 2.b van dit reglement.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd

Uitbetaling leeftijdssubsidie

Het leerbedrijf(werkgever) dient het FCB Vlees de volgende gegevens te verstrekken alvorens tot uitbetaling aan het bedrijf overgegaan kan worden:

- de begin en einddatum van de BBL1 of 2 opleiding;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- de gegevens en geboortedatum van de werknemer;
- een omschrijving van de opleiding;
- met een afschrift van de leer/arbeidsovereenkomst;
- met een specificatie van de cursuskosten of leermiddelen;
- onder vermelding van het relevante BTW-percentage

Deze gegevens dienen verstrekt te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees) en verzonden per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

Uitbetaling

De financiële administratie betaalt de factuur na controle en parafering voor akkoord door de (sociaal) secretaris binnen de gestelde betalingstermijn.

Diplomasubsidies

Hoogte diplomasubsidie

De werkgever krijgt de kosten door het fonds vergoed van de diplomatoeslag ad € 204 die aan de leerling wordt uitgekeerd bij het behalen van een NT2 certificaat, een BBL niveau 1 of 2 diploma. Indien een leerling een jaar na het behalen van het diploma nog bij dezelfde werkgever in dienst is, betaalt deze een éénmalige diplomatoeslag van € 272 bruto. Ook deze diplomatoeslag wordt door het Fonds vergoed.

Beperkingen

- De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een diplomasubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- De opleidingen dienen te worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut;
- Het karakter van een diplomasubsidie houdt in: toekenning bij het behalen van het diploma. Voor Nederlands als tweede taal (NT2) geldt bij bestuursbesluit een uitzondering. Hier kan de subsidie ook verstrekt worden bij het behalen van een certificaat;
- In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidene leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:
 - d) het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest, of indien dit niet het geval is,
 - e) aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
 - f) In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd



Indiening subsidieaanvraag

Subsidieaanvragen dienen gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees) per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

- onder vermelding van de NAW-gegevens van het leerbedrijf;
- het bankrekeningnummer van het leerbedrijf;
- Bewijs van uitbetaling aan de werknemer;

Uitbetaling

De financiële administratie betaalt de factuur na controle en parafering voor akkoord door de (sociaal) secretaris binnen de gestelde betalingstermijn.

2.b. Overige Opleidingssubsidies

Doel

Bevordering van de doorstroom van zittende werknemers. De werkgever is gehouden om per kalenderjaar een opleidingsplan op te stellen. De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen. De cursus 'Nederlands op de werkvloer' zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

Functiegebonden opleidingen

De werkgever kan voor opleidingen tot HBO niveau die in deze categorie vallen 50% subsidie ontvangen vanuit Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Een opleiding is functiegebonden als deze aansluit op of bijdraagt aan de uitvoering van de huidige werkzaamheden en de werkgever de werknemer 100% tegemoet komt in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd.

Gedeeltelijk functiegebonden opleidingen.

De werkgever kan voor opleidingen tot HBO niveau die in deze categorie vallen 50% subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Een opleiding wordt als gedeeltelijk functiegebonden beoordeeld als de werkgever de werknemer 50% tegemoet komt in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd.

HBO opleidingen

Voor HBO opleidingen kan ook subsidie worden aangevraagd. Het subsidiepercentage en de beoordeling is conform de uitgangspunten zoals hiervoor beschreven. De maximale subsidie voor HBO opleidingen bedraagt € 1.000,- per opleiding.

Overige opleidingen

Opleidingen die niet als functiegebonden of gedeeltelijk functiegebonden volgens bovenstaande criteria worden beoordeeld komen niet in aanmerking voor subsidie. Opleidingen, trainingen of cursussen t.b.v. Medezeggenschap (O.R./PVT) zijn niet subsidiabel.

Beperkingen

- Er wordt alleen opleidingssubsidie verstrekt wanneer de opleiding bij een erkend opleidingsinstituut wordt uitgevoerd. Het instituut dient bij de Kamer van Koophandel geregistreerd te staan, bijvoorbeeld: coachingstrajecten, leveranciers van software e/o machines. Indien noodzakelijk mag de sociaal secretaris na toestemming van de GO-voorzitters hiervan afwijken;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet

meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;

- Uitzonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten van de cursisten;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met zijn toegekend die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100 % van de kosten exclusief BTW;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVleessector in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (2a), de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f).

Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;

- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure

Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op (de betaalbaar gestelde facturen in) een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken facturen te worden meegestuurd, alsmede het opleidingsplan van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voorzover dit nog niet was aangeleverd.

Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.

De subsidieverstrekking is ter beoordeling van de secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

Onder vermelding van:

- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;
- met een specificatie van de cursuskosten of leermiddelen;
- voorzien van het originele excel-spreadsheet.

Uitbetaling

De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.c. Subsidies t.b.v. projecten

Doel

Het FCBVlees financiert projecten die bijdragen aan haar algemene doelstelling.

Beperkingen

- De financiële bijdrage van het FCBVlees wordt voor aanvang van het project bepaald, door toekenning van een maximaal beschikbaar budget;
- De omvang van het budget kan mede afhankelijk worden gesteld van het beroep dat op andere financieringsbronnen mogelijk is.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd



Aanvraagprocedure

Het merendeel van de projectaanvragen wordt door cao -partijen geïnitieerd. Bedrijven, instanties of organisaties die willen verkennen of een project voor subsidie in aanmerking zou kunnen komen worden aangeraden een beknopte projectomschrijving, vergezeld van een begroting, realisatieplan en achtergrondinformatie schriftelijk voor te leggen aan het Bestuur. Indien daartoe aanleiding bestaat zal nadere uitwerking in overleg plaatsvinden. Subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen welke dient te zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het fonds (paragraaf 1). Subsidieverzoekende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgende de eerder genoemde bestedingsdoelen.

Indiening facturen

Projectverantwoordelijken dienen afspraken te maken met het secretariaat over de indiening van facturen door derden. Facturen dienen gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector FCBV, p/a Sociaal secretariaat, onder vermelding van de naam van het project en per email verstuurd te worden naar: subsidie@vleeswerkt.nl tevens dient vermeld te zijn:

- onder vermelding van het factuurnummer;
- onder vermelding van de NAW-gegevens van de begunstigde;
- met een specificatie van de verrichte werkzaamheden of verleende diensten;
- onder vermelding van het relevante BTW-percentage.

Uitbetaling

De financiële administratie kan tot uitbetaling overgaan na controle door de (sociaal) secretaris en fiattering, zie hierna onder tekeningsbevoegdheid.

2.d. Verletkostenvergoeding

Doel

Vergoeden van verletkosten die de werkgever heeft in verband met deelname door in de onderneming werkzame vakbondskaderleden aan door de vakbond georganiseerde kaderbijeenkomsten en activiteiten op het vlak van scholing, vorming en opleiding.

Hoogte vergoeding

De vergoeding is gelijk aan het salaris per uur maal het aantal verleturen van de desbetreffende werknemer met dien verstande dat alleen normaal ingeroosterde uren die vanwege kaderbijeenkomsten, scholing, vorming of opleiding in verband met kaderlidmaatschap niet gewerkt zijn, worden vergoed. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het loon het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen (cao art. 36 lid 6).

Beperkingen

- Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de zin van deze regeling dient de werkgever aan de verplichtingen van artikel 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te voldoen.
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Uitzonderd van deze regeling zijn de reis- en verblijfskosten van desbetreffende werknemers.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd

Aanvraagprocedure

Verzoeken om vergoeding als bedoeld in deze regeling dienen betrekking te hebben op verleturen in een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, s.v.p. per email versturen naar:



subsidie@vleeswerkt.nl. Aanvragen moeten worden ingediend onder overlegging van de volgende bescheiden:

- kopie schriftelijke mededeling van het verzoek aan de werkgever van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is conform artikel 36 lid 5 van de cao vleessector om de werknemer vrijaf te geven voor door de vakbond georganiseerde kaderbijeenkomsten en activiteiten op het vlak van scholing, vorming en opleiding;
- specificatie (naam werknemer, gevolgde activiteit, aantal verleturen, data, salaris per uur);
- actuele salarisbriefjes waaruit de hoogte van het salaris per uur van desbetreffende werknemer(s) blijkt;
- rooster waaruit blijkt welke uren niet gewerkt konden worden ten gevolge van scholing, vorming of opleiding in verband met het kaderlidmaatschap;

Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de aanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. De verstrekking van de vergoeding is ter beoordeling van de secretaris. De secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de vergoedingen toe.

Uitbetaling

De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de aanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.e. Employability

Doel

Doel is om door middel van opleidingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employability-regeling.

Hoogte vergoeding

Een werknemer kan in aanmerking komen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar). Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen voor zover dit binnen het reguliere arbeidsrooster van de werknemer valt. Overige verleturen worden niet vergoed.

Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,- kosten.

Beperking

De werknemer komt niet in aanmerking voor een scholingsbijdrage indien het cursussen betreft op het gebied van handvaardigheid en sport tenzij aangetoond kan worden dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan waarover concrete afspraken zijn gemaakt. Het sociaal secretariaat besluit op basis van de aangeleverde informatie of een werknemer in aanmerking komt voor een bijdrage. In geval van twijfel kan extra informatie worden opgevraagd en zal de aanvraag inclusief een advies worden voorgelegd aan de beide voorzitters van het Georganiseerd Overleg.

Er zal echter nooit meer scholingsbijdrage aan werknemers toegekend worden dan 0,2% van de loonsom van de werkgever in het betreffende jaar.

De regeling employability staat los van de regeling overige opleidingssubsidies (2.b.) en is niet bedoeld voor (gedeeltelijk) functiegebonden opleidingen.

Aanvraagprocedure

Als een werknemer in aanmerking wil komen voor een bijdrage in de scholingskosten kan hij daarvoor rechtstreeks bij het sociaal secretariaat een aanvraag indienen. De aanvraag dient te geschieden middels de daarvoor beschikbaar gestelde aanvraagformulieren en in te sturen per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

Uitbetaling

Een werknemer die in aanmerking komt voor een bijdrage in de scholingskosten ontvangt na overlegging van de betalingsdocumenten een vergoeding vanuit het fonds Collectieve Belangen Vleessector. De financiële administratie gaat over tot uitbetaling na controle en fiattering door de (sociaal) secretaris.



2.f. EVC Erkenning Verworven Competenties

Doel

Het erkennen van eerder verworven competenties.

Hoogte

De werkgever kan voor EVC-trajecten subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. De subsidie bedraagt 50% van de kosten voor een EVC-traject. De kosten van een interne assessor zijn eveneens 50% subsidiabel met een maximum van € 625,00 per werknemer.

Beperkingen

- Subsidie zal pas worden toegekend wanneer er certificaten zijn verstrekt voor de reeds aanwezige competenties of bij het behalen van een diploma;
- Deze subsidie is niet te combineren met de subsidies genoemd onder 2.a en 2.b;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met subsidies die door andere subsidiënten zijn toegekend die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100% van de kosten exclusief BTW;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVleessector in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (2a), de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f).
Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure

Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op (de betaalbaar gestelde facturen in) een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, p/a Sociaal secretariaat, per email subsidie@vleeswerkt.nl.

Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken facturen te worden meegestuurd, alsmede het opleidingsplan van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voor zover dit nog niet was aangeleverd. Wanneer er sprake is van een subsidieaanvraag inzake interne assessoren dient een inzichtelijke tijdsregistratie meegestuurd te worden, tezamen met een loonstrook van de assessor, waaruit het uurloon over de aanvraagperiode blijkt. Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.

De subsidieverstreking is ter beoordeling van de (sociaal) secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), p/a Sociaal secretariaat, per email subsidie@vleeswerkt.nl. Onder vermelding van:

- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;



- met een specificatie van de kosten en/of leermiddelen;

De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.g. Pilot subsidie Leerwerkplekken

Periode

De subsidie leerwerkplekken is aan te vragen voor leerwerkplekken die na 1 april 2011 zijn aangegaan.

Doel

Jongeren van 16 tot 27 jaar met beperkende mogelijkheden (behorend tot de doelgroep van de Participatiewet), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector, een leerwerkplek aan te bieden met een looptijd van drie maanden, met de intentie om hen na afloop van de leerwerkplek periode een dienstverband (al dan niet in combinatie met een aanvullend opleidingstraject) aan te bieden.

Hoogte

De subsidie bedraagt € 1.500,00 voor 3 maanden leerwerkplek. Voor een kortere periode leerwerkplek zal de subsidie naar rato per maand worden uitgekeerd. Wanneer de leerling na zes maanden na start van de leerwerkplek nog steeds in dienst is van de werkgever, ontvangt deze een aanvullende subsidie van € 500,00.

Beperkingen

- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- De werkgever dient in de subsidieaanvraag aan te tonen dat de leerwerkplek is verstrekt aan een jongere van 16 tot 27 jaar met beperkende mogelijkheden (behorend tot de doelgroep van de Participatiewet), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector;
- Voor de aanvullende subsidie dient de werkgever aan te tonen dat de leerling / werknemer zes maanden na start van de leerwerkplek nog steeds in dienst is van de werkgever;
- De leerwerkplek periode bedraagt minimaal één maand;
- Voorafgaand aan ieder kalenderjaar zijn bedrijven verantwoordelijk voor het indienen van een scholingsplan, willen zij voor deze subsidie in aanmerking komen;
- De Stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidies tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd

Aanvraagprocedure

Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, en s.v.p. per email versturen naar: subsidie@vleeswerkt.nl. Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken bewijsstukken te worden meegestuurd, alsmede de ingevulde vragenlijst scholing van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voor zover dit nog niet was aangeleverd. Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. De subsidieverstrekking is ter beoordeling van de secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), p/a Sociaal secretariaat, en s.v.p. per email versturen naar: subsidie@vleeswerkt.nl. Onder vermelding van:

- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;



- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;
- met een specificatie van de kosten en/of leermiddelen;

De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

REGLEMENT ZWAAR WERK VLEESSECTOR

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities zoals omschreven in de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (hierna cao). Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1b lid 5 van de cao.
3. Werkgever: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1b lid 4 van de cao die een Vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel.
4. Uitkering: het bedrag dat werknemer en werkgever vastleggen in de Vaststellingsovereenkomst en dat is vastgesteld volgens de in bijlage 1 bij dit reglement opgenomen staffel.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van het reglement zwaar werk, recht heeft op een uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst is beëindigd.
7. Uitvoeringsorganisatie: het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (Fonds). Het Fonds kan derde(n) inschakelen voor de uitvoering van dit reglement.
8. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst zoals bedoeld in de bijlage bij het reglement zwaar werk waarin de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag is vastgelegd.

Artikel 2 - Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode tot en met 31 december 2025 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in een directe productiefunctie ('vlees in de handen') bij een werkgever vallend onder de cao voor de vleessector heeft gewerkt, waarvan de laatste 10 jaar bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger;
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering;
 - b. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
 - c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend. De uitkering komt tot uitbetaling nadat de financiële bijdrage zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, door de werkgever aan de Uitvoeringsinstantie is voldaan en vangt aan op de eerste van de maand en eindigt aan het einde van de maand.
2. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tevens beëindigingsovereenkomst vastgesteld volgens de in bijlage 1 opgenomen staffel. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.
3. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 2 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
4. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een fulltime dienstverband.
7. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een '80-90-100' regeling aangemerkt als een werknemer met een parttime dienstverband. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een '90-100-100' regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt bij een onderneming in de vleessector en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - b. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de vleessector als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de vleessector worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum;
 - d. ingeval van overlijden met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal één maand vóór de uittredingsdatum gezamenlijk met zijn werkgever een daartoe strekkende aanvraag in.
2. De werknemer en werkgever ontvangen een bevestiging van de deelname aan de regeling van de uitvoeringsorganisatie.
3. Indien de uitkering later wordt aangevraagd dan de in lid 1 gestelde termijn, doet dit niets af aan het recht van de werknemer op de uitkering, maar wordt het bedrag later uitgekeerd.
4. De aanvraag wordt ingediend bij de uitvoeringsorganisatie met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
5. Tevens dienen de werknemer en de werkgever alle informatie in waarvan hen bekend is dat die relevant is voor het vaststellen van het recht op uitkering.
6. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en zijn werkgever verklaren zich bij de aanvraag akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
7. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever en de uitvoeringsorganisatie over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige bij of voor een onderneming in de vleessector en/of het ontvangen van een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De uitkeringsorganisatie kan dit periodiek (laten) toetsen.
8. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 7, verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van de uitvoeringsorganisatie alle informatie aan de uitvoeringsorganisatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 - financiering van de uitkering

1. De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.
2. De werkgever maakt uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de ingangsdatum van de uitkering het totaal bedrag van de uitkering zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid onder vermelding van de werknemer over aan de uitvoeringsorganisatie.
3. De werkgever die nalaat de in het tweede lid door hem af te dragen bijdrage te voldoen of tijdig te voldoen, is naast het verschuldigde bedrag wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd.
4. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, zal de uitvoeringsorganisatie eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
5. Wanneer de werkgever niet binnen die termijn betaalt, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau.
6. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de werkgever.
7. Indien de uitkering eindigt als gevolg van artikel 4 lid 2 sub a, b of d wordt het teveel door de werkgever betaalde bedrag aan de werkgever teruggestort.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de uitvoeringsorganisatie de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
2. De uitvoeringsorganisatie is bevoegd de door de uitvoeringsorganisatie opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de uitvoeringsorganisatie zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de uitvoeringsorganisatie daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De uitvoeringsorganisatie stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de uitvoeringsorganisatie heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.



De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.

2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, zijn zowel de uitvoeringsorganisatie als de werkgever gerechtigd het teveel betaalde bedrag terug te vorderen. De uitvoeringsorganisatie en werkgever treden hierover gezamenlijk in overleg.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een beslissing waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.
4. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte.
5. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie neemt, na overleg met de werkgever binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
6. Wanneer de uitvoeringsorganisatie niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan wordt het bruto te veel betaalde bedrag teruggevorderd.
8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
9. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
10. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie in overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 - Nadere voorschriften

Het bestuur van de uitvoeringsorganisatie is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin het aanvullingsreglement niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van het reglement tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 11 - Vaste Commissie

1. De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de Vaste Commissie voor de vleessector wenden met het verzoek een advies over de regeling te geven.
2. Het Reglement Vaste Commissie ex artikel 1b lid 8 jo artikel 65 cao voor de Vleessector is op



verzoeken zoals bedoeld in het eerste lid van toepassing.

Artikel 12 - Anti-cumulatie

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkering conform deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling zoals een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een Sociaal Plan van de werkgever.

BIJLAGE 1 BEREKENING BEDRAG RVU VLEESSECTOR

Aantal maanden voor AOW gerekend vanaf de uittredingsdatum	Percentage	Totale uitkering
36	100,00	Totale uitkering = $36 \times 100\% \times Y^1$
35	100,00	Totale uitkering = $35 \times 100\% \times Y^1$
34	100,00	Totale uitkering = $34 \times 100\% \times Y^1$
33	100,00	Totale uitkering = $33 \times 100\% \times Y^1$
32	100,00	Totale uitkering = $32 \times 100\% \times Y^1$
31	100,00	Totale uitkering = $31 \times 100\% \times Y^1$
30	100,00	Totale uitkering = $30 \times 100\% \times Y^1$
29	99,67	Totale uitkering = $29 \times 99,67\% \times Y^1$
28	99,33	Totale uitkering = $28 \times 99,33\% \times Y^1$
27	99,00	Totale uitkering = $27 \times 99\% \times Y^1$
26	98,67	Totale uitkering = $26 \times 98,67\% \times Y^1$
25	98,33	Totale uitkering = $25 \times 98,33\% \times Y^1$
24	98,00	Totale uitkering = $24 \times 98\% \times Y^1$
23	97,58	Totale uitkering = $23 \times 97,58\% \times Y^1$
22	97,17	Totale uitkering = $22 \times 97,17\% \times Y^1$
21	96,75	Totale uitkering = $21 \times 96,75\% \times Y^1$
20	96,33	Totale uitkering = $20 \times 96,33\% \times Y^1$
19	95,92	Totale uitkering = $19 \times 95,92\% \times Y^1$
18	95,50	Totale uitkering = $18 \times 95,50\% \times Y^1$
17	95,08	Totale uitkering = $17 \times 95,08\% \times Y^1$
16	94,67	Totale uitkering = $16 \times 94,67\% \times Y^1$
15	94,25	Totale uitkering = $15 \times 94,25\% \times Y^1$
14	93,83	Totale uitkering = $14 \times 93,83\% \times Y^1$
13	93,42	Totale uitkering = $13 \times 93,42\% \times Y^1$
12	93,00	Totale uitkering = $12 \times 93\% \times Y^1$
11	92,58	Totale uitkering = $11 \times 92,58\% \times Y^1$
10	92,17	Totale uitkering = $10 \times 92,17\% \times Y^1$
9	91,75	Totale uitkering = $9 \times 91,75\% \times Y^1$
8	91,33	Totale uitkering = $8 \times 91,33\% \times Y^1$
7	90,92	Totale uitkering = $7 \times 90,92\% \times Y^1$
6	90,50	Totale uitkering = $6 \times 90,50\% \times Y^1$
5	90,08	Totale uitkering = $5 \times 90,08\% \times Y^1$
4	89,67	Totale uitkering = $4 \times 89,67\% \times Y^1$
3	89,25	Totale uitkering = $3 \times 89,25\% \times Y^1$
2	88,83	Totale uitkering = $2 \times 88,83\% \times Y^1$
1	88,42	Totale uitkering = $1 \times 88,42\% \times Y^1$
0	88,00	Totale uitkering = $0 \times 88\% \times Y^1$

¹ * Y = Maximaal van RVU-heffing vrijgesteld bedrag per maand zoals geldend op de uittredingsdatum.

Indien het maximaal van RVU-heffing vrijgestelde per dag zoals geldend op de uittredingsdatum nog niet bekend is op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, dan wordt voor de vaststelling van de hoogte van de totale uitkering uitgegaan van het dan geldende vrijstellingsbedrag.



STATUTEN STICHTING FONDS COLLECTIEVE BELANGEN VOOR DE VLEESSECTOR

Artikel 1. Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: **Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector**.
2. De stichting heeft haar zetel te gemeente Zoetermeer.

Artikel 2. Doel

1. De stichting stelt zich ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de vleessector.
2. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit:
 - a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) voor de vleessector en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
 - b. het bevorderen van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector;
 - c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg met uitzondering van CAO overleg tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de vleessector;
 - d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;
 - e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de vleessector;
 - f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers exclusief CAO boekjes ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de vleessector;
 - g. de inzet van adviseurs die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de vleessector kunnen verstrekken;
 - h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de vleessector op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
 - i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de vleessector;
 - j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
 - k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector;
 - l. het stimuleren en subsidiëren van de Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
 - m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de vleessector op de arbeidsmarkt;
 - n. het stimuleren en subsidiëren van de re-integratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de vleessector;
 - o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de vleessector;
 - p. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling, waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken (Reglement Zwaar werk);
 - q. het financieren van de kosten verbonden aan de Vaste Commissie.

Artikel 3. Vermogen

1. Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:
 - bijdragen van werkgevers zoals bedoeld in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
 - subsidies en donaties;
 - schenkingen, erfstellingen en legaten;
 - gekweekte renten en eventuele andere baten;
 - bijdragen van werkgevers in het kader van de Zwaar werk regeling.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 4. Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden, waarvan drie bestuursleden worden voorgedragen van werkgeverszijde, te weten door de Centrale Organisatie voor de Vleessector, en drie bestuursleden van werknemerszijde, te weten door de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV) gezamenlijk.
2.
 - a. Als bestuurslid aan werkgeverszijde kunnen slechts worden voorgedragen natuurlijke personen, die in dienst zijn bij de Centrale Organisatie voor de Vleessector of natuurlijke personen, die in loondienst zijn bij een lid van genoemde vereniging.
 - b. Als bestuurslid van werknemerszijde kunnen slechts worden voorgedragen natuurlijke personen, die in loondienst zijn bij hetzij de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), hetzij Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV).
3. Het bestuur van de stichting benoemt en ontslaat de bestuursleden.
4. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris-penningmeester. Het voorzitterschap wordt jaarlijks altemeer ingevuld door een voorzitter namens werkgevers en een voorzitter namens werknemers.
5. Bij het ontstaan van een (of meer) vacature(s) in het bestuur, is het bestuur verplicht zo spoedig mogelijk degene die het recht hebben een voordracht te maken daarvan in kennis te stellen, om in de bestaande vacature(s) te voorzien.
6. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.
7. Bij belet of ontstentenis van maximaal twee bestuursleden van werkgeverszijde en/of maximaal twee bestuursleden van werknemerszijde zijn de overige bestuurders tijdelijk met het bestuur belast, onverminderd de verplichting zo spoedig mogelijk in de bestaande vacature te voorzien. Bij belet of ontstentenis van meer dan twee bestuursleden van werkgeverszijde en/of meer dan twee bestuursleden van werknemerszijde (waaronder belet of ontstentenis van alle bestuursleden) is/zijn de door het bestuur daartoe voor onbepaalde tijd aan te wijzen perso(o)n(en) tijdelijk met het bestuur belast.
Onder belet wordt in elk geval verstaan schorsing en het geval waarin om welke reden ook gedurende een aaneengesloten periode van minimaal tweeënzeventig uur door de stichting of een medebestuurder geen contact met een bestuurder kan worden verkregen, met dien verstande dat het bestuur kan besluiten dat een andere periode van toepassing is.

Artikel 5. Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten

1. Jaarlijks wordt ten minste één vergadering gehouden.
2. Vergaderingen zullen voorts telkenmale worden gehouden, wanneer de voorzitter dit wenselijk acht of indien één van de andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt.
3. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft in dier voege dat de vergadering kan worden gehouden binnen drie weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met inachtneming van de vereiste formaliteiten.
4. De oproeping tot de vergadering geschiedt behoudens het in lid 2 bepaalde door de secretaris-penningmeester, ten minste vijf dagen tevoren, de dag van de oproeping en die van de vergadering niet meegerekend, door middel van oproepingsbrieven.



5. De oproepingsbrieven vermelden, naast plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.
6. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten opgegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.
7. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter van het bestuur; bij diens afwezigheid wijst de vergadering zelf haar voorzitter aan.
8. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden door de secretaris-penningmeester of door één van de andere aanwezigen, door de voorzitter daartoe aangezocht. De notulen worden vastgesteld door het bestuur.
9. Het bestuur kan ter vergadering alleen dan geldige besluiten nemen, indien ten minste één bestuurslid van werkgeverszijde en één bestuurslid van werknemerszijde ter vergadering aanwezig is, uitgezonderd de besluiten als bedoeld in artikel 11 en artikel 12 van de statuten.
10. Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen onder overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter van de vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
11. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk (waaronder begrepen per e-mail) of andere beeld of gegevensdrager hun mening te uiten. Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden door de secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.
12.
 - a. De bestuursleden van werkgeverszijde brengen gezamenlijk drie stemmen uit, ook als niet alle drie bestuursleden van werkgeverszijde ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn of als van werkgeverszijde één of meer vacature(s) in het bestuur bestaan.
 - b. De bestuursleden van werknemerszijde brengen gezamenlijk drie stemmen uit, ook als niet alle drie bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn of als van werknemerszijde een of meer vacature(s) in het bestuur bestaan.
13. Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven worden alle bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
14. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd.
Bij staking van stemmen wordt éénmaal herstemd. Staken de stemmen over personen opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen. Staken de stemmen over zaken opnieuw, dan beslist de stem van de voorzitter.
15. Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht.
16. In alle geschillen omtrent stemmingen, niet bij de statuten voorzien, beslist de voorzitter.
17. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming als hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting en de met haar verbonden onderneming of organisatie. Als hierdoor geen bestuursbesluit kan worden genomen, dan is de betreffende bestuurder toch bevoegd om deel te nemen aan beraadslagingen en de besluitvorming en is het bestuur bevoegd het besluit op deze wijze te nemen. Het bestuur legt dan schriftelijk vast welke overwegingen aan het besluit ten grondslag liggen.

Artikel 6. Bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het beheer van het fondsvermogen.
2.
 - a. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.
 - b. Het bestuur is tevens bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.



3. Het bestuur is bevoegd onder zijn verantwoordelijkheid bepaalde onderdelen van zijn taak te doen uitvoeren door commissies of individuele personen.

Artikel 7. Vertegenwoordiging

1. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting, voor zover uit de wet niet anders voortvloeit.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt bovendien toe aan de voorzitter en de secretaris-penningmeester gezamenlijk handelend.

Artikel 8. Einde bestuurslidmaatschap

Het bestuurslidmaatschap eindigt:

- a. door overlijden van een bestuurslid;
- b. bij verlies van het vrije beheer over zijn vermogen door een bestuurslid;
- c. bij aanvragen van surseance van betaling door, alsmede bij het faillissement van een bestuurslid;
- d. bij schriftelijke ontslagneming (bedanken);
- e. bij ontslag door het bestuur, mits het besluit tot ontslag wordt genomen met een meerderheid van ten minste twee/derde van de uitgebrachte stemmen in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, met uitzondering van het betreffende bestuurslid;
- f. voor bestuursleden die voorgedragen zijn door werkgeverszijde, zodra zij ophouden lid te zijn van de Centrale Organisatie voor de Vleessector, of zodra een dergelijk bestuurslid zijn dienstverband beëindigt bij een lid van deze vereniging;
- g. voor bestuursleden die voorgedragen zijn door werknemerszijde, zodra zij hun dienstverband met hetzij Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), hetzij Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV) hebben beëindigd;
- h. bij ontslag op grond van artikel 298 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 9. Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de stichting vast. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van het Uitvoeringsreglement genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris-penningmeester van de stichting ondertekend.
3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector zijn gedaan.
4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur en de betrokken cao partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 10. Reglementen

1. Het bestuur is bevoegd reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn vervat.
2. De reglementen mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd de reglementen te wijzigen of op te heffen.
4. Op de vaststelling, wijziging en opheffing van de reglementen is het bepaalde in artikel 11 lid 1 van de statuten van toepassing.



Artikel 11. Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd door een eenstemmig besluit in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat, deze statuten te wijzigen met dien verstande, dat een zodanige wijziging niet het doel of karakter van de stichting mag aantasten.
Tegelijkertijd met de oproeping tot een vergadering tot wijziging van de statuten moet een afschrift van het voorstel, waarin de voorgestelde wijzigingen van de statuten woordelijk zijn opgenomen, aan de bestuursleden worden toegezonden.
2. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. Tot het doen verlijden van de akte is ieder bestuurslid of een ander door het bestuur daartoe gemachtigd persoon bevoegd, onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de vergadering.
3. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar register gehouden door de Kamer van Koophandel.

Artikel 12. Ontbinding en vereffening

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 11 lid 1 van de statuten van toepassing.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is.
3. De vereffening geschiedt door de bestuurders.
4. De vereffenaars dragen er zorg voor, dat van de ontbinding van de stichting inschrijving geschiedt in het register bedoeld in artikel 11 lid 3 van de statuten.
5. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
6. Een eventueel batig saldo van de ontbonden stichting wordt zoveel mogelijk besteed overeenkomstig het doel van de stichting.
7. Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting gedurende de door de wet voorgeschreven termijn berusten onder de jongste vereffenaar, tenzij het bestuur een andere bewaarder heeft benoemd.

Artikel 13. Slotbepalingen

In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2029.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.



Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2029 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 10 juli 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*