2016

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

01-01-2016 t/m 31-12-2016

Inclusief pensioeninstapregeling

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

Inclusief pensioeninstapregeling

01-01-2016 t/m 31-12-2016

Partijen ter ene zijde

Stichting Arbeidsloket

Stichting Sportwerkgever Fryslân

Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe

Stichting Sportkader Nederland

Stichting Sportservice Noord Brabant

Partij ter andere zijde

FNV Sport & Bewegen te Utrecht

Inhoudsopgave Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

Inclusief pensioeninstapregeling

01-01-2016 t/m 31-12-2016

Preambule **1**

Collectieve arbeidsovereenkomst sportverenigingen **1**

Algemeen 1

Arbeidsmarktfonds 1

Medezeggenschap 1

Arbeid en gezondheid 2

Onderzoek en campagne 3

Derde jaar WW 3

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen **4**

Hoofdstuk I: Partijen **4**

Hoofdstuk II: Werkingssfeer en definities **4**

Artikel 1 Definities 4

Artikel 2 Verplichtingen van partijen 5

Hoofdstuk III: Arbeidsovereenkomst **5**

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever 5

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer 5

Artikel 5 Indiensttreding en beëindiging 6

Artikel 6 Transitievergoeding 7

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden 7

Artikel 8 Arbeidsduur 7

Artikel 9 Seksuele intimidatie 8

Artikel 10 Scholing 8

Hoofdstuk IV: Inkomen, verlof en vergoedingen **8**

Artikel 11 Functiegroepen en functieniveaus 8

Artikel 12 Salarissen 8

Artikel 13 Overwerkregeling 9

Artikel 14 Feestdagen 9

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid 9

Artikel 16 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen 10

Artikel 16a Arbeid en zorgverlof 10

Artikel 17 Vakantie 11

Artikel 18 Vakantietoeslag 11

Artikel 19 Reiskostenvergoeding 12

Artikel 20 Uitkering bij dienstjubileum 12

Artikel 21 Uitkering bij overlijden 12

Artikel 22 Pensioenregeling 12

Hoofdstuk V: Arbeidsverhoudingen **13**

Artikel 23 Bezwarencommissie 13

Artikel 24 Reorganisaties 13

Artikel 25 Werkgeversbijdrage 13

Artikel 26 Schorsing en op non-actiefstelling 13

Artikel 27. Regeling vakbondscontributie 14

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen **14**

Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst 14

BIJLAGE I: Salarisschalen **15**

PROTOCOL A: Afspraken ter zake het functiewaarderingssysteem 17

PROTOCOL B: Reglement Bezwarencommissie 19

BIJLAGE II Functioneringsgesprek-leidraad 20

Preambule

Collectieve arbeidsovereenkomst sportverenigingen

01-01-2016 t/m 31-12-2016

Algemeen

Tot 1 april 1999 zijn de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) én de formeel werkgevers (zie definitie, artikel 1a.) het oneens geweest over de interpretatie van de werknemersorganisatie, FNV Sport, voorheen BWS, dat vanwege het WOS lidmaatschap van de formeel werkgevers óók de werknemers, die feitelijk werkzaam waren bij de lokale sportorganisaties en waarvan het formeel werkgeverschap door de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) aan de formeel werkgever werd overgedragen, onder de werkingssfeer van de CAO Sport vielen. De WOS is toen, namens de formeel werkgevers, in een principe afspraak met FNV Sport, voorheen BWS, overeengekomen dat bedoelde werknemers vanaf 1 april 1999 onder de werkingssfeer van de CAO Sport 1999/2000 zouden vallen, onder voorwaarde dat gedurende de looptijd van deze CAO de formeel werkgevers gedispenseerd zijn om de CAO Sport toe te passen.
Vervolgens zijn tijdens de onderhandelingen voor de CAO Sport 2000/2001 én 2001/2002 een aantal definitieve afspraken gemaakt, maar voor een aantal is de dispensatie gehandhaafd. De WOS voerde namens de formeel werkgevers, inmiddels de collectieve leden van de WOS, de onderhandelingen met de werknemersorganisaties.

Het onderhandelingsresultaat van de CAO Sport 2002/2003 is, slechts met betrekking tot de pensioenafspraken voor bedoelde werknemers, door de collectieve leden afgewezen. Samenhangend daarmee hebben de formeel werkgevers eveneens het collectief lidmaatschap van de WOS opgezegd, mede op advies van de WOS zelf. Na verloop van enige maanden én na enkele verkennende gesprekken, heeft een afvaardiging van uitsluitend de formeel werkgevers, met FNV Sport de onderhandelingen opnieuw gestart. Voor beide sociale partners gold, dat op redelijk korte termijn een eigen en volwaardige CAO tot stand gebracht zou kunnen worden. Op 10 oktober 2003 hebben sociale partners een Principe akkoord bereikt over de CAO Sportverenigingen, ingaande 1 juli 2003. Deze CAO regelt de rechtspositie voor alle werknemers, die werkzaam zijn bij een lokale sportorganisatie én waarbij het formeel werkgeverschap door de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) is overgedragen aan de formeel werkgever.

Met de totstandkoming van deze CAO Sportverenigingen, is de relatie met de CAO Sport, in casu de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS), per 1 juli 2003 beëindigd. Elke verwijzing in de CAO Sport naar de rechtspositie van de bedoelde werknemers is hierdoor van enige rechtskracht ontdaan, waaronder ook de algehele verplichtstelling Pensioenregeling PGGM.

Om de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Sportverenigingen toch de mogelijkheid te bieden een pensioen op te bouwen, is intensief overleg gevoerd met het pensioenfonds PFZW en heeft geleid tot een ontwikkeling van de voor de pensioenwereld uniek ‘ingroeimodel’ dat volledig rekening houdt met de belangen van zowel de (materieel) werkgever als de werknemer. Het ingroeimodel is ingaande 1 januari 2011 beschikbaar.

Arbeidsmarktfonds

De sociale partners betrokken bij de totstandkoming CAO Sport hebben in 2013 de stichting Arbeidsmarktfonds opgericht. Het Arbeidsmarktfonds wordt ingezet ter ontwikkeling van de sportsector. De sociale partners betrokken bij de totstandkoming van de CAO Sportverenigingen hebben afgesproken de mogelijkheden te onderzoeken om op termijn eveneens als deelnemer aan dit fonds te worden aangemerkt. In dat kader zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Van de afgesproken loonruimte tot en met 2017 (2%) wordt 0,2% gereserveerd ten behoeve van dit arbeidsmarktfonds;
- Uiterlijk 31 december 2016 is een besluit genomen over de mogelijke aansluiting bij het Arbeidsmarktfonds;
- Indien deze aansluiting niet zal zijn gerealiseerd, komt de helft van het alsdan opgebouwde bedrag ten goede aan de werknemers en de andere helft aan de werkgevers; over de specifieke besteding wordt door de partijen dan afspraken gemaakt.

Medezeggenschap

De sociale partners hebben de intentie uitgesproken dat zij onderzoek zullen doen naar een vorm van medezeggenschap van de werknemers die vallen onder de CAO Sportverenigingen. Met dien verstande dat het doel van deze medezeggenschap het behartigen van hun eigen belangen zal zijn. De medezeggenschap heeft geen betrekking op de bedrijfsvoering bij de formeel werkgever.

Arbeid en gezondheid

CAO-partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversverplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimbeleid bijzondere aandacht verdienen. In dat kader zijn een aantal afspraken gemaakt die er toe moeten leiden, dat enerzijds de wettelijke richtlijnen optimaal worden nagekomen en anderzijds arbeidsongeschiktheid tot het uiterste wordt beperkt en de beschikbare re-integratiemogelijkheden maximaal worden benut.
CAO partijen realiseren zich dat de materieel werkgevers een cruciale rol spelen; partijen spreken derhalve dan ook af dat ten behoeve van de noodzakelijke implementatie van de ARBO wetgeving binnen de sportverenigingen, in het bijzonder de Risico Inventarisatie en Evaluatie, gezamenlijk de volgende inspanningen zullen worden geleverd.

1. **Preventie**
   a. In een Risico-inventarisatie en Evaluatie zal de materieel 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 door de materieel werkgever 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 aan de Algemene Ledenvergadering van de materieel werkgever.
   c. De materieel werkgever zal via de formeel werkgever 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 formeel werkgever, in en ná overleg met de materieel werkgever, er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de ARBO -arts en de betrokken werknemer plaatsvindt.
   b. De formeel werkgever zal de ziekteverzuimvoorschriften aan alle werknemers bekendmaken. Deze ziekteverzuimvoorschriften (en eventuele wijzigingen daarin) worden vastgesteld door de CAO partijen.

3. **Re-integratie**
   a. Tijdens het re-integratie proces van de werknemer is de materieel 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 materieel werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen de organisatie.
   b. Indien de materieel 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 de materieel en formeel werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de organisatie van de materieel werkgever, maar beperkt tot de organisaties van de materieel werkgevers waarmee de formeel werkgever een overeenkomst heeft.
   c. Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, zal de formeel werkgever in overleg met de materieel werkgever én de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats in werktijd en op kosten van de materieel werkgever, voor zover de werknemer én méér dan de helft van zijn inkomen uit de sport genereert én de daaruit gegenereerde inkomsten minimaal gelijk is aan het bijstandsniveau.

4. **Wet WIA**
    a. Indien naar het oordeel van het UWV is voldaan aan hetgeen van de materieel werkgever in dit kader wordt verwacht, mag de materieel werkgever, ná de termijn waarover de materieel werkgever op grond van 7:629 BW verplicht is loon door te betalen (104 weken) en ná toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Onderzoek en campagne

FNV en NWIDS gaan in 2016 gezamenlijk werken aan een campagne die gericht is op het ontwikkelen van lokale sportsector, aan de hand van een door partijen nader vast te stellen onderzoek. Het zwaartepunt ligt hierbij op het sportkader/werknemers.

Derde jaar WW

Partijen bevestigen de afspraak uit het sociaal akkoord en in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 om de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. Na het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW die begin 2015 wordt verwacht, zullen cao-partijen, met inachtneming van adviezen aanbevelingen, overleg voeren om afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

01-01-2016 t/m 31-12-2016

Hoofdstuk I: Partijen

Tussen de ondergetekenden:
Stichting Arbeidsloket,
Stichting Sportwerkgever Fryslân,
Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe,
Stichting Sportkader Nederland,
Stichting Sportservice Noord Brabant,
elk als partij ter ene zijde

en FNV Sport & Bewegen te Utrecht,
als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk II: Werkingssfeer en definities

- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden dienen door de afzonderlijke werkgevers te worden toegepast op de bij hen in dienst zijnde werknemers, voor zover die werknemers voldoen aan de in artikel 1, sub e genoemde definitie.
- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zijn bindend voor partijen in dier voege dat betere arbeidsvoorwaarden tussen afzonderlijke werkgever en werknemer mogen worden overeengekomen. De bij de CAO betrokken werknemersorganisatie zal niet bij afzonderlijke werkgevers betere voorwaarden in het kader van deze CAO trachten te bewerkstelligen.
- Bij een werkgever toegepaste regelingen, die in voor de werknemer gunstige zin afwijken van het overeenkomstig bepaalde in deze CAO worden door deze CAO niet aangetast, mits de werknemer vóór 1 juli 2003 recht had op deze betere regeling.
- Voor werknemers die op of na 1 juli 2003 in dienst treden van de werkgever, is de werkgever niet verplicht de gunstiger regeling(en) als vorenbedoeld toe te passen.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. **Formeel werkgever**: De Stichtingen Arbeidsloket, Sportwerkgever Fryslân, Sporttechnisch Kader Drenthe, Sportkader Nederland en Sportservice Noord-Brabant. Daar, waar in deze CAO gesproken wordt over de werkgever, worden zowel formeel als materieel werkgever bedoeld, tenzij in het betreffend artikel één van beide expliciet wordt genoemd of uitgesloten.
b. **Formeel werkgeverschap**: Toezicht houden op en uitvoering c.q. naleving van het sociaal verzekeringsrecht en de arbeidsrechtelijke afspraken tussen de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie en haar werknemer(s).
c. **Materiële werkgever**: De lokale sportorganisatie waar de werknemer zijn feitelijke werkzaamheden verricht. De lokale sportorganisatie heeft het formele werkgeverschap uitbesteed aan één der in definitie a genoemde stichtingen.
d. **Materieel werkgever**: Feitelijke (juridische) werkgever, waar het gezag ligt, zijnde de inhoudelijke begeleiding van de werkzaamheden van de bij de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie werkzame werknemer(s). De lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie heeft het formeel werkgeverschap uitbesteed aan één van de in definitie a genoemde stichtingen. De lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie en de werknemer hebben aan één van de in sub a genoemde stichtingen verzocht de reeds tussen hen overeengekomen afspraken te formaliseren.
e. **Werknemer**: Iedere werknemer (m/v) die bij een lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie zijn/haar werkzaamheden verricht.
f. **Vakvereniging**: FNV
g. **Maand**: Een kalendermaand.
h. **Week**: Een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
i. **Rooster**: Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken.
j. **Normale arbeidsduur**: Gemiddeld 38 uur per week bij voltijd dienstverband op jaarbasis.

k. **Deeltijd**: Van een deeltijd dienstverband is sprake wanneer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren per week op jaarbasis minder bedraagt dan 38. Voor deeltijdwerk is deze CAO onverkort van toepassing.
l. **Overuren**: De uren die de werknemer in opdracht van de materieel werkgever meer werkt dan de normale arbeidsduur van 38 uur per week.
m. **Jaarsalaris**: Bruto salaris + vakantietoeslag per jaar, blijkend uit de verzamelloonstaat van de formeel werkgever.
n. **Maandsalaris**: Bruto salaris dat conform de arbeidsovereenkomst per maand wordt verdiend.
o. **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.
p. **Medezeggenschapsorgaan**: De ondernemingsraad (OR of COR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of, bij gebreke daarvan, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bij de materieel werkgever.
q. **W.O.R**.: Wet op de Ondernemingsraden.
r. **B.W**.: Burgerlijk Wetboek.
s. **Bezwarencommissie**: De door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze zijn geregeld in artikel 22 van deze CAO.
t. **Personeelsvertegenwoordiging**: Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
u. **Vakantiejaar**: Kalenderjaar.
v. **Echtgenoot / echtgenote, partner**: Hiermede worden in deze CAO bedoeld echtgenoot/echtgenote en worden in deze CAO gelijk gesteld met "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."

Artikel 2 Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar letter en geest na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst geen actie te zullen toepassen, toepassing daarvan te zullen bevorderen, te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in deze overeenkomst, dan wel deze overeenkomst te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 27.

Hoofdstuk III: Arbeidsovereenkomst

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

3.1. De werkgever is gehouden deze CAO te goeder trouw na te komen.
3.2. De materieel werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO overeenkomst bepaalde, tenzij schriftelijk voor de werknemer een gunstiger regeling is overeengekomen.
3.3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van arbeidsduur, geslacht of anderszins tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
3.4. Indien de CAO wordt gewijzigd zal de formeel werkgever een aangepast exemplaar of de nota van wijzigingen op de CAO aan de werknemers ter beschikking stellen.
3.5. De materieel werkgever zal rekening houden met de taak en de positie van het medezeggenschapsorgaan overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden.
3.6. De materieel werkgever zal een vergoeding woon-werkverkeer verlenen overeenkomstig de in artikel 19 van deze CAO opgenomen regeling.
3.7. De formeel werkgever is gehouden de materiële werkgever te verplichten deze CAO na te leven, voor zover van toepassing.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

4.1. De werknemer is gehouden de belangen van de organisatie van de materieel werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
4.2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de materieel werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4.3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen, waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden, dat geheimhouding noodzakelijk is.

4.4. De werknemer is verplicht zich aan de voor de werknemers van het bedrijf gebruikelijke medische onderzoeken te onderwerpen. De kosten van deze onderzoeken komen steeds ten laste van de materieel werkgever.

Artikel 5 Indiensttreding en beëindiging

5.1. De werkgever en werknemer zullen bij indiensttreding de arbeidsovereenkomst waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard, in drievoud ondertekenen, van welke overeenkomst iedere partij een exemplaar ontvangt. De werknemer ontvangt tevens een exemplaar van de CAO.
In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen:
   a. de naam, voornamen;
   b. de standplaats;
   c. de datum van indiensttreding;
   d. de functie en functiegroep bij de aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijddienstverband;
   e. een eventuele proeftijd met inachtneming van artikel 7: 652 BW;
   f. welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde dienstverbanden van toepassing is;
   g. het maandsalaris;
   h. eventuele bijzondere en of van deze CAO afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn, met in achtneming van artikel 3 lid 2 van deze CAO.

5.2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd

5.3. De arbeidsovereenkomst wordt slechts dan van kracht wanneer ondertekening van de onderliggende (diensten)overeenkomst tussen de formeel werkgever en materieel werkgever heeft plaatsgevonden.

5.4. *Ketenbepaling:*
Vanaf de dag dat tussen partijen:
   a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden en waarbij gedurende deze periode de werknemer steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

dan wel:

   b. meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden en waarbij de werknemer binnen de in lid 1 sub.a. genoemde periode van 48 maanden steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

5.5. Artikel 7:667 lid 4 en 5 BW zijn niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan met een andere materieel werkgever.

5.6. *Beëindiging en aanzegtermijn:*

a en arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door materieel werkgever alleen beëindigd worden met in acht name van de wettelijke bepalingen die op de aangegane arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn.

b. De materieel werkgever is verplicht de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die overeengekomen is voor een periode van zes maanden of langer, schriftelijk te informeren:

   I. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
   II. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
   III. Indien de materieel werkgever niet aanzegt of niet tijdig aanzegt is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van één maandsalaris respectievelijk een vergoeding naar rato.

c. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, welke voor een bepaalde tijd in dienst zijn, alsmede voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.

d. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer kan na 2 jaren onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd.

e. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

5.7. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer kan na 2 jaren onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd.

Artikel 6 Transitievergoeding

6.1. De materieel werkgever is gehouden een transitievergoeding te betalen aan werknemer ex art. 7: 673 BW.

6.2. (scholings)kosten, met inbegrip van kosten met betrekking tot sportspecifieke opleidingen, die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, mogen afgetrokken worden van de transitievergoeding.

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

7.1. Indien de werknemer met een dienstverband dat is aangegaan voor minimaal 50% van de normale arbeidsduur, voornemens is tegen betaling werkzaamheden voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren, dient hij dit vooraf schriftelijk aan de materieel werkgever te melden.

7.2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport te gaan verrichten.

7.3. 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 op bezwaren stuit.

7.4. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, worden geen bezwaren van werkgeverszijde verondersteld.

7.5. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over een mogelijke schriftelijke berichtgeving met bezwaren als bedoeld in lid 3.

7.6. Een geschil over de gegrondheid van bezwaren als bedoeld in lid 3 kan zowel door de werknemer als de werkgever voorgelegd worden aan de Bezwarencommissie..

Artikel 8 Arbeidsduur

8.1. De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur per week.

8.2. Voor werknemers van tenminste 60 jaar wordt de normale arbeidsduur, berekend op jaarbasis, met 5 werkdagen of diensten verminderd. Bij deeltijd worden deze werkdagen of diensten naar rato toegepast. Bedoelde werkdagen of diensten worden toegekend naast de in artikel 17 lid 1 sub b extra toegekende vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder.

8.3. Aan een verzoek van een werknemer om vermindering of vermeerdering van zijn arbeidsduur binnen de eigen functie, is de materieel werkgever verplicht tegemoet te komen. Indien het verzoek van de werknemer naar oordeel van de materieel werkgever vanwege zwaarwegende bedrijfs – of dienstbelangen niet gehonoreerd kan worden, zal de materieel werkgever de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen. De werknemer kan tegen deze beslissing bij de Bezwarencommissie in beroep komen.

8.4. De uitspraak van de Bezwarencommissie op het beroep dat wordt ingesteld tegen een afwijzende beslissing van de materieel werkgever om aanpassing van de arbeidsduur heeft het karakter van een bindend advies.

8.5. De materieel werkgever stelt de werktijden, na overleg met de werknemer, vast.

8.6. Indien de werktijden bij rooster worden vastgesteld, dient de materieel werkgever de dagen waarop gewerkt moet worden zo spoedig mogelijk met inachtneming van artikel 4 lid 2 van de Arbeidstijdenwet ter kennis te brengen van de betrokken werknemer. Daarbij zijn materieel werkgever en werknemer er zich van bewust dat op korte termijn wijzigingen in het rooster noodzakelijk kunnen zijn in verband met calamiteiten en/of onvoorziene omstandigheden, waarbij bij dit laatste vooral gedacht moet worden aan afgelastingen en weersomstandigheden.

8.7. De invulling van de normale arbeidsduur van 38 uur per week gemiddeld bij een voltijds dienstverband vindt plaats binnen de volgende bandbreedtes: minimaal 7 uur per dag en minimaal 35 uur per week en maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week waarbij een maximum geldt van gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken

8.8. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 07.00 en 23.00 uur

8.9. Indien de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op zaterdag en zondag als normaal kan worden aangeduid, geldt, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, dat op alle dagen van de week kan worden gewerkt tussen 07.00 en 23.00 uur.

8.10. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

8.11. De werknemer is in bijzondere gevallen ook gehouden buiten de op het rooster aangegeven uren arbeid te verrichten.

8.12. Indien het belang van de organisatie zich daartegen niet verzet en binnen de bestaande mogelijkheden zal de materieel werkgever op verzoek van de werknemer deze in de gelegenheid stellen om ten behoeve van

zorgtaken extra verlof op te nemen. Jaarlijks kunnen materieel werkgever en werknemer afspraken maken over de wijze waarop dit verlof opgebouwd c.q. gecompenseerd zal worden.

8.13. Indien het belang van de materieel werkgever zich er niet tegen verzet en binnen de bestaande mogelijkheden kan de materieel werkgever de werknemer, onder in onderling overleg te bepalen condities volgens met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen richtlijnen, toestemming verlenen tot thuiswerken of telewerken.

Artikel 9 Seksuele intimidatie

9.1. De materieel werkgever ziet toe op naleving van de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in het model NOC*NSF.

Artikel 10 Scholing

10.1. Onder scholing wordt verstaan scholing die direct ten goede komt aan de uitvoering van de huidige en mogelijk voorzienbare toekomstige functie(s).

10.2. Op verzoek van de werknemer stelt de materieel werkgever per kalenderjaar 1% van het bruto jaarsalaris ter beschikking voor scholing met een minimum van € 75,00 per kalenderjaar. Deze bijdrage zal nooit méér bedragen dan de werkelijke kosten.

10.3. De in lid 2 genoemde tegemoetkoming is gekoppeld aan het bruto jaarsalaris van de medewerker die voor scholing in aanmerking wenst te komen.

10.4. De werknemer die in enig jaar geen gebruik maakt van de voor hem gereserveerde scholingsgelden, kan in een daaropvolgend jaar op die gelden geen recht doen gelden.

Hoofdstuk IV: Inkomen, verlof en vergoedingen

Artikel 11 Functiegroepen en functieniveaus

Toepassing van de salarisschalen

Functiewaardering

11.1. Het functiewaarderingssysteem van de CAO Sport is van toepassing. De gehanteerde methode is de Integrale Functie Analyse waaruit de Functie Niveau Matrix (FNM) is ontwikkeld. Aan de hand van deze FNM worden de functies van de werknemers door de werkgever ingedeeld in functiefamilies en worden de daarbij behorende functieniveaus bepaald.

11.2. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

11.3. De werknemer ontvangt, indien van toepassing, schriftelijk mededeling van de functiegroep en het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal en zijn schaalsalaris.

11.4. 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 Protocol A van deze CAO. Tevens kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in Protocol B van deze CAO.

Indeling en inpassing in schalen

11.5. De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal, tenzij:

I. in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij in de naastliggende lagere schaal is ingeschaald (voor maximaal 1 jaar)

II. hij de functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt. (Zie bijlage I en artikel 1 sub. p van deze CAO)

11.6. De inpassing binnen een volgens het voorgaande lid bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door de mate en hoedanigheid van de ervaring van de werknemer.

11.7. De materieel werkgever heeft de mogelijkheid een periodiek toe te kennen op basis van een persoonlijke beoordeling van het functioneren van de werknemer.

11.8. Het toekennen van een periodiek door de materieel werkgever, kan geschieden aan de hand van de door de cao-partijen ontwikkelde functioneringssystematiek, zie bijlage II

Artikel 12 Salarissen

Per 1 september 2016 worden de salarisschalen structureel met 1,5% verhoogd.
Zie bijlage I.

Artikel 13 Overwerkregeling

13.1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur.
13.2. Er is sprake van overwerk indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.
13.3. Bij een incidentele overschrijding van de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur vindt als hoofdregel een tijd voor tijd-compensatie plaats binnen hetzelfde refertejaar. De referteperiode bedraagt een jaar.
13.4. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten tegen een tijd-voor-tijd compensatie van de gemaakte overuren in hetzelfde refertejaar, dient het saldo aan overuren in tijd gecompenseerd te worden binnen het eerste kwartaal in de daaropvolgende referteperiode.
13.5. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten tegen een tijd-voor-tijd compensatie van het in het vorige lid bedoelde saldo aan overuren, wordt een vergoeding in geld conform het voor de werknemer geldende uurloon toegekend.
13.6. De in het vorige lid genoemde vergoeding wordt uitgekeerd tezamen met het salaris over de maand die volgt op de genoemde referteperiode.
13.7. Indien een deeltijdwerknemer meer dan 20% van zijn contractuele arbeidsduur structureel overschrijdt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een arbeidsovereenkomst voor de meerdere uren aangeboden.
13.8. Onder structurele overschrijding van de contractuele arbeidsduur wordt niet verstaan: evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
13.9. Voor de individuele werktijdregeling of rooster kan een verplichting tot overwerk worden opgelegd tot maximaal de in de Arbeidstijdenwet vastgelegde maximale dagvensters.
13.10. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar wordt op hun verzoek geen overwerk opgedragen.

Artikel 14 Feestdagen

14.1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren.
14.2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op feestdagen als normaal kan worden aangeduid.
14.3. Indien op een feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
14.4. Indien op een feestdag dient te worden gewerkt, wordt dit beschouwd als overuren.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

15.1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald
15.2. Partijen zijn overeengekomen dat de invulling van dit artikel zal worden gebaseerd op de uitgangspunten van de preambule “Arbeid en Gezondheid”, met dien verstande dat:
    a. Loondoorbetaling van de eerste verzuimdag t/m week 52 wordt vastgesteld op 100% van het bruto maandsalaris.
    b. Loondoorbetaling van week 53 t/m week 104 wordt vastgesteld op 70% van het bruto maandsalaris.
15.3. Als er sprake is van een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dient de desbetreffende medewerker desgevraagd mee te werken aan een WIA-aanvraag in het kader van een verkorte wachttijd.
15.4. Indien de in lid 3 benoemde WIA-aanvraag niet wordt toegekend, ontvangt de werknemer een loondoorbetaling conform artikel 14 lid 2.
15.5. Indien de in lid 3 benoemde WIA-aanvraag wordt toegekend, wordt de loondoorbetaling in het 1e en 2e ziekte jaar aangevuld tot het loon dat betaald moet worden op grond van lid 2 van dit artikel.
15.6. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
15.7. De werkgever heeft het recht de in lid 2 van dit artikel genoemde loondoorbetalingsverplichting:
    a. Op te schorten (indien werknemer alsnog voldoet aan de voorschriften, wordt het loon met terugwerkende kracht uitbetaald):
        - Indien de werknemer zich niet aan de door de werkgever gehanteerde voorschriften houdt teneinde hem in de gelegenheid te stellen te controleren of werknemer daadwerkelijk ziek is;
    b. Stop te zetten:

- Indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn re-integratie, of
- De ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt, of
- De werknemer zijn genezing belemmert;

15.8. Na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar kan de werkgever het dienstverband beëindigen.

Artikel 16 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

16.1. De materieel 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 materieel werkgever betaalt verlof, miis de werknemer ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de materieel werkgever melding maakt dat van deze regeling gebruik wenst te maken:

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 a. 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, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. Indien de werknemer belast is met de begrafenis/crematie 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 salarisderving, 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 materieel werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren per noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De materieel 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.

16.2. Valt de gebeurtenis als bedoeld in lid 1 niet op een voor de werknemer ingeroosterde werkdag, dan bestaat geen aanspraak op vervangende vrije tijd.

16.3. Indien het bijwonen van een van een onder lid 1m. genoemde activiteiten de continuïteit van de werkzaamheden in gevaar brengt, mag de materieel werkgever toestemming weigeren. Hij doet hiervan terstond mededeling aan de organiserende vakvereniging.

16.4. Bij toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de werknemer een samenleving middels een notariële akte heeft vastgelegd.

Artikel 16a Arbeid en zorgverlof

16a.1. Voor zover in dit artikel niet afwijkend is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg.

16a.2. Bij het samenvallen van calamiteitenverlof en zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na een dag.

16a.3. In het geval van bijzondere omstandigheden en binnen de kaders van redelijkheid en billijkheid kan de materieel werkgever de kring van zorgbehoeftige personen uitbreiden met personen uit de directe omgeving van de werknemer.

16a.4. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 WA&Z zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen.

16a.5. De pensioenopbouw zal door het ouderschapsverlof niet nadelig beïnvloed worden. Zowel de werknemers- als de werkgeverspensioenbijdrage blijven gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

Artikel 17 Vakantie

17.1. a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 24 dagen (op jaarbasis overeenkomend met 182,4 uur).

b. 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:

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

c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de materieel werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van lid 2.

d. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

17.2. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

17.3. Van de in lid 1 sub a genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie zal bij voorkeur in een periode plaatsvinden waarin de vakantie met echtgenote/partner en huisgenoten kan worden genoten. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van de organisatie zich hiertegen naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten.

17.4. De materieel werkgever mag van de vakantiedagen er 4 aanwijzen in de jaren dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 4 werkdagen vallen; in andere jaren mogen dat maximaal 3 dagen zijn.

17.5. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van lessen waartoe de materieel werkgever hem wettelijk in de gelegenheid moet stellen.

17.6. De werknemer kan maximaal 38 vakantie-uren (5 dagen) meenemen naar het eerste kwartaal en tweede van het volgende kalenderjaar. Bij overschrijding van dit maximum, spreken materieel werkgever en werknemer een regeling af teneinde werknemer de niet opgenomen vakantie-uren te laten genieten voor de wettelijke vervaltermijn van 1 juli van dat jaar.

17.7. Gedurende de ziekteperiode bouwt de werknemer volledig vakantiedagen op. Voor arbeidsongeschikte werknemers die gedeeltelijk kunnen werken, zullen bij het opnemen van vakantie, de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur en niet allen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht worden op de vakantieaanspraken.

17.8. Bij et eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid gesteld worden de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

17.9. Niet opgenomen/genoten vakantiedagen worden uitbetaald aan het einde van het dienstverband. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris verrekend.

17.10. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9 bedoelde geval en in geval van bovenwettelijke vakantiedagen nimmer worden vervangen door een vergoeding in geld.

Artikel 18 Vakantietoeslag

18.1. 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 eenmaal per jaar, uiterlijk in de maand juni van het vakantiejaar, uitbetaald.

18.2. De werknemer die op 31 mei nog geen vol jaar in dienst in geweest of wiens dienstverband eindigt voor 31 mei, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid over de referteperiode. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 19 Reiskostenvergoeding

19.1. Tot de reiskostenregeling worden gerekend de vergoedingen voor:
   a. Woon-werk verkeer
   b. Overige reizen voor zover die in opdracht en/of met toestemming van de materiële werkgever worden gemaakt

Woon-werk verkeer

19.2. De materieel werkgever dient een reiskostenregeling “vergoeding reiskosten woon-werk verkeer” vast te stellen.

19.3. De hoogte van de vergoeding per kilometer is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde onbelaste vergoeding.

19.4. In de in lid 2 genoemde reiskostenregeling dient tenminste een vergoeding voor het woon-werk conform onderstaande tabel te zijn opgenomen.

De enkele reisafstand tussen de woning en de reguliere werkplek (de standplaats) bedraagt	Indien 1 dag per week gewerkt wordt zijn de reiskosten per maand
0-10 km	€ 0
11-15 km	€ 10
16-20 km	€ 15
21- km	€ 20

Overige Reizen

19.5. De materieel werkgever dient een reiskostenregeling “vergoeding reiskosten overige reizen” vast te stellen.

19.6. De hoogte van de vergoeding per kilometer is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde onbelaste vergoeding.

19.7. De uitbetaling van de reiskosten vindt maandelijks plaats op basis van declaraties.

Artikel 20 Uitkering bij dienstjubileum

20.1. Ter gelegenheid van 10-, 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer van de materieel werkgever een éénmalige gratificatie ten bedrage van 50%, 100% resp. 150% van het bruto maandsalaris; voor zover fiscaal toelaatbaar wordt dit bedrag netto uitgekeerd.

20.2. De uitkering is uitsluitend van toepassing op het dienstverband dat is opgebouwd bij de één en dezelfde materieel werkgever.

Artikel 21 Uitkering bij overlijden

21.1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

21.2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   a. de echtgenoot/echtgenote;
   b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
      i. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
      ii. de minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed.

21.3. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met de pro rata vakantietoeslag.

Artikel 22 Pensioenregeling

Voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO is per 1 juli 2011 een pensioenregeling beschikbaar.

Bij deelname aan deze pensioenregeling, wordt de pensioenpremie tussen de werkgever en werknemer op fity-fity basis verdeeld en opgebouwd volgens een instapregeling.

Hoofdstuk V: Arbeidsverhoudingen

Artikel 23 Bezwarencommissie

23.1 Door partijen bij deze overeenkomst wordt ingesteld een Bezwarencommissie. De samenstelling en het statuut van deze Bezwarencommissie is overeenkomstig de bepalingen in de CAO Sport.

23.2 De Bezwarencommissie heeft tot taak het doen van bindende uitspraken ter zake van geschillen over de uitvoering van de in deze CAO overeengekomen arbeidsrechtelijke bepalingen.

23.3 De Bezwarencommissie bepaalt zelf haar werkwijze.

23.4 Elk der partijen draagt zijn eigen kosten, verbonden aan werkzaamheden als lid van de Bezwarencommissie.

Artikel 24 Reorganisaties

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

Artikel 25 Werkgeversbijdrage

25.1 De formeel 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 verhoogd met de door CAO partijen afgesproken loonstijging.

25.2. Voor de werknemers met een dienstverband van meer dan 6 uur per week geldt met ingang van 1 januari 2016 een bijdrage van € 10,71 per werknemer. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal werknemers met een dienstverband van meer dan 6 uur per week wordt 1 januari van het kalenderjaar gehanteerd

25.2 De vakvereniging verplicht zich tot een jaarlijkse verantwoording, middels de toezending van het organisatorisch en financieel jaarverslag aan de formele werkgevers.

Artikel 26 Schorsing en op non-actiefstelling

Zowel de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) als de werknemer
dienen de formeel werkgever in een vroegtijdig stadium op de hoogte te brengen van een (eventuele) conflictsituatie, bij voorkeur vóórdat de materieel werkgever tot schorsing of non-actief stelling is overgegaan. Van de formeel werkgever mag een actieve rol worden verwacht. In en na overleg tussen materieel werkgever en de formeel werkgever, zal de formeel werkgever zorgdragen voor de afhandeling van de formaliteiten.

Schorsing

26.1 De materieel werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 6 kalenderweken 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 materieel werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde termijn worden verlengd.

26.2 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 materieel werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.

26.3 Omtrent het voornemen tot schorsing zal de materieel 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.

26.4 Gedurende de schorsing behoudt de werknemer recht op salaris.

26.5 Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de materieel 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 materieel werkgever.

26.6 De werknemer kan de materieel 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 materieel werkgever verplicht is in te willigen.

26.7 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.

Op non-actiefstelling

26.8 De materieel werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 6 kalenderweken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaken dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.

26.9 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.

26.10 Na het verstrijken van de in lid 8 bedoelde periode van zes respectievelijk twaalf 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 materieel 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.

26.11 Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.

26.12 De materieel 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.

26.13 De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 27. Regeling vakbondscontributie

27.1 Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever binnen de grenzen van de fiscale wetgeving eenmaal per jaar het verzoek van de werknemer inwilligen om zijn bruto maandloon, dan wel een ander bruto loonbestanddeel, te verlagen in ruil voor een vergoeding gelijk aan de door de werknemer in datzelfde jaar betaalde vakbondscontributie. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen, indien:

a. het de vakbondscontributie betreft van één van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties;
b. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
c. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen

Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

28.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 01-01-2016 en eindigt 31-12-2016 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

28.2 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 dat partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO.

BIJLAGE I: Salarisschalen

Salarisschalen per 1 september 2015

(inclusief verhoging van 1,35%)

Schaal	Minimum bruto voltijd maandsalaris	Minimum bruto uurloon	Maximum bruto voltijd maandsalaris	Maximum bruto uurloon
1	**-**	**-**	**-**	**-**
2	**-**	**-**	**-**	**-**
3	**1.543,99**	**9,37**	**2.250,81**	**13,67**
4	**1.590,95**	**9,66**	**2.444,54**	**14,85**
5	**1.649,65**	**10,01**	**2.635,93**	**16,00**
6	**1.731,85**	**10,52**	**2.817,92**	**17,11**
7	**1.837,53**	**11,16**	**3.005,78**	**18,25**
8	**1.966,67**	**11,94**	**3.312,23**	**20,12**
9	**2.119,32**	**12,87**	**3.687,95**	**22,40**
10	**2.307,17**	**14,01**	**4.103,60**	**24,92**
11	**2.530,27**	**15,36**	**4.575,60**	**27,79**
12	**2.788,57**	**16,94**	**4.937,23**	**29,98**
13	**3.058,62**	**18,58**	**5.524,30**	**33,55**
14	**3.302,61**	**20,06**	**6.492,96**	**39,43**

Salarisschalen per 1 september 2016

(inclusief verhoging van 1,5%)

Schaal	Minimum bruto voltijd maandsalaris	Minimum bruto uurloon	Maximum bruto voltijd maandsalaris	Maximum bruto uurloon
1	**-**	**-**	**-**	**-**
2	**-**	**-**	**-**	**-**
3	**1.567,15**	**9,52**	**2.284,57**	**13,88**
4	**1.614,82**	**9,80**	**2.481,21**	**15,07**
5	**1.674,40**	**10,16**	**2.675,47**	**16,24**
6	**1.757,83**	**10,68**	**2.860,18**	**17,36**
7	**1.865,09**	**11,33**	**3.050,86**	**18,53**
8	**1.996,17**	**12,12**	**3.361,91**	**20,42**
9	**2.151,11**	**13,06**	**3.743,27**	**22,73**
10	**2.341,78**	**14,22**	**4.165,15**	**25,30**
11	**2.568,23**	**15,60**	**4.644,23**	**28,21**
12	**2.830,40**	**17,19**	**5.011,29**	**30,43**
13	**3.104,50**	**18,86**	**5.607,17**	**34,05**
14	**3.352,15**	**20,36**	**6.590,35**	**40,02**

PROTOCOL A: Afspraken ter zake het functiewaarderingssysteem

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

1. Algemeen

In de sector sport is een functiewaarderingssysteem 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 systeem. Indeling door de werkgever geschiedt na overleg met de werknemer. Indien een werkgever die het functiewaarderingssysteem 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 functiewaarderingssysteem 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 toepas sing.

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 40 vastgelegd.

8. Systeemhouder en licentiehouder

De systeemhouder van de IFA-methode is Phillosophy - Beloningsmanagement.
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.

PROTOCOL B: 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 & Bewegen, CNV Dienstenbond en De Unie, 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.

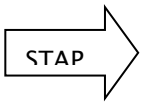
BIJLAGE II Functioneringsgesprek-leidraad

Omwille van de leesbaarheid van deze informatie noemen we in dit document alle medewerkers de 'trainer' en de organisaties waar ze werkzaam zijn 'de vereniging'.

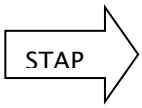
Waarom een functioneringsgesprek voeren:
Het is noodzakelijk om regelmatig met de trainer die bij de vereniging werkzaamheden verricht een gesprek te voeren over de wijze waarop ze in algemene zin functioneren. Verschillende onderwerpen kunnen daarbij aan de orde komen. Zo'n gesprek biedt ook de trainer de gelegenheid om zijn/haar punten bespreekbaar te maken. De gesprekpartners spreken met elkaar op een gelijkwaardig niveau; er mag geen sprake zijn van hiërarchie.

Het gesprek vindt minimaal eenmaal per jaar plaats. Het doel van het functioneringsgesprek is om verwachtingen die de sportvereniging en trainer van elkaar hebben goed duidelijk te krijgen en voor optimalisering daarvan afspraken te maken. Als het gesprek gestructureerd wordt gevoerd, kan de vereniging objectief vaststellen (samen met de trainer) hoe het functioneren is geweest. Een goede basis voor het gesprek is ook de functieomschrijving van de trainer. Een functioneringgesprek heeft uiteindelijk tot doel, dat naar tevredenheid van beide partijen gefunctioneerd wordt.

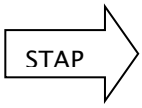
Toelichting op het proces



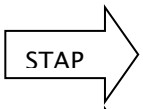
De trainer en de vereniging vullen voorafgaande aan het gesprek een formulier in waarop ze aangeven welke onderwerpen ze ieder willen bespreken. En brengen elkaar hiervan voor het gesprek op de hoogte. Ze kunnen dit formulier eventueel aanvullen met andere gesprekspunten.



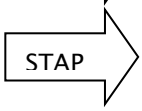
Probeer ieder gesprekspunt goed te bespreken, vraag door. Wees niet te snel tevreden met het antwoord. Daarmee wordt de andere ook geholpen om eventueel een probleem goed te benoemen. Maak vervolgens concrete afspraken. Zorg er voor dat zowel de trainer als vereniging precies weten wat ze van elkaar mogen verwachting. Hiermee vermijd je misverstanden.



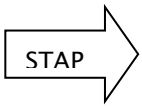
Belangrijk is ook dat men terugkomt op eerdere functioneringsgesprekken. Zijn de afspraken die toen zijn gemaakt ook naar tevredenheid uitgevoerd. Maak eventueel een nieuwe afspraak; spreek dan ook een termijn af.



Alle afspraken die zijn gemaakt worden kort vermeld in een gesprekverslag, vermeld ook wie wat gaan doen en wanneer. Op het formulier wordt ook, op een schaal van 1-5, gezamenlijk vastgelegd hoe de verschillende aspecten van het functioneren worden gewaardeerd.



Stel met elkaar vast of het gesprek aan de verwachtingen voldaan heeft en of de trainer tevreden is met het resultaat. Stem eventueel af welke afspraken met anderen gedeeld moeten worden en hoe. Stel vervolgens de volgende datum voor een gesprek vast.



De vereniging zorgt er voor dat het gesprekformulier volledig wordt ingevuld en binnen twee weken na het gesprek ter ondertekening aan de trainer wordt aangeboden. De trainer krijgt van het door beide partijen getekende formulier een kopie. Het originele formulier wordt door de verenging toegevoegd aan het personeelsdossier van de trainer.

Gespreksonderwerpen

Het huidige functioneren:

- De kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden
- De kwantiteit van de uitgevoerde werkzaamheden
- De inhoud van het werk (in vergelijking met de taakomschrijving)
- Het gedrag van de trainer (bijvoorbeeld verwachtingen m.b.t. functioneren, initiatief, houding, omgang met spelers, leden, werkafspraken, bereikbaarheid, betrouwbaarheid, flexibiliteit, inzet en motivatie)
- Ontwikkelingen binnen de vereniging die van invloed zijn op het functioneren van de trainer

De ontwikkeling van de trainer:

- De ontwikkeling van de trainer (in de functie of binnen de vereniging) over de afgelopen periode
- Verwachtingen in de ontwikkeling van de trainer (in functie of binnen de vereniging) op korte en/of lange termijn

De samenwerking met de vereniging:

- De samenwerking tussen trainer en bestuur, commissies, leden , ouders, enz.
- De samenwerking tussen trainer en collega's
- Het gedrag van de leidinggevende (bijvoorbeeld de mate van ondersteuning, bereikbaarheid, stijl van leidinggeven, duidelijkheid van opdrachten)
- Werksfeer (collegialiteit, samenwerking, persoonlijke verhoudingen, verdeling taken en bevoegdheden)

De arbeidsomstandigheden en werkbelasting:

- Omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren van de trainer (bijvoorbeeld ziekte, ontwikkelingen binnen de vereniging etc.)
- De fysieke belasting in de functie
- De psychische belasting in de functie
- Het ziekteverzuim van de trainer (langdurend of kortdurend frequent verzuim)

Overige punten die besproken moeten worden (kort omschrijven)

-
-
-
-

Gespreksverslag functioneringsgesprek

Naam vereniging / naam bestuurslid		
Naam en functie medewerker		
Datum gesprek		

Waardering: Per aspect geef je een waardering. Uitmuntend (U) 5 punten, Goed (G) 4, Voldoende (V) 3, Matig (M) 2 en Onvoldoende (O) 1 punt. Bij een score van 43 punten (maximale score is 55 punten) én een voldoende waardering op alle aspecten is er sprake van meer dan voldoende functioneren en valt een salarisverhoging c.q. aanpassing van de arbeidsvoorwaarden te overwegen. Een lagere score is aan te merken als normaal functioneren. In beide gevallen bepaalt de vereniging zelf of er wel of niet een salarisverhoging wordt toegekend; er is geen verplichting.

Huidige functioneren	**U**	**G**	**V**	**M**	**O**	**Afspraken**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
1- Inzet en motivatie						
2 - Kwaliteit van het werk						
3 - Nakomen afspraken						
4 - Houding en gedrag						
5 - Inhoud van het werk (basis is taakomschrijving)						
6 - Omgang met leden, bestuur en anderen binnen de vereniging						
7 - Communicatieve vaardigheden						
Samenwerking	**U**	**G**	**V**	**M**	**O**	**Afspraken**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
8 - Sfeer en de bijdrage van de medewerker						
9 - Samenwerking met collega's						
10 - Samenwerking met leidinggevende						
Ontwikkeling	**U**	**G**	**V**	**M**	**O**	**Afspraken**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
11- Ontwikkeling van de trainer (verleden tot nu)						

De totaal score van de aspecten 1 t/m 11 bedraagt						**De totaal score van alle aspecten bedraagt**	

Arbeidsomstandigheden	**Afspraken**
Fysieke belasting van de functie	
Psychische belasting tijden het functioneren	
Persoonlijke ontwikkeling	**Afspraken**
Ontwikkeling van de medewerker (toekomstgericht)	
Andere gesprekspunten	**Afspraken**

door ondertekening van dit formulier stemmen beide partijen in met de inhoud.

Voor akkoord,

Datum: Datum:

De vereniging De trainer

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

ONDERHANDELAARSAKKOORD
inzake de CAO Sportverenigingen (daar waar cao Sportverenigingen wordt genoemd wordt eveneens de cao Sportverenigingen plus pensioen bedoeld).
van 1 januari 2016 t/m 31 december 2016

De ondergetekenden, optredend namens de werkgevers, te weten

de stichtingen Sportwerkgever Fryslân, Arbeidsloket, Sporttechnisch Kader Drenthe, Sportkader Nederland en Sportservice Noord-Brabant
en
de werknemersorganisatie te weten de FNV Sport & Bewegen, gevestigd te Utrecht, komen het volgende overeen:

Tussen beide partijen is overeenstemming bereikt over een CAO Sportverenigingen ingaande 1 januari 2016 met een looptijd tot en met 31 december 2016 met inachtneming van de navolgende afspraken:

- **Salarissen**
  Per 1 september 2016 worden de schaalsalarissen structureel met 1,5% verhoogd.

Onderzoek en campagne

- FNV en NWIDS gaan in 2016 gezamenlijk werken aan een campagne die gericht is op het ontwikkelen van lokale sportsector, aan de hand van een door partijen nader vast te stellen onderzoek. Het zwaartepunt ligt hierbij op het sportkader/werknemers.

Loonruimte

- Partijen hebben afgesproken dat van de loonruimte tot en met 2017 (2%) wordt o,2% wordt gereserveerd ten behoeve van het Arbeidsmarktfonds voor de Sport.

- **Derde jaar WW**
  Partijen bevestigen de afspraak uit het sociaal akkoord en in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 om de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. Na het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW die begin 2015 wordt verwacht, zullen cao-partijen, met inachtneming van adviezen aanbevelingen, overleg voeren om afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering.

- **Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**
  Partijen zijn overeengekomen de CAO Sportverenigingen met een jaar te verlengen tot en met 31 december 2016.

Voor akkoord werknemers,

FNV Sport & Bewegen	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……..	mevr. M. Buitendam.	…….

Voor alle werkgevers,

Sportwerkgever Fryslân	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……	Dhr. A.J. de Vries	……
Arbeidsloket	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……	Dhr. R. de Waard	……
Sporttechnisch Kader Drenthe	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……	Dhr. J. van Markus	……
Sportkader Nederland	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……	Mevr. E. van der Weerden	……..
Sportservice Noord-Brabant	datum ondertekening	Naam ondertekenaar	handtekening
	……	mevr. S.A.M. Heerius	……..