

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sport

01-06-2007 t/m 31-05-2009

Aldus overeengekomen en getekend, 14 juni 2007 te Nieuwegein :

Partij ter ene zijde

Werkgeversorganisatie in de Sport

Postbus 185, 6800 AD ARNHEM
Telefoon: 026-4834450
E-mail: secretariaat@w-o-s.nl
Website: www.w-o-s.nl

Partijen ter andere zijde

FNV Sport

Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT
Telefoon: 079-3536789
E-mail: info@fnvsport.nl
Website: www.fnv.nl/sport

CNV Dienstenbond

Ampèrestraat 10, 1221 GJ HILVERSUM
Telefoon: 035-6460580
E-mail: hilversum@cnvdibo.nl
Website: www.cnvdienstenbond.nl

Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband

Postbus 20058, 3502 LB UTRECHT
Telefoon: 030-2823344
E-mail: bureau@lad.knmg.nl
Website: www.artsennet.nl/lad

De Unie Zorg en Welzijn

Postbus 400, 4100 AK CULEMBORG
Telefoon: 0345-851851
E-mail: grt-h@unie.nl
Website: www.unie.nl/zorgenwelzijn

Inhoudsopgave

Collectieve

Arbeidsovereenkomst

Sport

01-06-2007 t/m 31-05-2009

Preambule		4
Hoofdstuk I	Partijen	11
Hoofdstuk II	Werkings sfeer en definities	11
Artikel 1	Werkings sfeer	11
Artikel 2	Definities	11
Hoofdstuk III	Contracten	12
Artikel 3	De arbeidsovereenkomst	12
Artikel 4	Aangaan dienstverband	12
Artikel 5	Beëindiging dienstverband	13
Artikel 6	KNVB docenten	13
Artikel 7	Nevenwerkzaamheden	13
Artikel 8	Schorsing	14
Artikel 9	Non-actiefstelling	14
Hoofdstuk IV	Inkomen en vergoedingen	14
Artikel 10	Functiewaardering	14
Artikel 11	Indeling en inpassing in schalen	15
Artikel 12	Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	15
Artikel 13	Dispensatieregeling	15
Artikel 14	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	15
Artikel 15	Levensloopregeling	16
Artikel 16	Salarissen	16
Artikel 17	Meerwerk- en overwerkregeling	16
Artikel 18	Vakantietoeslag	17
Artikel 19	Reiskostenvergoeding	17
Artikel 20	Verhuiskostenvergoeding	18
Artikel 21	Uitkering dienstjubileum	18
Artikel 22	Tegemoetkoming in de ziektekosten	19
Artikel 23	Spaarloonregeling	19
Artikel 24	Uitkeringen arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 25	Uitkering bij overlijden	19
Artikel 26	Pensioenen	20
Artikel 27	Verhaalsrecht WGA-premie	20
Hoofdstuk V	Werktijden	20
Artikel 28	Arbeidsduur	20
Artikel 29	Jaarurensystematiek	20
Artikel 30	Jaarurensystematiek en vakantie	20

Artikel 31	Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen	21
Artikel 32	Jaarurensystematiek en ziekte / arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 33	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	21
Artikel 34	Werktijden	22
Artikel 35	Arbeid en zorgverlof	22
Hoofdstuk VI	Sociaal Beleid	22
Artikel 36	Werving en selectie	22
Artikel 37	Functioneren en/of beoordelen	23
Artikel 38	Opleidingen	23
Artikel 39	Reorganisaties	23
Artikel 40	Ongewenst gedrag	23
Artikel 41	Arbeid en gezondheid	24
Hoofdstuk VII	Arbeidsverhoudingen	24
Artikel 42	Bezwarencommissie	24
Artikel 43	Interpretatiecommissie	25
Artikel 44	Werkgeversbijdrage	25
Artikel 45	Medezeggenschap	25
Artikel 46	Fonds Arbeidsaangelegenheden in de Sport	25
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	25
Artikel 47	Nakoming en ter beschikking stellen CAO-Sport	25
Artikel 48	Duur van de CAO-Sport	25
Artikel 49	Studies en overige afspraken	25
Bijlagen		27
Bijlage I	Salarisschalen CAO-Sport 1 juni 2007	27
	Salarisschalen CAO-Sport 1 juni 2008	28
Bijlage II	Salarisschalen KNVB 1 juni 2007	29
	Salarisschalen KNVB 1 juni 2008	30
Bijlage III	Reglement Bezwarencommissie	31
Bijlage IV	Reglement Interpretatiecommissie	32
Bijlage V	Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling	33
Bijlage VI	Afspraken terzake het functiewaarderingssysteem	34

Preambule Collectieve Arbeidsovereenkomst Sport

01-06-2007 t/m 31-05-2009

Uitgangspunten en aanbevelingen voor sociaal beleid in de sport

1. Inleiding

1.1. Waarom een preambule over sociaal beleid in de CAO-Sport?

De CAO-Sport verbindt de wensen van de werkgevers en de werknemers in sportorganisaties. Voor de werknemers zijn een goed loon, voldoende vrije tijd, een pensioenregeling en rechtszekerheid belangrijk. Maar er is meer. Werknemers willen hun kwaliteiten kwijt in hun werk en ze zoeken ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast vragen werknemers in toenemende mate aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg of vrije tijd. Voldoende mogelijkheden voor deeltijdarbeid, zorg- en (studie)verlof zijn belangrijk, evenals een passende beloning, concurrerende secundaire arbeidsvoorwaarden, voldoende begeleiding bij het werk en kwaliteit van het management. Ook de sportwerkgevers hebben hun wensen voor de invulling van de CAO-Sport. Voldoende inzet van werknemers en voorspelbaarheid in loonkosten, maar in toenemende mate ook creativiteit, denkkraft en flexibiliteit. Ze zijn bereid daar een passende beloning voor te betalen en willen daarvoor gebruik maken van moderne beloningssystemen. Ook willen werkgevers tegemoet kunnen komen aan de soms uiteenlopende wensen en voorkeuren van hun werknemers op arbeidsvoorwaardelijk terrein.

De CAO-Sport gaat uit van een goed evenwicht tussen de belangen en wensen van de werkgevers en de werknemers. Voor het behoorlijk naleven van de CAO-Sport zijn goede arbeidsverhoudingen noodzakelijk. Sociaal beleid verdient een volwaardige plaats in het beleid van de organisatie en kan slechts effectief zijn, als het wordt geformuleerd en uitgevoerd in nauwe samenwerking met de werknemers en hun vertegenwoordigers. Daarom hebben de sociale partners voor de CAO-Sport gezamenlijk uitgangspunten en aanbevelingen voor de arbeidsverhoudingen en het personeelsbeleid in de sector opgesteld.

1.2. Een CAO voor de sport

Een belangrijk uitgangspunt bij het ontwikkelen van de CAO-Sport is dat hij aansluit bij de sport:

- De organisaties die vallen onder de CAO-Sport kennen meestal een verenigingsstructuur. In toenemende mate is er daarbij sprake van een meer bedrijfsmatige en commerciële invulling van de organisatie. De verscheidenheid is echter groot. Kleine organisaties beschikken over een beperkt professioneel apparaat en hebben bijvoorbeeld geen of weinig mogelijkheden tot directe ondersteuning op P&O terrein. Verdergaande samenwerking op dit terrein is voor deze organisaties een belangrijk voorwaarde voor het met succes uitvoeren van de aanbevelingen uit dit sociaal statuut. Er zijn ook verschillen in fase van ontwikkeling, in bedrijfsvoering en financiële draagkracht. De aanbevelingen zullen niet altijd direct gerealiseerd kunnen worden en voor sommige organisaties zijn ze niet altijd even relevant. Daarom is fasering en maatvoering in de uitvoering van de aanbevelingen acceptabel.
- Sport is veelal een vrije tijdsactiviteit, die plaatsvindt buiten de normale werktijden. Er zijn sterke seizoensinvloeden en er is sprake van bijzondere evenementen. Sportorganisaties moeten hun diensten geregeld verlenen buiten de reguliere werktijd. De arbeidstijden en vakantiemogelijkheden kunnen per sportorganisatie ook nog zeer verschillend zijn. Dit vraagt om flexibiliteit en maatwerk in de CAO-Sport.

- Voor een aantal sportorganisaties geldt, dat de werkplekken voor een deel van de werknemers anders zijn dan normaal: sporthallen, buitenvelden, maar ook tennisvelden, skihellingen en horecagelegenheden. Dat heeft gevolgen voor de arbeidsomstandigheden.
- Sporters en werkers in de sport zijn vaak jongeren. Er is daarom aandacht nodig voor loopbaanbeleid, levensfase beleid, leeftijdsgericht personeelsbeleid, het versterken van mobiliteit en het organiseren van opleidingen voor (jonge) sporters die van hun hobby hun beroep willen maken.
- Veel sportorganisaties willen meer service- en vraaggericht gaan werken. Dat willen ze terugzien in de arbeidsverhouding. De CAO-Sport moet waar mogelijk ook vraaggericht zijn en minder uitgaan van starre definities en regelingen.
- Amateursport en beroepssport, idealisme, glamour, status en commercie liggen in de sportwereld dicht bij elkaar. Het kan het werken bij een sportorganisatie zeer aantrekkelijk maken, maar het kan de uitvoering van de geldende arbeidsvoorwaarden soms lastig maken. De sector kent ook verschillen in beloningen en beloningsvormen. De CAO-Sport moet voldoende ruimte bieden zonder dat er sprake is van willekeur of oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

2. Uitgangspunten voor sociaal beleid

2.1. De organisatie van de arbeid

Belangrijke uitgangspunten voor de vormgeving van de werkorganisaties in de sport zijn dat de werknemers betrokken zijn bij hun werk, dat er voorwaarden worden geschapen voor de ontplooiing van medewerkers en dat er gezorgd wordt voor goede materiële voorzieningen. Daarbij passen voldoende informatie en communicatie, medezeggenschap van werknemers, spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden en rechtvaardige, rechtszekere en doelmatige arbeidsvoorwaarden.

2.2. Gelijke kansen

Het beleid van de werkgever is er op gericht de medewerkers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te bieden, ongeacht arbeidsduur, sekse, seksuele geaardheid, ras, etnische afkomst, nationaliteit, politieke voorkeur, geloof, levensovertuiging, leeftijd en burgerlijke staat.

2.3. Welzijn van de werknemer

De werkgever neemt maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat hierbij om alle mogelijke vormen van agressie, pesten, bedreiging en intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in zijn werk – van welke zijde ook – geconfronteerd kan worden. Het is de werknemer duidelijk met wie hij dergelijke problemen kan bespreken zodat ieder concreet geval tot een oplossing of een maatregel leidt.

De werkgever en de werknemers betrachten de uiterste zorgvuldigheid ten aanzien van persoonlijke gegevens van de in onderneming werkzame personen.

2.4. Nevenwerk

Sportorganisaties hebben soms te maken met werknemers die nevenfuncties (waaronder bestuursfuncties) vervullen bij andere werkgevers of sportverenigingen. Het is ook van belang dat werknemers in de sport maatschappelijk actief zijn en binnen en buiten de sport vrijwilligerswerk verrichten. Werkgevers in de sport steunen ook zelf in belangrijke mate op vrijwilligers. Nevenfuncties kunnen verrijkend zijn voor de hoofdfunctie. Ze kunnen werkgevers en werknemers echter ook in een belangenconflict brengen. Daarom zijn afspraken hierover tussen werkgever en werknemer gewenst.

2.5. Ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie

Ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie waren en zijn niet toegestaan. Het beleid van de werkgever moet er op gericht zijn dergelijk gedrag te voorkomen en ervoor zorg te dragen, dat er voorzien is in sancties voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

2.6. Klachten van de werknemer.

Een klachtenregeling stelt individuele werknemers in de gelegenheid via een interne procedure op te komen tegen een onrechtvaardige behandeling in de werksituatie. De Stichting van de Arbeid heeft het belang van een klachtenregeling in een aanbeveling onderstreept en de sociale partners in de sport nemen deze aanbeveling over.

3. Personeelsvoorziening en organisatieverandering

3.1. Personeelsplanning en organisatieverandering

3.1.1. Het formatieplaatsenplan voor grotere sportorganisaties

Continuïteit van de werkgelegenheid, in kwalitatieve en kwantitatieve zin, is voor de organisatie en de medewerkers van belang. Vandaar dat het wenselijk is, de opbouw en de omvang van het personeelsbestand zo goed mogelijk voor de kortere en de langere termijn te plannen. Daarbij moet rekening gehouden worden met de soms flexibele vraag naar arbeid en de bereidheid van werknemers om de eigen arbeidsinzet daaraan aan te passen. In principe moet de organisatie voldoende medewerkers in dienst hebben om de taken zonder structureel overwerk en te grote werkdruk aan te kunnen. Vooral voor grotere sportorganisaties (meer dan 25 werknemers) kan een (jaarlijks te actualiseren) formatieplaatsenplan een belangrijk hulpmiddel zijn. Inzicht in de (toekomstige) formatie en indeling van functies is ook wenselijk om aandacht te kunnen schenken aan loopbaanbeleid.

3.1.2. Beperking overwerk

Met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de zorg voor welzijn en gezondheid van de werknemer is het wenselijk overwerk zoveel mogelijk te voorkomen, behoudens voor werknemers met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.

3.1.3. Overleg over reorganisaties en belangrijke wijzigingen in de werkgelegenheid

Belangrijke wijzigingen in de werkzaamheden en de werkgelegenheid leiden vaak tot reorganisaties met soms ingrijpende gevolgen voor individuele medewerkers. Hetzelfde geldt voor fusies of andere vormen van samenwerking. Het is wenselijk, dat in deze situaties op een zo vroeg mogelijk tijdstip de werknemers, de vakorganisaties en de medezeggenschapsorganen worden geïnformeerd en dat de werkgever bij de besluitvorming rekening houdt met de sociale gevolgen.

3.2. Deeltijdwerk

Het scheppen en in stand houden van deeltijdfuncties dragen bij aan de flexibiliteit van de werkorganisatie en aan de mogelijkheden om arbeid te combineren met zorgtaken, studie en vrije tijdswensen. Een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid wordt daarom aanbevolen. In de sector wordt er met name door mannen en in hogere en leidinggevende functies weinig in deeltijd gewerkt. Bij vacaturestellingen is het wenselijk te bekijken of de vacature ook in deeltijdarbeid verricht kan worden.

3.3. Werving en selectie

Een zorgvuldige aanpak van de werving en selectie van werknemers past bij goede personeelszorg en draagt bij aan de beeldvorming van de sportorganisaties naar buiten toe. In zo'n aanpak is het ook mogelijk een bijdrage te leveren aan bevordering van doorstroming van werknemers van de ene naar de andere sportorganisatie.

4. Personeelszorg en personeelsontwikkeling

4.1. Employability

Het is in het belang van werkgevers en werknemers dat werknemers hun inzetbaarheid en deskundigheid op peil houden. Werkgevers weten dat medewerkers met een hoog aanpassingsvermogen en een hoge opleidingsbereidheid noodzakelijk zijn om veranderingen te kunnen volgen of door te kunnen voeren. Werknemers beseffen, dat aanpassingsvermogen en een goede opleiding noodzakelijk zijn voor baan zekerheid en een goede arbeidsmarktpositie.

Een goed loopbaanbeleid begint in feite al bij de indiensttreding en eindigt bij het ontslag. De ontwikkeling en uitvoering van loopbaanbeleid gebeurt op initiatief van de werkgever, maar is de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer. Er zijn HRM instrumenten beschikbaar om hen hierbij te ondersteunen.

De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer komt tot uiting in voldoende eigen initiatief, een positieve instelling en de bereidheid tot medewerking aan programma's voor loopbaanontwikkeling. De werkgever zorgt voor voorwaardenscheppend beleid en faciliteiten om de kwaliteiten van de werknemers te laten aansluiten bij de veranderende functie-eisen. De werkgever dient de werknemer in een zo vroeg

mogelijk stadium te informeren omtrent de toekomstige ontwikkelingen van de organisatie en de functie die de werknemer bekleedt.

Medewerkers zijn soms voor langere tijd gebonden aan hun werkgever en/of de locatie. Dit geldt niet voor alle werknemers. Functionele of geografische mobiliteit kan voor de medewerker en voor de organisatie een meerwaarde betekenen. Werknemers biedt het ontwikkelingsmogelijkheden binnen of buiten de eigen organisatie. Mobiliteit kan belangrijk zijn voor ondersteunende/administratieve functies, maar ook voor sportgebonden functies zoals competitieleiders en technische functies. Via een mobiliteitsbeleid kunnen werknemers behouden blijven voor de sportsector. Een centraal opgezet mobiliteitspunt kan daartoe een belangrijke bijdrage leveren.

4.2. Diversiteit

Mensen verschillen van elkaar: in leeftijd, geslacht, etniciteit, kennis en ervaring etc. Deze verschillen nemen ze mee in hun werksituatie. Diversiteitbeleid erkent en benut deze verschillen en ziet ze als een kans om de organisatie sterker te maken. Sociale partners zien diversiteit niet als een apart beleidsonderwerp, maar koppelen het aan het geheel van gewenst loopbaanbeleid.

4.3. Leeftijdsgericht personeelsbeleid

Leeftijdsgericht personeelsbeleid heeft tot doel zoveel mogelijk rekening te houden met de specifieke omstandigheden en behoeften van werknemers in de verschillende fasen van hun loopbaan. Het voorkomt dat werknemers voortijdig ophouden met werken of (gedeeltelijk) uitvallen bijvoorbeeld vanwege medische problemen of gebrek aan motivatie.

Instrumenten die bijdragen aan leeftijdsgericht personeelsbeleid zijn ondermeer:

- heldere functiebeschrijvingen;
- goed verzuimbeleid;
- functioneringsgesprekken;
- ontwikkelingsplannen;
- mogelijkheden tot functieverandering.

De overtuiging dat mensen ongeacht hun leeftijd een waardevolle bijdrage kunnen leveren is terug te vinden in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Onderscheid naar leeftijd is alleen nog toegestaan als het objectief te rechtvaardigen is.

4.4. Opleidingsbeleid

Het verdient aanbeveling dat elke sportorganisatie opleidingsbeleid ontwikkelt en hiervoor ook budget beschikbaar stelt. Werknemers kunnen zo beroepsopleidingen, herscholing en bijscholing volgen. Dit geldt ook voor (externe of interne) coaching, werkbegeleiding of het volgen van stages, al dan niet in het kader van een opleiding of studie. In het opleidingsbeleid kunnen de doelen en de verschillende vormen van deskundigheidsbevordering een plaats vinden, evenals de procedures en faciliteiten voor deelname aan dit soort activiteiten.

4.5. Functioneren en beoordelen

In de wereld van de sport telt meedoen evenzeer als winnen. Het goed meten en beoordelen van prestaties past daarbij. Voor werknemers is het ook van belang dat hun prestaties gezien en beoordeeld worden. Voor de werkgever is het goed om van de werknemer te horen hoe de kwaliteit en de prestaties van de leidinggevende en de onderneming worden beoordeeld.

Sportorganisaties combineren nu vaak beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken, soms in combinatie met belangstellingsregistratie. Het is een goed hulpmiddel voor loopbaanontwikkeling van werknemers. Elke organisatie kiest een eigen aanpak, frequentie en inhoud. Het verdient aanbeveling hierbij een frequentie van tenminste één keer per jaar te hanteren.

Bij het gebruik maken van een personeelsbeoordeling staan voor de beoordeelde en het bedrijf niet geringe belangen op het spel. De beoordeelde is daarbij in de regel de afhankelijke partij. Om de objectiviteit te bevorderen is het wenselijk voor de gehele organisatie dezelfde uitgangspunten en normen te hanteren.

Goed beoordelingsbeleid draagt bij aan een efficiënte organisatie en aan zorgvuldig personeelsbeleid met betrekking tot belonen, opleidingen en mobiliteit. In toenemende mate worden beoordelingen gedaan aan de hand van competentieprofielen en zijn ze gericht op de ontwikkeling van competenties van de medewerker.

4.6. Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Een bruikbaar hulpmiddel voor loopbaan- en opleidingsbeleid is het POP, het persoonlijk ontwikkelingsplan. Hierin worden voor een nader te bepalen looptijd (1-4 jaar) de noodzaak en wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie op elkaar afgestemd. Ook komen er afspraken in over zijn toekomstige inzetbaarheid, scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies en over de beschikbare faciliteiten in tijd en/of geld: het persoonlijk opleidingsbudget (POB).

4.7. Inzet sociale partners

De sociale partners hebben afgesproken te werken aan:

- versterking van de afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken en (mogelijk als onderdeel daarvan) het loopbaangesprek en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Waar mogelijk worden modelregelingen opgesteld;
- het leggen van een koppeling van loopbaanafspraken naar studiefaciliteiten;
- de mogelijkheden van een persoonsgebonden budget om eventuele wensen over opleidingen en/of de loopbaan invulling te geven;
- het instellen van een sectoraal mobiliteitspunt om loopbaanwensen te registreren. Vraag en aanbod naar arbeid bij de verschillende organisaties kan zo bij elkaar gebracht worden;
- het uitbreiden en verbeteren van stagemogelijkheden en detacheringen.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1. Karakter CAO-Sport

Goed werkgeverschap uit zich in het toepassen van de in de CAO-Sport overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zijn minimumbepalingen. Voor afzonderlijke sportorganisaties of voor individuele werknemers kunnen betere of extra arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen tussen de werkgevers en de werknemer(s).

Vanuit hun regierol realiseren de sociale partners in de sport zich, dat sportorganisaties hun arbeidsvoorwaarden maximaal willen laten aansluiten bij de behoeftes van de eigen organisatie. De aard en functie van het dienstverband is in de sport ook divers. Er bestaat steeds meer behoefte aan maatwerk en flexibilisering. Daartoe wordt op centraal niveau ruimte gemaakt voor decentrale afspraken over de uitvoering van specifieke arbeidsvoorwaarden. Ook zijn en worden er meerkeuzemogelijkheden met betrekking tot arbeidsvoorwaarden voor individuele werknemers ontwikkeld, evenals nieuwe vormen van beloning.

5.2. Beloningen

De basis voor de beloningen voor alle sportorganisaties ligt in het IFA-functiewaarderingssysteem. Dit is een systeem met een indeling met functiegroepen en functiejaren. Sociale partners streven naar een salarissysteem met variabele beoordelingsafhankelijke periodieken met een vast minimum en maximum. Voor een deel van de werknemers zou een salarissysteem met een gedifferentieerd (beoordelings- en of resultaatafhankelijk) maximum (lager en hoger) passend kunnen zijn.

5.3. Arbeid en Zorg en levensloopregelingen

5.3.1. Arbeid en Zorg

Regelingen om combinaties van arbeid en zorg of vrijwilligerswerk of studie mogelijk te maken passen bij goed werkgeverschap. Naast wettelijke regelingen kunnen eigen mogelijkheden en regelingen voor deeltijdarbeid, kinderopvang en thuiswerken ook van belang zijn.

5.3.2. Levensloopregelingen

In toenemende mate is er aandacht voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen, waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen geld en tijd op tijd te zetten om op andere momenten in hun leven te gebruiken. Daarmee wordt meer rekening gehouden met fases in ieders leven. Gedacht kan worden aan langdurig verlof (sabbatical), een al dan niet gedeeltelijke prépensioen en toekomstig ouderschapsverlof.

5.3.3. Thuiswerken en telewerken

Thuis- en telewerken kan reistijden en reiskosten beperken en bijdragen aan een betere combinatie van

werk en zorg. Het is daarbij belangrijk eventuele regelingen in overleg met de medezeggenschapsorganen vast te stellen.

5.4 Rechtspositie toptechnisch kader

Gelet op de eigenheid van het beroep en de werksoort is in een aantal gevallen strikte toepassing van de CAO-Sport onvoldoende voor een goede uitoefening van de functie. De sociale partners bevelen aan om in die gevallen aanvullende afspraken te maken. Aanbevolen wordt:

- vooraf een afspraak overeen te komen over tussentijdse beëindiging of beëindiging van rechtswege;
- afspraken te maken over vormen van compensatie bij verblijf bij (buitenlandse) toernooien en trainingsstages e.d.;
- te komen tot een taakomschrijving waarin taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk worden vastgelegd;
- een adequate regeling te treffen ten aanzien van vergoedingen en faciliteiten voor congressen/symposia en ander relevante opleidingen.

6. Arbeidsomstandigheden

Sociale partners zijn het erover eens, dat de nadruk bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid moet liggen bij preventie en een aanpak van ziekteverzuim in een zo vroeg mogelijk stadium. Daartoe zijn de volgende uitgangspunten vastgelegd:

- de werkgever voert een beleid gericht op het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Hiertoe behoort een goede Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E);
- de werkgever voert een beleid gericht op het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten. Werkgever en werknemer spannen zich hierbij gezamenlijk in om onnodig lange arbeidsongeschiktheid van de werknemer te voorkomen. Doelstelling hierbij is de reintegratie van de arbeidsongeschikte medewerker in een zo vroeg mogelijk stadium.

7. Arbeidsverhoudingen

7.1. De arbeidsverhoudingen in de sector sport

De CAO-Sport geldt voor de landelijke en regionale sportorganisaties zonder winstoogmerk. De georganiseerde sport is een onderdeel van de totale sportsector. De sociale partners streven ernaar om vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid een zo groot mogelijke ordende en regelende invloed te hebben op het terrein van werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid in de totale sportsector. Een belangrijk instrument hiervoor is een goede CAO die een voorbeeld kan zijn voor andere sportorganisaties, maar ook voor verwante branches.

7.2. Decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming

Sportwerknemers hebben behoefte aan zekerheid en duidelijkheid. Zeker in kleinere werkorganisaties vermindert dat het risico van willekeur en gebrek aan professionaliteit. De sportwerkgevers willen een zekere vorm van flexibiliteit om de arbeidsvoorwaarden aan te kunnen passen aan de werksituatie en de werkprocessen. Maar ook aan werkgeverskant kan decentralisatie te ver gaan en heeft flexibiliteit grenzen o.a. vanwege de toenemende transactiekosten en het beslag op het management. Het credo voor een evenwichtige opbouw van deze CAO-Sport is dan ook: centraal regelen wat centraal nodig en mogelijk is en decentraal (op ondernemings- en individueel niveau) regelen waar het haalbaar en wenselijk is. De haalbaarheid van het decentraliseren van (een deel van) het arbeidsvoorwaardenpakket hangt sterk af van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen binnen de verschillende organisaties.

7.3. De arbeidsverhoudingen binnen de organisatie

7.3.1. Organisatiestructuur

De sportorganisaties streven naar een organisatiestructuur die voor iedereen duidelijk is. Medewerkers worden optimaal betrokken bij de inrichting van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen de organisatie.

7.3.2. De interne communicatie

De sportorganisaties streven naar transparantie van het personeelsbeleid en communicatie met de werknemers door het opzetten van een goede overlegstructuur en een passende informatievoorziening.

7.3.3. *Werkoverleg*

Werkoverleg is een belangrijk middel om medewerkers meer bij de uitvoering van hun werk te betrekken. In beginsel behoren alle medewerkers deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en niet vrijblijvend overleg, dus niet over een incidentele activiteit. Werkoverleg biedt de medewerkers binnen afdelingsgebonden groepen de gelegenheid invloed uit te oefenen op de structuur van het werk (werkverdeling, -organisatie en -methoden), de doelstellingen en de daarvan afgeleide normen (bezetting, opleiding, kosten, productienormen), de sociale verhoudingen (samenwerking, informatie en communicatie, delegatie en leidinggeven) en de werkomstandigheden (fysieke voorwaarden: temperatuur, verlichting, veiligheid e.d.).

7.4. **Medezeggenschap**

Medezeggenschap is een belangrijke voorwaarde om het sociaal beleid in sportorganisaties gestalte te geven en te voorzien van voldoende draagvlak onder de werknemers. De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging zijn vormen van vertegenwoordigend overleg. De personeelsvergadering kan een bruikbare directe vorm van direct overleg zijn tussen de werkgever en de werknemers. De Wet op de ondernemingsraden geeft de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering een aantal bevoegdheden en mogelijkheden op een groot aantal terreinen. De ingezette decentralisatie van arbeidsvoorwaarden vraagt om ter zake kundige en betrokken overlegpartners van de werkgever op ondernemingsniveau. Het is mogelijk dat hiervoor bij CAO en/of ondernemersovereenkomst extra bevoegdheden aan de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging worden toegekend. Het is verder belangrijk dat de medezeggenschapsorganen beschikken over passende faciliteiten om hun werk goed te kunnen doen.

De medezeggenschapstraditie en -cultuur zijn nog niet overal op voldoende niveau om deze decentralisatie goed vorm te geven, vandaar dat de sociale partners hebben afgesproken de medezeggenschap in de komende jaren te bevorderen door middel van een ondersteunend project. Daarbij staat deskundigheidsbevordering voor ondernemingsraad- en personeelsvertegenwoordigingsleden en de bestuurders centraal.

7.5. **Ondersteuning vakbondswerk**

Vakbondswerk is voor de sector sport belangrijk en levert een bijdrage aan ordening van de arbeidsverhoudingen en het regelen van arbeidsvoorwaarden op landelijk en decentraal niveau. Daarom is ondersteuning van de betrokken vakbonden door faciliteiten en andere bijdragen wenselijk.

7.6. **Fonds arbeidsverhoudingen**

De sociale partners in de sector sport hebben behoefte aan een fonds voor de ontwikkeling en ondersteuning van activiteiten met betrekking tot arbeidsaangelegenheden in de sport. De statuten en doelstellingen van dit fonds mogen niet strijdig zijn met die van de WOS en/of van één of meer van de werknemersorganisaties.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sport

01-06-2007 t/m 31-05-2009

Hoofdstuk I Partijen

De ondertekenden,

I. De organisatie van werkgevers:

Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) te Arnhem

en

II. De volgende organisaties van werknemers:

1. *FNV Sport* te Utrecht;
2. *CNV Dienstenbond* te Hoofddorp;
3. *Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)* te Utrecht;
4. *De Unie Zorg en Welzijn* te Culemborg,

hierna te noemen CAO-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

CAO-partijen zijn het navolgende overeengekomen:

Hoofdstuk II Werkingssfeer en definities

Artikel 1 Werkingssfeer

1. De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden dienen door de afzonderlijke werkgevers te worden toegepast op de bij hen in dienst zijnde werknemers, voorzover die werknemers voldoen aan de in artikel 2 sub b genoemde definitie.
2. De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zijn bindend voor partijen in die voege dat betere arbeidsvoorwaarden tussen afzonderlijke werkgever en werknemer mogen worden overeengekomen. De bij de CAO betrokken werknemersorganisaties zullen niet bij afzonderlijke werkgevers betere voorwaarden in het kader van deze CAO trachten te bewerkstelligen.
3. De werkgever kan bij de Interpretatiecommissie ontheffing aanvragen van de toepassing van deze CAO. De ontheffing wordt verleend indien de werkgever een eigen CAO toepast en die CAO in totaliteit ten minste gelijkwaardig is aan deze CAO.

Artikel 2 Definities

- a. Werkgever: elke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder winstoogmerk, faciliteiten te verschaffen voor sportbeoefening in de ruimste zin dan wel deze sportbeoefening te bevorderen.
- b. Werknemer: iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directeur, de stagiair(e) en scheidsrechters betaald voetbal.
- c. Vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde, te weten FNV Sport, CNV Dienstenbond, Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband en De Unie Zorg en Welzijn.
- d. Maand: een kalendermaand.

- e. Week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- f. Rooster: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken.
- g. Voltijd dienstverband: 1925 uur per jaar gebaseerd op gemiddeld 38 uur per week.
- h. Deeltijd dienstverband: wanneer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren op jaarbasis minder bedraagt dan 1925. Voor deeltijdwerk is deze CAO onverkort van toepassing. Indien sprake is van toepassing pro rata naar de overeengekomen arbeidsduur, wordt dat in het betreffende artikel aangegeven.
- i. Meerwerk: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur.
- j. Maandsalaris: het schaalsalaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage I en II van deze CAO.
- k. Netto-inkomen: het inkomen vermindert met de wettelijke inhoudingen en premiebetalingen.
- l. Functievolwassen leeftijd: de leeftijd van 21 waarbij voor jonger dan 21 jarigen de regeling geldt van 7,5% korting per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functiejaren van de betreffende functiegroep.
- m. Functievolwassen leeftijd voor de KNVB: de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op het bij zijn functiegroep behorende loon met 0 functiejaren. Voor jongeren geldt een korting van 7,5% per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functiejaren van de betreffende functiegroep.
- n. Medezeggenschapsorgaan: als er 'ondernemingsraad' staat wordt ook de 'personeelsvertegenwoordiging' bedoeld.
- o. WOR: Wet op de ondernemingsraden.
- p. BW: Burgerlijk Wetboek.
- q. Bezwarencommissie: de door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze is geregeld in artikel 42 van deze CAO.
- r. Interpretatiecommissie: de door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze is geregeld in artikel 43 van deze CAO.
- s. PGM: Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen.
- t. Personeelsvertegenwoordiging: als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- u. Vakantiejaar: kalenderjaar.
- v. Gehuwd: met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden in deze CAO gelijk gesteld "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een en ander voor zover vastgelegd bij notariële akte. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien."

Hoofdstuk III Contracten

Artikel 3 De arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer zullen bij aanstelling de arbeidsovereenkomst waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard, in tweevoud ondertekenen, van welke overeenkomst iedere partij een exemplaar ontvangt. De werknemer ontvangt tevens een exemplaar van deze CAO.
2. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen:
 - a. de naam, voornamen;
 - b. de standplaats;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie bij de aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale en volledige werktijd vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijd dienstverband;
 - e. een eventuele proeftijd met inachtneming van artikel 7:652 BW;
 - f. welke van de in artikel 4 van deze CAO genoemde dienstverbanden van toepassing is;
 - g. de functiegroep en het maandsalaris;
 - h. eventuele bijzondere en of van deze CAO afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn.

Artikel 4 Aangaan dienstverband

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband als regel aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmaal worden verlengd. Bij een tweede verlenging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij er twijfel bestaat over het functioneren van de werknemer. Dit dient te worden vastgelegd in een te houden beoordelingsgesprek;
- c. hetzij voor bepaalde tijd met bondstrainers;
- d. hetzij voor bepaalde tijd met werknemers voor taken van duidelijk tijdelijke aard, zoals aanstellingen bij fusies, verhuizingen, reorganisaties, projecten, vervanging bij ziekte.

Artikel 5 Beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst conform de wettelijke bepalingen die op de aangegane arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn.
2. Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst eindigt het dienstverband op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel van rechtswege wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door gebruik aangegeven.
3. Het in lid 2 van dit artikel bepaalde is niet van toepassing, indien er sprake is van:
 - a. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden volgt op een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 4 sub b en een periode van 36 maanden heeft overschreden. Met ingang van die dag geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan met onder artikel 4 sub c genoemde medewerkers. Ten aanzien van deze medewerkers blijven, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW, alle aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit artikel geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de verlenging ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
 - c. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan met onder artikel 4 sub d genoemde medewerkers. Op deze medewerkers is artikel 7:668a BW van toepassing.
4. Artikel 7:668a lid 1 BW is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als bedoeld in sub b van het voorgaande lid, waarvan het inkomen minimaal 10% hoger is dan het maximum van de hoogste functiegroep van deze CAO.
5. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de pensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Indien het dienstverband, in afwijking van het in lid 5 van dit artikel bepaalde, wordt voortgezet, dan wel werknemers van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden.

Artikel 6 KNVB docenten

Op KNVB docenten, niet zijnde werknemers waarvan de docentenactiviteiten een onderdeel zijn van de functie, is het volgende niet van toepassing:

- a. opzeggingsvereiste bij voortzetting dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan (artikel 7:668a BW);
- b. loondoorbetalingsverplichting bij het ontbreken van werkzaamheden (artikel 7:628 BW).

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht toestemming te vragen voor het aannemen of uitbreiden van gehonoreerde nevenfuncties.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport te gaan verrichten.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever kan de werknemer in dat geval – met inachtneming van een redelijke termijn – opdragen een nevenfunctie te beëindigen.
4. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, wordt goedkeuring verondersteld.

5. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over het al of niet toestaan van het verrichten van dit soort werkzaamheden of een uitbreiding daarvan.

Artikel 8 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met 14 dagen worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden, die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, toe te passen, welk verzoek de werkgever verplicht is in te willigen.
7. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Artikel 9 Non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaken dan ook – ernstig wordt belemmerd. De werkgever kan deze termijn eenmaal met dezelfde periode verlengen.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging hiervan, wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd, dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Hoofdstuk IV Inkomen en vergoedingen

Artikel 10 Functiewaardering

1. Onderdeel van deze CAO is het IFA-functiewaarderingssysteem (IFA-FWS) en de Functieniveaumatrix (FNM), die als bijlage bij deze CAO is opgenomen.
2. De functie van de werknemer is/wordt aan de hand van het IFA-FWS en de FNM door de werkgever ingedeeld in functiefamilies en de daarbij behorende functieniveaus. Bij elk functieniveau behoort

een salarisschaal die gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I en II van deze CAO.

3. De werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep, het functieniveau, de salarisschaal en het aantal functie jaren waarin zijn functie is ingedeeld.
4. De werknemer die bezwaar wil maken tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure kan gebruik maken van de bezwaarprocedure zoals opgenomen in Bijlage VI van deze CAO. Tevens kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in artikel 42 van deze CAO.

Artikel 11 Indeling en inpassing in schalen

1. De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal bij 0 functie jaren, tenzij:
 - a. in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij in de naastliggende lagere schaal is ingeschaald (voor maximaal 1 jaar);
 - b. hij de functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt.
2. De inpassing binnen een volgens lid 1 van dit artikel bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door de mate en hoedanigheid van de ervaring van de werknemer.
3. De toekenning van een functiejaar is gebaseerd op een normale functievervulling en vindt gewoonlijk per 1 januari van elk jaar plaats. Bij een minder dan normale beoordeling kan maximaal twee maal een functiejaar worden onthouden. Bij een zeer goede beoordeling kan de verhoging meer bedragen dan één functiejaar.
4. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

Artikel 12 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden (promotie).
2. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, vindt inschaling plaats in het naasthogere salaris in de hogere salarisschaal en vervolgens wordt één functiejaar toegekend in diezelfde hogere schaal (promotie).
3. Ingeval de functie door herwaardering wordt geplaatst in een hogere salarisschaal vindt alleen inschaling plaats in het naasthogere salaris in de hogere salarisschaal.

Artikel 13 Dispensatieregeling

1. De werkgever kan van het beloningssysteem afwijken, indien er bij de werkgever:
 - a. een afdoende functionerende ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat;
 - b. een zodanig overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat dat de stem van de werknemers afdoende doorklinkt in de besluitvorming;
 - c. sprake is van een beoordelingssysteem dat aan algemeen geaccepteerde maatstaven voldoet.
2. De werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dienen bij de CAO-partijen een gemeenschappelijk verzoekschrift om dispensatie in.
3. Het verzoekschrift dient te zijn voorzien van een verklaring waaruit blijkt dat het gewenste beloningssysteem inclusief beoordelingssysteem voldoet aan de vastgestelde criteria.
4. Een verzoek tot dispensatie dient door de CAO-partijen te worden bekrachtigd.
5. Een verzoek tot dispensatie wordt gehonoreerd als in redelijkheid aan de criteria is voldaan.

Artikel 14 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. Onderdeel van deze CAO is het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, vastgesteld in het Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden CAO-Sport, die als bijlage bij deze CAO is opgenomen.
2. De werkgever stelt het Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden CAO-Sport aan de werknemer ter beschikking.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vaststellen welke bronnen worden uitgesloten voor de inzet in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

Artikel 15 Levenslooplegeling

1. Onderdeel van deze CAO is de levenslooplegeling, vastgesteld in het Reglement Levensloop CAO-Sport, die als bijlage bij deze CAO is opgenomen.
2. De werkgever stelt het Reglement Levensloop CAO-Sport aan de werknemer ter beschikking.
3. Het Reglement Levensloop CAO-Sport maakt integraal onderdeel uit van het in artikel 14 genoemde Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden CAO-Sport.

Artikel 16 Salarissen

1. De salarisschalen worden per 1 juni 2007 structureel verhoogd met 2 %.
2. De salarisschalen worden per 1 juni 2008 structureel verhoogd met 2 %.
3. Werknemers ontvangen per 1 januari 2008 een incidentele uitkering van 1 % over twaalf maal het geldende maandsalaris op 1 januari 2008 inclusief vakantietoeslag.
4. Werknemers ontvangen per 1 januari 2009 een incidentele uitkering van 2 % over twaalf maal het geldende maandsalaris op 1 januari 2009 inclusief vakantietoeslag.

Artikel 17 Meerwerk- en overwerkregeling

1. Onder meerwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur.
2. Er is sprake van meerwerk indien de werknemer opdracht tot meerwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot meerwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot meerwerk vast.
3. Bij een incidentele overschrijding van de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur, vindt als hoofdregel een tijd voor tijd-compensatie plaats binnen de referteperiode. De referteperiode bedraagt een kalenderjaar.
4. Onder overwerk wordt verstaan: het aantal uren dat de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband op jaarbasis overschrijdt, en niet is gecompenseerd binnen de referteperiode.
5.
 - a. Werknemers in de salarisschalen 1 t/m 8 maken voor de overwerkuren aanspraak op een compensatie in tijd en op een toeslag in geld van 30% van het voor hem geldend schaalloon.
 - b. Binnen een maand na afloop van de referteperiode spreken werkgever en werknemer af wanneer de compensatie in tijd plaats zal vinden.
 - c. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever verzetten tegen een compensatie in tijd conform lid 5a, wordt een vergoeding in geld toegekend. Over deze vergoeding wordt een toeslag in geld verstrekt van 30 % van het voor hem geldend schaalloon.
6.
 - a. Werknemers in de salarisschalen 9 en hoger maken voor de overwerkuren aanspraak op een compensatie in tijd.
 - b. Binnen een maand na afloop van de referteperiode spreken werkgever en werknemer af wanneer de compensatie in tijd plaats zal vinden.
 - c. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever verzetten tegen een compensatie in tijd conform lid 6a, wordt een vergoeding in geld toegekend. Over deze vergoeding wordt een toeslag in geld verstrekt van 30% van het voor hem geldend schaalloon.
7. De in lid 5 en 6 genoemde vergoeding wordt uitgekeerd tezamen met het salaris over de maand die volgt op de in lid 3 genoemde referteperiode.
8. Aan werknemers waarvan het bruto maandsalaris hoger is dan het maximum schaalbedrag van de hoogste functiegroep, wordt geen overwerkcompensatie in tijd of geld toegekend.
9.
 - a. De deeltijdwerknemer ontvangt voor de meerwerkuren die niet in tijd zijn of zullen worden gecompenseerd, het voor hem geldende uurloon. Daarbovenop heeft de deeltijdwerknemer recht op opbouw vakantie-uren, vakantietoeslag, pensioen (premie) en eventueel (naar rato) een 13^{de} maand.
 - b. De deeltijdwerknemer maakt over de overwerkuren aanspraak op een compensatie in tijd en/of in geld conform lid 5 en 6.
10. Indien een deeltijdwerknemer over de referteperiode meer dan 20% van zijn contractuele arbeidsduur structureel overschrijdt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer een arbeidsovereenkomst voor de meerdere uren aangeboden.
11. Onder structurele overschrijding van de contractuele arbeidsduur wordt niet verstaan: evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
12. Voor de individuele werktijdregeling of rooster kan een verplichting tot meerwerk tot maximaal 6 uur per week en 45 uur per kwartaal worden opgelegd.
13. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar wordt op hun verzoek geen meerwerk opgedragen.

Artikel 18 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag ten bedrage van 8% van zijn bruto jaarsalaris. De referteperiode voor de vakantietoeslag loopt van 1 juni van het direct voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het uitkerende jaar. De vakantietoeslag wordt in de maand mei van het vakantiejaar uitbetaald.
2. Het minimum in de vakantietoeslag bedraagt 8% van twaalf maal het maximumsalaris van schaal 2 per 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Het minimum van de vakantietoeslag bedraagt bij een voltijd dienstverband voor het jaar:
 - 2007: € 1.736,64;
 - 2008: € 1.771,20;
 - 2009: € 1.806,72.
3. Wanneer de werknemer een deel van de referteperiode in dienst is geweest, dan wel in die referteperiode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft de werknemer naar evenredigheid recht op de vakantietoeslag over de referteperiode. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op lid 2 van dit artikel.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Artikel 19 Reiskostenregeling

1. De werkgever dient een regeling voor vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen te hebben.
2. De vergoeding voor dienstreizen is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde vergoeding per kilometer.
3. De vergoeding van reiskosten per maand voor woon-werkverkeer wordt tenminste vastgesteld conform onderstaande staffel, gebaseerd op de fiscaal vastgestelde vergoeding per kilometer.
4. Indien de werknemer met het openbaar vervoer reist, kan de werkgever ook de werkelijke reiskosten vergoeden op basis van de laagste klasse en het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer. Onderstaande staffel geldt als basis.
5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen, waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Reiskostenstaffel geldend per 01-06-2007

KM enkele reis: afronding naar dichtstbijzijnde geheel getal

	Dagen per week				
	1	2	3	4	5
11	€ 14,00	€ 29,00	€ 43,00	€ 57,00	€ 72,00
12	€ 16,00	€ 31,00	€ 47,00	€ 63,00	€ 78,00
13	€ 17,00	€ 34,00	€ 51,00	€ 68,00	€ 85,00
14	€ 18,00	€ 37,00	€ 55,00	€ 73,00	€ 91,00
15	€ 20,00	€ 39,00	€ 59,00	€ 78,00	€ 98,00
16	€ 21,00	€ 42,00	€ 63,00	€ 83,00	€ 104,00
17	€ 22,00	€ 44,00	€ 67,00	€ 89,00	€ 111,00
18	€ 23,00	€ 47,00	€ 70,00	€ 94,00	€ 117,00
19	€ 25,00	€ 50,00	€ 74,00	€ 99,00	€ 124,00
20	€ 26,00	€ 52,00	€ 78,00	€ 104,00	€ 130,00
21	€ 27,00	€ 55,00	€ 82,00	€ 110,00	€ 137,00

Van 0 t/m 10 km geen vergoeding
km 21 geldt indien km enkele reis > 20 km bedraagt.

Reiskostenstaffel geldend per 01-01-2008

KM enkele reis: afronding naar dichtstbijzijnde geheel getal

	Dagen per week				
	1	2	3	4	5
11	€ 15,00	€ 30,00	€ 45,00	€ 60,00	€ 75,00
12	€ 16,00	€ 33,00	€ 49,00	€ 65,00	€ 81,00
13	€ 18,00	€ 35,00	€ 53,00	€ 70,00	€ 88,00
14	€ 19,00	€ 38,00	€ 57,00	€ 76,00	€ 95,00
15	€ 20,00	€ 41,00	€ 61,00	€ 81,00	€ 102,00
16	€ 22,00	€ 43,00	€ 65,00	€ 87,00	€ 108,00
17	€ 23,00	€ 46,00	€ 69,00	€ 92,00	€ 115,00
18	€ 24,00	€ 49,00	€ 73,00	€ 98,00	€ 122,00
19	€ 26,00	€ 52,00	€ 77,00	€ 103,00	€ 129,00
20	€ 27,00	€ 54,00	€ 81,00	€ 108,00	€ 136,00
21	€ 28,00	€ 57,00	€ 85,00	€ 114,00	€ 142,00

Van 0 t/m 10 km geen vergoeding
km 21 geldt indien km enkele reis > 20 km bedraagt.

Artikel 20 Verhuiskostenregeling

- De tegemoetkoming in de verhuiskosten waarop een werknemer aanspraak kan maken in geval van een verplicht gestelde verhuizing, bestaat uit:
 - een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - een bedrag voor dubbele woonkosten;
 - een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
- Voor het bepaalde in lid 1 sub a van dit artikel geldt: indien de werknemer het transport van de inboedel door een transportondernemer laat verzorgen, dient hij vooraf offerte te vragen bij 3 transporteurs en laat hij het transport uitvoeren op de voor de werkgever minst kostbare wijze. Terstond na de verhuizing dient de werknemer een gespecificeerde rekening te zenden aan de werkgever. Indien de werknemer de verhuizing in eigen beheer uitvoert, heeft hij aanspraak op vergoeding van kosten van huur en brandstof van een (bestel- of vracht)auto, dan wel – indien het vervoer van de inboedel anderszins plaatsvindt – op de fiscaal toegestane vergoeding per kilometer, met dien verstande dat niet meer dan 2 ritten naar de nieuwe woning worden vergoed.
- Voor het bepaalde in lid 1 sub b van dit artikel geldt: de tegemoetkoming in dubbele woonkosten is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming maximaal € 272,27 per maand bedraagt en over een termijn van maximaal 4 maanden wordt verleend.
- Voor het bepaalde in lid 1 sub c van dit artikel geldt: indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag gesteld op een tegemoetkoming van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor ieder woon- of slaapvertrek tot een maximum van 4 van deze vertrekken die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag niet meer mag zijn dan € 5.445,-. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming verleend, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Voor de bedoelde kosten kan dan niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Artikel 21 Uitkering dienstjubileum

- Ter gelegenheid van zijn/haar 10-, 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubileum heeft de werknemer recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van 50%, 100%, respectievelijk 150% van het bruto maandsalaris.
- De gratificatie wordt voor zover fiscaal toelaatbaar netto uitgekeerd.

Artikel 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming ter hoogte van € 10,- per maand, indien de werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit. Met ingang van 1 januari 2008 bedraagt deze tegemoetkoming € 15,- per maand.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt uitsluitend ten behoeve van de werknemer.
3. De werknemer is gehouden een kopie van de polis van zijn afgesloten aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering bij de werkgever in te leveren.

Artikel 23 Spaarloonregeling

De werkgever draagt zorg voor het invoeren van een spaarloonregeling.

Artikel 24 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. In geval van arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, wiens eerste ziektedag is gelegen op en/of na 1 januari 2004, zolang het dienstverband voortduurt doch gedurende maximaal de eerste 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald.
b. Aan de in lid 2 sub a van dit artikel bedoelde werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid, zolang het dienstverband voortduurt doch gedurende maximaal de tweede 52 weken 70% van het maandsalaris worden doorbetaald.
3. Indien de in lid 2 sub b van dit artikel bedoelde werknemer al dan niet op therapeutische basis werkzaamheden verricht, ontvangt deze werknemer de krachtens lid 1 van artikel 7:629 BW verplichte betaling van 70% van het maandsalaris en een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn maandsalaris.
4. De in lid 2 sub b van dit artikel bedoelde werknemer, van wie de Arbo-arts heeft aangegeven dat er geen enkel vooruitzicht is op herstel, ontvangt zijn maandsalaris bestaande uit de krachtens lid 1 van artikel 7:629 BW verplichte betaling van 70% van het maandsalaris en een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn maandsalaris.
5. Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien de werknemer arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De pensioenopbouw zal niet nadelig beïnvloed worden gedurende de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid van de werknemer en geldt over het genoten salaris inclusief pensioengevende elementen.
7. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en -aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen houdt.
10. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris van de werknemer over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden;
 - c. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

- d. de minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed.

Artikel 26 Pensioenen

1. De pensioenvoorziening is geregeld via de verplichtstelling van PGGM.
2. Indien de werkgever onder de verplichtstelling van PGGM valt, wordt de pensioenpremie tussen de werkgever en werknemer op fifty-fifty basis verdeeld.
3. In de organisatie van de werkgever waarbij de verplichtstelling van de PGGM niet aan de orde is, bestaat een eigen pensioenregeling.

Artikel 27 Verhaalsrecht WGA-premie

Ten aanzien van de wettelijke bevoegdheid van werkgevers om de gedifferentieerde WGA-premie tot ten hoogste de helft te verhalen op de werknemers, zijn partijen tot een akkoord gekomen dat werkgevers deze bevoegdheid niet benutten gedurende de looptijd van deze CAO. Werkgevers behouden zich het wettelijk recht voor om na ommekomst van deze CAO gebruik te blijven maken van de verhaalsmogelijkheid.

Hoofdstuk V Werktijden

Artikel 28 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1925 uur per jaar¹ (gemiddeld 38 uur per week).
2. Voor werknemers van tenminste 60 jaar wordt de voltijd arbeidsduur per jaar met 38 uur verminderd.
3. Bij een deeltijd dienstverband geldt het bepaalde in lid 1 en lid 2 naar rato.

Artikel 29 Jaaruresystematiek

1. De uitwerking van de nadere afspraken ten aanzien van de jaaruresystematiek is geregeld in de 'Brochure Jaaruresystematiek CAO-Sport'.
2. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een werktijdenregeling te hebben.
3. De werkgever spreekt met elke werknemer het aantal te werken uren per jaar af.
4. De indeling van het jaarlijks arbeidspatroon wordt in overleg met de werknemer bepaald.
5. Het overleg over het arbeidspatroon vindt tenminste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming.
6. In onderling overleg kan het overeengekomen arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
7. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren, dan wel verrekend op het laatste salaris.

Artikel 30 Jaaruresystematiek en vakantie

1. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een vakantieregeling te hebben.
2. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris van 182,4 uur (24 dagen).
3. Afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar bereikt, heeft hij recht op een aantal dagen extra vakantie met behoud van salaris volgens de hierna volgende tabel:

¹ De berekening van het aantal uren: per jaar 365,25 dagen, de zaterdagen en zondagen moeten worden afgetrokken. Gemiddeld over 7 jaar, zijn dat 104,28 dagen. Resteert 260,97 dagen van 7,6 uur: 1983,37 uur. Afgetrokken moeten worden de feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen. Gemeten over dezelfde periode vallen 7,57 van de 11 feestdagen niet op een zaterdag of zondag: $7,57 \times 7,6 = 57,54$. Voor feestdagen dus een aftrek van 57,54 uur. Resteert een (bruto) arbeidsduur per jaar van: 1925 uur.

<u>leeftijd</u>	<u>extra dagen vakantie</u>	
40 t/m 44 jaar	7,6 uur	1 dag
45 t/m 49 jaar	15,2 uur	2 dagen
50 t/m 54 jaar	22,8 uur	3 dagen
55 t/m 59 jaar	30,4 uur	4 dagen
60 jaar en ouder	38 uur	5 dagen

4. Wanneer de werknemer een deel van het kalenderjaar in dienst is (geweest), dan wel in het kalenderjaar of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft de werknemer naar evenredigheid recht op de in lid 2 en 3 genoemde vakantie.
5. Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens de individuele werktijdregeling een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.
6. De werkgever stelt de werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag, waarbij de werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.
7. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
8. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tussen Kerstmis en Nieuwjaar vakantiedagen collectief aanwijzen.

Artikel 31 Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag, Koninginnedag en jaarlijks de dag ter viering van Nationale Bevrijdingsdag.

Artikel 32 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal doorbetaalde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Na afloop van het arbeidspatroon en/of wanneer er nog geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
2. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Artikel 33 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. In dit artikel wordt verstaan onder betaald verlof het in de individuele werktijdregeling of rooster door de werknemer op grond van dit artikel op te nemen aantal uren waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode. Voor zover de gebeurtenis samenvalt met een werkdag, verleent de werkgever betaald verlof.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind, pleeg- of aangetrouwd kind van de werknemer, alsmede bij overlijden van één zijner ouders of stief/-pleegouders;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van de niet onder sub a van dit lid genoemde kinderen. Indien de werknemer belast is met de begrafenis zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen;
 - c. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. Indien de werknemer belast is met de begrafenis zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen;
 - d. gedurende de dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende vier dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende drie dagen;
 - e. gedurende de dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te

- verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- h. gedurende één dag of dienst bij het 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende ten hoogste twee dagen per jaar ter viering van een godsdienstige niet christelijke feestdag;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - k. gedurende twee dagen of diensten maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - l. leden van de vakbond hebben recht op maximaal 10 dagen per jaar verlof voor het bijwonen van door de vakvereniging uitgeschreven ledenvergaderingen, vergaderingen van bedrijfsledengroepen, cursussen of activiteiten in het kader van het vakverenigingskaderwerk.
 - m. bij toepassing van het bepaalde in dit lid wordt onder echtgenoot (echtgenote) mede verstaan de partner met wie de werknemer een samenleving middels een notariële akte heeft vastgelegd.
3. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 2 sub a t/m m moet de werknemer ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken.
 4. Valt de gebeurtenis als bedoeld in lid 2 sub a t/m m niet op een voor de werknemer ingeroosterde werkdag, dan bestaat geen aanspraak op vervangende vrije tijd.
 5. Kan uit oogpunt van het organisatiebelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verlof verleent, dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

Artikel 34 Werktijden

1. Voor iedere werknemer geldt een individuele werktijdenregeling of rooster.
2. De werkgever brengt de individuele werktijdenregeling of rooster zo spoedig mogelijk ter kennis van de werknemer.
3. De normale arbeidsduur per dag bedraagt bij een voltijd dienstverband minimaal 7 uur en 35 uur per week en maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 40 uren per week.
4. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag als regel tussen 07.00 en 22.00 uur. Werknemers met een functie waar uit de aard van de arbeid voortvloeit dat ook het werken op zaterdag en zondag als normaal kan worden beschouwd, en werknemers bij bijzondere evenementen zoals kampioenschappen en toernooien, kunnen op alle dagen van de week arbeid verrichten tussen 07.00 en 22.00 uur.
5.
 - a. Indien de aard van de arbeid dat eist, mogen werknemers op alle zondagen per jaar arbeid verrichten.
 - b. In de regel wordt niet op meer dan 39 zondagen per jaar arbeid verricht. Bij arbeid op 40 of meer zondagen per jaar is instemming van de werknemer nodig.
6. De werknemer is in bijzondere gevallen ook gehouden buiten de op de individuele werktijdenregeling of rooster aangegeven uren arbeid te verrichten.

Artikel 35 Arbeid en zorgverlof

1. Voorzover in dit artikel niet afwijkend is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg.
2. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De pensioenopbouw zal door het ouderschapsverlof niet nadelig beïnvloed worden. Zowel de werknemers- als de werkgeverspensioenbijdrage blijven gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

Hoofdstuk VI Sociaal Beleid

Artikel 36 Werving en selectie

1. De werkgever dient een regeling voor werving en selectie te hebben.
2. Deze regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

3. De werkgever wordt aanbevolen bij werving en selectie de NVP sollicitatiecode te hanteren.

Artikel 37 Functioneren en/of beoordelen

Partijen komen overeen dat er minimaal 1 maal per jaar tussen werkgever en werknemer een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker en organisatie plaatsvindt, waarbij een duidelijke koppeling tussen loopbaanafspraken en opleidings-/scholingsplan wordt gelegd.

Artikel 38 Opleidingen

1. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een opleidings- en scholingsplan op te stellen.
2. De werkgever stelt tenminste 1% van de loonsom beschikbaar voor opleidingen en deskundigheidsbevordering.
3. Het is de organisatie toegestaan om verschillen te maken in de faciliteiten voor deskundigheidsbevordering.
4. De werkgever kan een tegemoetkoming in de studiekosten van een werknemer aan een werknemer verstrekken conform onderstaande vergoedingsregeling studiekosten:
 - a. 100% vergoeding van de kosten (lesgeld, boeken, examenkosten en reiskosten OV 2^e klasse e.d.) en volledige compensatie van de benodigde tijd voor het volgen van een opleiding (of een studie, cursus, training of coachingstraject) en het voorbereiden van eventuele examens in gevallen waarin de opleiding door de werkgever wordt gezien als noodzakelijk voor de goede uitoefening van de huidige of toekomstige functie of voor het vergroten van de arbeidsmarktkansen van de werknemer. Deze vergoeding wordt ook verleend als de opleidingsactiviteit door een erkende beroepsorganisatie verplicht is gesteld in het kader van een regeling voor (her)registratie. Dit geldt bijvoorbeeld voor de sportartsen.
 - b. 75% vergoeding van de hierboven genoemde kosten en een in overleg met de werknemer vast te stellen compensatie voor de benodigde tijdsinvestering in gevallen, waarin de opleiding door de werkgever als nuttig, maar niet noodzakelijk wordt gezien voor de uitoefening van de functie of verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Aanbevolen wordt voor werknemers in de salarisschalen 1 t/m 5 in deze gevallen eveneens 100% van de kosten te vergoeden.
 - c. 50% van de hierboven genoemde kosten en een af te spreken compensatie in tijd voor het doen van examens indien een voor de functie of de arbeidsmarktpositie relevante studie of opleiding door de werknemer op eigen initiatief wordt gevolgd.
 - d. geen vergoeding van kosten of tijd bij opleidingsactiviteiten in het kader van een hobby.
 - e. de organisatie kan terugbetaling van maximaal 25% van de kosten verlangen als de opleiding niet met succes wordt afgesloten. Ook kan de organisatie terugbetaling van de kosten (100% respectievelijk 50%) verlangen als de werknemer binnen 1 respectievelijk 2 jaar na afsluiting van de opleiding op eigen verzoek of eigen toedoen ontslagen wordt.
5. Een regeling voor faciliteiten voor deskundigheidsbevordering vereist de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging .

Artikel 39 Reorganisaties

1. In geval van fusie of opheffing van de werkgever of ingeval van ingrijpende wijzigingen in de personeelsbezetting van de onder deze CAO vallende werknemers, dient de werkgever de sociale gevolgen te betrekken bij zijn beslissing.
2. De bij deze CAO betrokken vakverenigingen, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zullen tijdig over de voorgenomen beslissing worden ingelicht.
3. Met de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over de uit de voorgenomen beslissing voortvloeiende sociale gevolgen.

Artikel 40 Ongewenst gedrag

1. De werkgever is verplicht een regeling te treffen, die erin voorziet dat medewerkers klachten kunnen uiten over ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie.
2. De regeling omvat tenminste het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid, het instellen van een interne of externe vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure.

Artikel 41 Arbeid en gezondheid

1. Preventie
 - a. In een Risico-inventarisatie en Evaluatie zal de werkgever vastleggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. De CAO-partijen bevelen aan bedoelde risico's vast te leggen in de door hen vastgestelde branchespecifieke Risico-inventarisatie en Evaluatie.
 - b. In een plan van aanpak, welke deel uitmaakt van de Risico-inventarisatie en Evaluatie, zal aangegeven worden welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen. Over de uitvoering van het plan van aanpak zal jaarlijks gerapporteerd worden waarbij vooraf overleg gepleegd wordt met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
 - c. De werkgever zal een spreekuur van de Arbodienst aanbieden waarvan werknemers gebruik kunnen maken bij (arbeidsgerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden.
2. Verzuimbegeleiding
 - a. In geval van arbeidsongeschiktheid en indien langdurig ziekteverzuim wordt verwacht, zal de werkgever er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de Arbo-arts en de betrokken werknemer plaatsvindt.
 - b. De werkgever zal ziekteverzuimvoorschriften vastleggen en aan alle werknemers bekendmaken. Deze ziekteverzuimvoorschriften (en eventuele wijzigingen daarin) behoeven de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zal de werkgever de ziekteverzuimvoorschriften aan de werknemers voorleggen in een speciaal daarvoor belegde bijeenkomst voor werknemers. De CAO-partijen zullen een basismodel ziekteverzuimvoorschriften beschikbaar stellen.
3. Reïntegratie
 - a. Tijdens het reïntegratieproces van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
 - b. Indien de werkgever aannemelijk kan maken waarom er geen andere functie voor de betrokken werknemer in aanmerking komt, of een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken en/of aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het door werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de organisatie van de werkgever.
 - c. Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, zal de werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats in werktijd en op kosten van de werkgever.
4. Wet WIA
 - a. De werknemer die, na de termijn waarover de werkgever op grond van 7:629 BW verplicht is loon door te betalen, nog steeds arbeidsongeschikt is, zal ongeacht zijn arbeidsongeschiktheidspercentage bij de werkgever in dienst blijven.
 - b. Indien geen passend arbeid bij de eigen werkgever kan worden gevonden, zal de reïntegratie zich richten op herplaatsing binnen de sector sport.
 - c. Uitzondering hierop vormen zwaarwegende belangen, waarvan in ieder geval sprake is indien het voorgaande leidt tot ernstige problemen van financiële dan wel organisatorische aard.
 - d. Indien geen passend arbeid bij de eigen werkgever of in de sector sport kan worden gevonden, zal hierover tussen de CAO-partijen nader worden overlegd.

Hoofdstuk VII Arbeidsverhoudingen

Artikel 42 Bezwarencommissie

1. Indien de werkgever of de werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst en dat de goede verstandhouding en arbeidsrelatie schaadt of kan schaden, dan kan de werkgever of de werknemer dit geschil voorleggen aan de Bezwarencommissie.
2. Het Reglement Bezwarencommissie is als bijlage bij deze CAO opgenomen.

Artikel 43 Interpretatiecommissie

1. Indien CAO-partijen van mening zijn dat zich een geschil voordoet dat verband houdt met de uitleg, toepassing of naleving van de CAO-Sport, kan één der CAO-partijen dit geschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie.
2. Het Reglement Interpretatiecommissie is als bijlage bij deze CAO opgenomen.

Artikel 44 Werkgeversbijdrage

De werkgever is bereid een nader vast te stellen bijdrage per jaar/per werknemer te betalen aan de vakbonden voor opleiding en training van leden. Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd.

Artikel 45 Medezeggenschap

1. De werkgever is verplicht een ondernemingsraad in te stellen als in de onderneming tenminste 50 werknemers werken. Voor de bepaling van het aantal werknemers gelden de bepalingen in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden. Een ondernemingsraad kan ook worden ingesteld in ondernemingen met een aantal werknemers tussen de 10 en de 50.
2. De werkgever is verplicht om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als in de onderneming tenminste 10 tot 50 werknemers werken en er geen ondernemingsraad is ingesteld. Hiervoor gelden de bepalingen in artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De werkgever is verplicht twee keer per jaar een personeelsvergadering te houden als in de onderneming meer dan 10 werknemers werken en er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld. In dit geval gelden de bepalingen van artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden.
4. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers verdient het aanbeveling twee keer per jaar een personeelsvergadering te houden en daarbij de bepalingen van artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden in acht te nemen.

Artikel 46 Fonds Arbeidsaangelegenheden in de Sport

1. Er is een stichting Fonds Arbeidsaangelegenheden in de Sport (FAS).
2. Partijen bepalen in overleg de beleidskaders waarbinnen de financiering van projecten op het terrein van arbeidsaangelegenheden worden vormgegeven.

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

Artikel 47 Nakoming en ter beschikking stelling CAO-Sport

1. De CAO-partijen verbinden zich nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen.
2. De werkgever zal werknemers deze CAO ter beschikking stellen.
3. De werkgever zal wijzigingen van deze CAO ter beschikking stellen van de werknemers.

Artikel 48 Duur van de CAO-Sport

1. Deze CAO treedt in werking per 01-06-2007 en eindigt 31-05-2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Na het verstrijken van de einddatum van deze CAO blijven alle daarin opgenomen rechten en verplichtingen onverminderd van kracht gedurende ten hoogste 12 maanden, behoudens het geval partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO.

Artikel 49 Studies en overige afspraken

1. CAO-partijen hebben met elkaar afgesproken dat er gedurende de looptijd van deze CAO een studie zal worden uitgevoerd naar de vernieuwing van het beloningsbeleid in de CAO-Sport. Partijen hebben afgesproken dat er in 2008 omtrent het beloningsbeleid overleg wordt gevoerd via het Arbeidsvoorwaarden Overleg in de Sport (AOS), met als doel tot afspraken te komen ten

behoefte van de nieuwe CAO-Sport per 1 juni 2009. Partijen hebben afgesproken dat er een percentage van ten minste 2% van de loonsom gereserveerd wordt voor de uitkomsten van de studie naar de vernieuwing van het beloningsbeleid in de CAO-Sport.

2. Partijen hebben overeenstemming bereikt om gedurende de looptijd van deze CAO-Sport de wenselijkheid en de mogelijkheid van een meer op de levensfase gerichte CAO te bezien. Partijen zijn overeengekomen dat de middelen, die vrij zijn gekomen door het vervallen van de regeling kinderopvang, in dit kader worden benut. Partijen zullen bevorderen dat bovenstaand traject financieel wordt ondersteund door het FAS fonds, zowel voor wat betreft de projectkosten als de extra inzet die voor dit doel voor partijen noodzakelijk is.
3. De vakorganisaties hebben aangegeven gedurende de looptijd van deze CAO met voorstellen te willen komen die samenhangen met het intercultureel beleid in de sportsector. De WOS wil een dergelijk beleid ondersteunen. Via het Arbeidsvoorwaarden Overleg in de Sport (AOS) zal hierover verder gesproken worden. Een tussentijdse aanpassing van de CAO-Sport op dit terrein is daarbij mogelijk.

Bijlage I Salarisschalen CAO-Sport

CAO-Sport Salarisschalen per 1 juni 2007

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
FUNCTIE- GROEP	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
0	1397	1433	1470	1532	1670	1767	1871	2038	2250	2485	2862	3128	3538	4070
1	1432	1472	1522	1608	1737	1848	1962	2136	2356	2603	2988	3261	3680	4249
2	1460	1510	1579	1670	1817	1929	2038	2232	2465	2727	3112	3394	3828	4431
3	1488	1540	1638	1735	1881	2004	2125	2326	2572	2849	3243	3538	3973	4611
4	1522	1579	1700	1812	1959	2085	2208	2419	2676	2970	3374	3670	4128	4794
5	1546	1621	1749	1871	2025	2160	2294	2515	2785	3094	3500	3804	4276	4969
6	1579	1652	1817	1943	2094	2239	2383	2608	2896	3213	3628	3936	4419	5146
7	1616	1696	1868	2006	2165	2315	2468	2705	3006	3333	3756	4070	4556	5327
8	1641	1730	1929	2080	2239	2395	2554	2796	3112	3450	3879	4205	4707	5512
9	1677	1764	1985	2142	2309	2475	2635	2896	3225	3584	4009	4337	4854	5684
12	1704	1812	2038	2208	2383	2554	2722	2993	3326	3701	4139	4467	5002	5869
15	1733	1845	2096	2278	2456	2624	2800	3086	3435	3823	4262	4600	5146	6050

Functievolwassen leeftijd: de leeftijd van 21, waarbij voor jonger dan 21 jarigen de regeling geldt van 7,5% korting per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroep.

CAO-Sport Salarisschalen per 1 juni 2008

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
FUNCTIE-	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
GROEP	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
0	1425	1462	1499	1563	1703	1802	1908	2079	2295	2535	2919	3191	3609	4151
1	1461	1501	1552	1640	1772	1885	2001	2179	2403	2655	3048	3326	3754	4334
2	1489	1540	1611	1703	1853	1968	2079	2277	2514	2782	3174	3462	3905	4520
3	1518	1571	1671	1770	1919	2044	2168	2373	2623	2906	3308	3609	4052	4703
4	1552	1611	1734	1848	1998	2127	2252	2467	2730	3029	3441	3743	4211	4890
5	1577	1653	1784	1908	2066	2203	2340	2565	2841	3156	3570	3880	4362	5068
6	1611	1685	1853	1982	2136	2284	2431	2660	2954	3277	3701	4015	4507	5249
7	1648	1730	1905	2046	2208	2361	2517	2759	3066	3400	3831	4151	4647	5434
8	1674	1765	1968	2122	2284	2443	2605	2852	3174	3519	3957	4289	4801	5622
9	1711	1799	2025	2185	2355	2525	2688	2954	3290	3656	4089	4424	4951	5798
12	1738	1848	2079	2252	2431	2605	2776	3053	3393	3775	4222	4556	5102	5986
15	1768	1882	2138	2324	2505	2676	2856	3148	3504	3899	4347	4692	5249	6171

Funcatievolwassen leeftijd: de leeftijd van 21, waarbij voor jonger dan 21 jarigen de regeling geldt van 7,5% korting per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroep.

Bijlage II Salarisschalen KNVB

KNVB Salarisschalen per 1 juni 2007

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functie volw.	21	21	22	23	24	25	26	27	28	30	32	34	36	38
Leeftijden														
Groepsgrenzen		101	134	170	207	243	287	319	375	413	472	524	579	635
	100	133	169	206	242	286	318	374	412	471	523	578	634	694
Functiejaren														
0	1517	1529	1604	1687	1791	1928	2098	2305	2576	2873	3227	3660	4082	4699
1	1543	1567	1648	1739	1856	2012	2187	2404	2691	3000	3374	3807	4245	4884
2	1575	1604	1690	1795	1928	2090	2279	2506	2805	3127	3516	3949	4412	5073
3	1604	1641	1736	1852	2001	2172	2368	2605	2914	3253	3660	4093	4575	5262
4	1634	1678	1782	1918	2072	2253	2459	2703	3030	3382	3794	4236	4737	5453
5	1663	1715	1832	1977	2144	2333	2553	2805	3140	3507	3924	4381	4903	5641
6	1690	1752	1884	2040	2217	2414	2640	2904	3253	3630	4058	4525	5065	5830
7	1722	1790	1938	2101	2287	2496	2731	3000	3368	3754	4189	4667	5232	6017
8	1752	1832	1990	2166	2363	2576	2820	3100	3480	3869	4322	4812	5394	6209
11	1782	1872	2045	2230	2437	2657	2908	3200	3592	3985	4449	4953	5558	6396
14	1811	1917	2098	2292	2511	2733	2998	3301	3706	4099	4582	5096	5722	6585

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, ter grootte van het maandsalaris over november. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
2. De uitbetaling van de uitkering als bedoeld in lid 1 zal plaats vinden voor 31 december van het lopende kalenderjaar. In de wijze waarop deze uitkering wordt uitbetaald zal door de werkgever geen wijziging worden aangebracht dan met instemming van de ondernemingsraad.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 ontvangen werknemers als bedoeld in lid 1 een evenredig deel van deze uitkering voor het aantal meer gewerkte uren per kalenderjaar, verricht binnen de normale arbeidsduur van 8 uur op maandag tot en met vrijdag.
4. Werknemers die voor 1 juli 1977 een dienstbetrekking vervulden of na dit tijdstip in dienst zijn getreden, kunnen bij beëindiging van hun dienstverband recht doen gelden op een uitkering naar rato van het aantal volle maanden dat zij werkzaam waren in de periode van 1 juli tot en met 31 december 1977.

KNVB Salarisschalen per 1 juni 2008

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functie volw.	21	21	22	23	24	25	26	27	28	30	32	34	36	38
Leeftijden														
Groepsgrenzen		101	134	170	207	243	287	319	375	413	472	524	579	635
	100	133	169	206	242	286	318	374	412	471	523	578	634	694
Functiejaren														
0	1547	1560	1636	1721	1827	1967	2140	2351	2628	2930	3292	3733	4164	4793
1	1574	1598	1681	1774	1893	2052	2231	2452	2745	3060	3441	3883	4330	4982
2	1607	1636	1724	1831	1967	2132	2325	2556	2861	3190	3586	4028	4500	5174
3	1636	1674	1771	1889	2041	2215	2415	2657	2972	3318	3733	4175	4667	5367
4	1667	1712	1818	1956	2113	2298	2508	2757	3091	3450	3870	4321	4832	5562
5	1696	1749	1869	2017	2187	2380	2604	2861	3203	3577	4002	4469	5001	5754
6	1724	1787	1922	2081	2261	2462	2693	2962	3318	3703	4139	4616	5166	5947
7	1756	1826	1977	2143	2333	2546	2786	3060	3435	3829	4273	4760	5337	6137
8	1787	1869	2030	2209	2410	2628	2876	3162	3550	3946	4408	4908	5502	6333
11	1818	1909	2086	2275	2486	2710	2966	3264	3664	4065	4538	5052	5669	6524
14	1847	1955	2140	2338	2561	2788	3058	3367	3780	4181	4674	5198	5836	6717

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, ter grootte van het maandsalaris over november. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
2. De uitbetaling van de uitkering als bedoeld in lid 1 zal plaats vinden voor 31 december van het lopende kalenderjaar. In de wijze waarop deze uitkering wordt uitbetaald zal door de werkgever geen wijziging worden aangebracht dan met instemming van de ondernemingsraad.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 ontvangen werknemers als bedoeld in lid 1 een evenredig deel van deze uitkering voor het aantal meer gewerkte uren per kalenderjaar, verricht binnen de normale arbeidsduur van 8 uur op maandag tot en met vrijdag.
4. Werknemers die voor 1 juli 1977 een dienstbetrekking vervulden of na dit tijdstip in dienst zijn getreden, kunnen bij beëindiging van hun dienstverband recht doen gelden op een uitkering naar rato van het aantal volle maanden dat zij werkzaam waren in de periode van 1 juli tot en met 31 december 1977.

Bijlage III Reglement Bezwarencommissie

Artikel 1

De Bezwarencommissie behandelt geschillen tussen werkgever en werknemer die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en die de goede verstandhouding en arbeidsrelatie schaden of kunnen schaden.

Artikel 2

1. De Bezwarencommissie bestaat uit drie leden:
 - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgeversorganisatie in de Sport;
 - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties FNV Sport, CNV Dienstenbond, Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband en De Unie Zorg en Welzijn, partijen bij de CAO;
 - c. één lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de in sub a en b genoemde organisaties.
2. Het secretariaat van de Bezwarencommissie wordt verzorgd door Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag.

Artikel 3

1. Een geschil zoals bedoeld in artikel 1 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd bezwaarschrift aan het secretariaat van de Bezwarencommissie.
2. Het secretariaat zendt binnen 8 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift een afschrift daarvan aan de verweerder.
3. De Bezwarencommissie stelt de verweerder in de gelegenheid om binnen een periode van 4 weken na toezending van het bezwaarschrift en de daarbij behorende afschriften, een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.
4. De Bezwarencommissie kan om redenen van spoed, de termijn voor verweer verkorten.
5. De Bezwarencommissie kan op tijdig en met redenen omkleed verzoek van de verweerder, de termijn voor verweer verlengen.
6. Na ontvangst van het verweerschrift zendt het secretariaat onverwijld een exemplaar daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften, aan de verzoeker.

Artikel 4

1. De Bezwarencommissie kan het geschil zowel mondeling als schriftelijk behandelen.
2. In geval van schriftelijke behandeling stelt de Bezwarencommissie de verzoeker in de gelegenheid binnen een bepaalde termijn te repliceren, waarna de verweerder in de gelegenheid wordt gesteld om binnen een bepaalde termijn te dupliceren.
3. In geval van mondelinge behandeling bepaalt de Bezwarencommissie op zo kort mogelijke termijn de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het geschil ter zitting zal plaatsvinden. Aan partijen wordt daarvan door het secretariaat tijdig kennis gegeven door een schriftelijke uitnodiging.

Artikel 5

1. De Bezwarencommissie doet binnen 4 weken na de afronding van de schriftelijke behandeling als bedoeld in artikel 4 lid 2 van dit reglement, dan wel na de zitting als bedoeld in artikel 4 lid 3 van dit reglement, schriftelijk en beargumenteerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de partijen toegezonden.
2. De Bezwarencommissie beslist met meerderheid van stemmen.
3. De uitspraak van de Bezwarencommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies.
4. De werkgever kan alleen gemotiveerd afwijken van het zwaarwegend advies.

Bijlage IV Reglement Interpretatiecommissie

Artikel 1

1. De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de CAO-Sport tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van CAO-partijen.
2. Indien CAO-partijen van mening zijn dat zich een geschil voordoet dat verband houdt met de uitleg, toepassing of naleving van de CAO-Sport, kan één der CAO-Partijen dit geschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie.

Artikel 2

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit het Arbeidsvoorwaardenoverleg in de Sport (AOS).
2. De Interpretatiecommissie bepaalt zelf haar werkwijze.
3. Het secretariaat van de Interpretatiecommissie wordt verzorgd door Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag.

Artikel 3

1. Een geschil zoals bedoeld in artikel 1 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift aan het secretariaat van de Interpretatiecommissie.
2. Het secretariaat zendt zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoekschrift een afschrift daarvan aan de andere CAO-partijen.

Artikel 4

1. De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde verzoek.
2. De uitspraak van de Interpretatiecommissie is een zwaarwegend advies.
3. Indien de kwestie niet door de Interpretatiecommissie kan worden opgelost, dan kan de Interpretatiecommissie besluiten de kwestie voor te leggen aan een dan in te stellen (arbitrage)commissie.
4. De uitspraak van de (arbitrage)commissie is bindend.

Bijlage V Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling

Indien een werkgever een reiskostenregeling heeft getroffen, waarbij de vergoeding voor dienstreizen in het kalenderjaar, of in een loontijdvak hoger is dan het fiscale toegestane bedrag per kilometer, strekt deze mede tot vergoeding van reiskosten die nog wel aanvullend belastingvrij kunnen worden vergoed, zoals reiskosten woon-werkverkeer, al dan niet uitbetaald als forfait.

Dit addendum is bedoeld voor die organisaties, die voor dienstreizen meer betalen dan het fiscaal toegestane maximum. De belastingdienst heeft aangegeven dat dit middels een regeling in de arbeidsvoorwaarden verrekend mag worden met de niet benutte ruimte voor het fiscale toegestane bedrag aan woon-werkverkeer. Dit addendum kan onderdeel uitmaken van overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. CAO-partijen adviseren dit af te stemmen met de belastingdienst uit uw district.

Deze regeling geldt tot het moment waarop deze door de werkgever herroepen wordt.

Bijlage VI Afspraken terzake het functiewaarderingsstelsel

Afspraken tussen de Werkgeversorganisatie in de Sport en de gezamenlijke vakorganisaties ter zake het functiewaarderingsstelsel.

1. Algemeen

In de sector sport is een functiewaarderingsstelsel ingevoerd, de Integrale Functie-analysemethode (IFA). Iedere individuele werkgever, die de CAO-Sport uitvoert, is gehouden de IFA-methode toe te passen.

2. Invoering

Indien een werkgever wordt geconfronteerd met verplichte invoering van de IFA-methode in zijn organisatie, dient hij er naar te streven dat de functies zijn ingedeeld binnen 4 maanden na het op de werkgever van toepassing geworden zijn van het stelsel. Indeling door de werkgever geschiedt na overleg met de werknemer.

Indien een werkgever die het functiewaarderingsstelsel reeds toepast een nieuwe functie instelt, dient bij de instelling de functie te zijn ingedeeld.

3. Referentiefuncties

De functiewaardering vindt plaats aan de hand van door de CAO-partijen vastgestelde referentiefuncties. Een exemplaar van de referentiefuncties ligt voor iedere belanghebbende bij de werkgever ter inzage. Het wijzigen van referentiefuncties of het vaststellen van nieuwe referentiefuncties kan niet anders geschieden dan in overleg tussen CAO-partijen. De systeemhouder van de IFA-methode waardeert de gewijzigde of nieuwe referentiefuncties.

4. Functieniveaumatrix

Op basis van de referentiefuncties is de functieniveaumatrix (FNM) ontwikkeld. De werkgever deelt de functies in met behulp van de functieniveaumatrix. De FNM is derhalve een indelingsinstrument. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan de functie te (laten) waarderen met de IFA-methode.

5. Inschalen

Bij invoering van het functiewaarderingsstelsel kunnen zich ten aanzien van de individuele werknemers drie mogelijkheden voordoen, namelijk:

- a. het actuele maandsalaris valt binnen de grenzen van de salarisschaal die voor de functie van de medewerker zal gaan gelden;
- b. het actuele maandsalaris ligt lager dan het minimum van de salarisschaal voor de functie;
- c. het actuele maandsalaris ligt hoger dan het maximum van de salarisschaal voor de functie.

Ad a.

In dit geval geschiedt inschaling in de functieschaal in het gelijke of hogere gelegen salaris dat het dichtst bij het actuele salaris ligt.

Ad b.

Wanneer door de werkgever geen inschaling kan plaatsvinden in de bij de functie behorende functieschaal, kan op gemotiveerd verzoek van de werkgever de inschaling gefaseerd geschieden. Binnen 1 jaar na inschaling dient de volledige inschaling in bij de functie behorende salarisschaal plaats te vinden.

Ad c.

In dit geval wordt het salaris "bevroren" en vindt er geen salarisverhoging plaats. De in CAO-afspraken vastgelegde initiële of incidentele loonsverhogingen zijn wel van toepassing.

6. Bezwaar en beroep

Aan de werknemer staat de weg van bezwaar en beroep open.

7. Bezwaar

Indien een werknemer bezwaar maakt tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure maakt hij dit kenbaar bij zijn werkgever binnen 6 weken. In een gesprek tussen werknemer en werkgever wordt het bezwaar besproken en opgelost binnen 6 weken. De werkgever kan de licentiehouder of systeemhouder om advies vragen. Dit advies zal met name betrekking hebben op de indeling van de functie met behulp van de Functieniveaumatrix.

De werkgever dient binnen 6 weken nadat de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de indeling van zijn functie een definitieve schriftelijke en gemotiveerde beslissing te nemen. Tegen deze beslissing kan de werknemer in beroep gaan bij de Bezwarencommissie. Beroep is eveneens mogelijk wanneer de werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn een beslissing op het bezwaar neemt. De beroepsprocedure is in artikel 42 vastgelegd.

8. Systeemhouder en licentiehouder

De systeemhouder van de IFA-methode is Advies Bureau Hill.

De licentiehouder van de IFA-methode is de Werkgeversorganisatie in de Sport. De Werkgeversorganisatie in de Sport is alleen gemachtigd de IFA-methode toe te passen binnen de sector sport. De licentiehouder draagt de kosten die verbonden zijn aan het operationeel houden van het systeem. Daaronder worden niet verstaan de kosten die verbonden zijn aan de werkzaamheden van de Beroepsprocedure.