

Rechtspositieregeling VNG 2012

Rechtspositieregeling VNG 2012

(In werking getreden 1 januari 1987, laatstelijk gewijzigd per december 2011)

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	4
Hoofdstuk 2 Dienstverband	6
Hoofdstuk 3 Loon en beloning	8
Hoofdstuk 4 Overwerkvergoeding	11
Hoofdstuk 5 Gratificatie bij ambtsjubilea	12
Hoofdstuk 6 Werktijden	13
Hoofdstuk 7 Vakantie, vakantietoelage en verlof	15
Vakantie	15
Vakantietoelage	17
Bijzonder verlof	17
Hoofdstuk 8 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en aanspraken bij ziekte	23
Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	25
Aanspraken op loon bij ziekte	28
Aanspraak op laatstelijk genoten loon of uitkering bij ziekte van gewezen werknemer	32
Uitkering wegens ongeschiktheid vanwege bedrijfsongeval of beroepsziekte	34
Overige bepalingen	35
Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen	36
Hoofdstuk 10 Verplaatsings- en verblijfkosten	39
VERHUISKOSTENVERGOEDING	40
Tegemoetkoming reis- en pensionkosten in verband met verplaatsing of indiensttreding	43
Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	44
Slotbepalingen	45
Hoofdstuk 11 Studiefaciliteiten	45
Hoofdstuk 12 Beëindiging van het dienstverband	48
Wijzen van beëindiging van het dienstverband	48
Aanspraken bij werkloosheid en overlijden	52
Hoofdstuk 13 Suppletie bij arbeidsongeschiktheid	53
Hoofdstuk 14 Ouderschapsverlof	53
Hoofdstuk 15 Ziektekostenverzekering	57
Hoofdstuk 16 Slotbepalingen	58
 Bijlage I Overzicht van regelingen, behorende bij de rechtspositieregeling	 59

RECHTSPOSITIEREGELING VNG 2012

Het bestuur van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, gelet op de artikelen 29 en 30 van de Statuten van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, met instemming van de Ondernemingsraad, verleend d.d., besluit vast te stellen: de navolgende Rechtspositieregeling VNG.

In de regelgeving wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Om echter de leesbaarheid te vergemakkelijken is steeds de mannelijke vorm gebruikt.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.01 Definities

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Arbeid:	het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer is te verrichten;
Bedrijfsarts:	de door de daartoe Directieraad met de uitvoering van het bepaalde in hoofdstuk 8 belaste bedrijfsgeneeskundige die is verbonden aan een gecertificeerde arbodienst, als bedoeld in artikel 14a, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
Bestuur:	bestuur, bedoeld in artikel 15 van de Statuten van de VNG;
Bestuursbureau :	bureau, bedoeld in artikel 28 van de Statuten van de VNG;
Dagelijks bestuur:	dagelijks bestuur, bedoeld in artikel 21 van de Statuten van de VNG;
Dienstverband:	arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht;
Direct leidinggevende	Degene die de dagelijkse leiding heeft over de werknemer en/of de door de werknemer uit te voeren werkzaamheden.
Directieraad:	de voorzitter van de Directieraad samen met de leden van de Directieraad;
(Functie)schaal:	de in het kader van hoofdstuk 3 voor een functie of voor enkele functies samen ter bepaling van het loon geldende opklimmende reeks van bedragen;
Pleegkind:	een kind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22 lid 1 Wet op de jeugdzorg 2004;
Reguliere periodieke loonsverhoging:	de jaarlijkse loonsverhoging tot het naast hogere bedrag in de loonschaal;
Relatiepartner:	een persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan of met wie hij samenwoont

	op basis van een door de notaris opgesteld samenlevingscontract;
Loon:	het bedrag dat correspondeert met de positie van de werknemer binnen de schaal die hem is toegekend of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag;
VNG:	Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
Volledig dienstverband:	een dienstverband waarvan de arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week bedraagt;
Voorzitter van de Directieraad:	de voorzitter, bedoeld in artikel 28 van de Statuten van de VNG.
Werknemer:	degene die overeenkomstig de bepalingen van deze regeling op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst van de VNG is genomen;

2. Voor de toepassing van deze regeling wordt de ‘werkgever’ bedoeld in de artikelen 610 e.v. van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, vertegenwoordigd door het orgaan dat ingevolge artikel 2.03 bevoegd is tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

3. De voorzitter van de Directieraad oefent regelgevende bevoegdheden uit, hem bij of krachtens deze regeling toegekend, na de Directieraad te hebben gehoord.

Artikel 1.02 Wijzigingen

De inhoud van deze Rechtspositieregeling kan te allen tijde door het bestuur worden gewijzigd, ingetrokken en/of aangevuld. Dergelijke wijzigingen, intrekkingen en/of aanvullingen zullen steeds zo spoedig mogelijk aan iedere werknemer bekend worden gemaakt. Voorzover het betreft wijzigingen, intrekkingen en/of aanvullingen van regelingen, als bedoeld in artikel 27, lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal voorafgaand instemming van de ondernemingsraad worden gevraagd.

Artikel 1.03 RPR en arbeidsovereenkomst

De in deze Rechtspositieregeling omschreven rechten en verplichtingen zijn een onderdeel van de arbeidsovereenkomst, behoudens indien en voorzover in die arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders mocht zijn overeengekomen.

Artikel 1.04 Belang

Een werknemer heeft het recht zijn belangen rechtstreeks aan de Directieraad of de daartoe direct leidinggevende voor te leggen.

Hoofdstuk 2 Dienstverband

Artikel 2.01 Dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst wordt door de Directieraad aangegaan voor:
 - a. onbepaalde tijd ('vast dienstverband'); of
 - b. bepaalde tijd ('tijdelijk dienstverband').
2. De Directieraad kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, op basis van een of meerdere van de volgende argumenten:
 - de wijze van functioneren van de werknemer;
 - de mate van beschikbaarheid van werk;
 - financiële ruimte in het decentrale budget;
 - de mate van benodigde sturingsruimte binnen het (decentrale) budget, de formatie en het koppelen van werknemers en werkzaamheden.
3. In de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden bedongen, zoals bedoeld in de artikelen 652 en 676 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2.02 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst wordt in principe aangegaan voor bepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
 - a. de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en, inclusief de tussenpozen, een periode van 36 maanden hebben overschreden;
 - b. meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. In dat geval geldt de laatste overeenkomst als overeenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Lid 2 is ook van toepassing, als de werknemer voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een andere titel dezelfde werkzaamheden heeft verricht.

4. Lid 2a is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangegaan voor een periode niet meer dan drie maanden, die onmiddellijk volgt op een enkele arbeidsovereenkomst van 36 maanden of langer.

Artikel 2.03 Het tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst door de Directieraad

1. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst geschiedt door de Directieraad.
2. In afwijking van lid 1 is het bestuur bevoegd tot aanstelling, schorsing en beëindiging van het dienstverband van de voorzitter en leden van de Directieraad. Alle overige rechtspositionele besluiten ten aanzien van de voorzitter en leden van de Directieraad worden door het dagelijks bestuur genomen.

Artikel 2.04 Geneeskundige keuring

1. De Directieraad bepaalt op advies van de Arbo-dienst, voor welke specifieke functies bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wet op de medische keuringen, die met zich brengen dat voor deze functies een arbeidsovereenkomst slechts kan worden aangegaan, nadat uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek is gebleken dat tegen het vervullen van die functies uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Bij een voorgenomen overgang naar een ander dienstverband wordt niet opnieuw een arbeidsgezondheidskundig onderzoek ingesteld, tenzij de dienstverband behoort tot de groep van functies als bedoeld in lid 1.

Artikel 2.05 Verstrekking regeling

Hij met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, ontvangt vóór zijn indiensttreding:

- a. een exemplaar van deze Rechtspositieregeling alsmede een overzicht van overige algemene voorschriften en regelingen (zie bijlage I);
- b. een in tweevoud opgemaakte arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 2.06, waarvan hij verplicht is één exemplaar vóór of op de dag van indiensttreding ondertekend aan de VNG te doen toekomen.

Artikel 2.06 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Zij wordt in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend. De arbeidsovereenkomst houdt ten minste in:
 - a. de aard van het dienstverband en de loonschaal van de betrokkene;
 - b. de verklaring van betrokkene dat hij met de inhoud van deze regeling en van de overige voor het personeel van de VNG vastgestelde algemene voorschriften en regelingen (zie bijlage I) bekend is en daarmee akkoord gaat.
2. Alle wijzigingen in loon worden de werknemer schriftelijk medegedeeld.

Artikel 2.07 Bevoegdheid tot bevordering

1. Bevordering geschiedt door het orgaan dat bevoegd is tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst.
2. Een werknemer wordt bevorderd indien zijn kennis, ervaring en (persoonlijke) competenties overeenkomen met hetgeen daarover in de functiebeschrijving is vastgelegd, dit naar het oordeel van het in het eerste lid genoemde orgaan en op grond van een beoordeling als bedoeld in artikel 9.06 lid 3.

Hoofdstuk 3 Loon en beloning

Artikel 3.01 Loon

De uitbetaling van het loon geschiedt maandelijks.

Artikel 3.02 Loonschalen

Bij de vaststelling van het loon wordt, behoudens hetgeen daaromtrent overigens in dit hoofdstuk is bepaald, rekening gehouden met de voor de VNG geldende loonschalen. Werknemers krijgen een overzicht van die loonschalen bij indiensttreding en na elke wijziging als gevolg van de algemene loonontwikkeling.

Artikel 3.03 Vaststellen loon

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst worden de loonschaal en het loon van de werknemer vastgesteld, rekening houdend met zijn opleiding en ervaring en de voor zijn functie geldende loonschaal.

Artikel 3.04 Deeltijdpercentage

Indien een niet-volledig dienstverband wordt aangegaan, wordt het loon vastgesteld op een evenredig deel van het loon dat zou gelden bij een volledig dienstverband.

Artikel 3.05 Reguliere periodieke loonverhoging

1. Met inachtneming van het gestelde in de leden 2, 3 en 4 komt de werknemer in aanmerking voor een reguliere periodieke loonverhoging.
2. De Directieraad beslist jaarlijks, op basis van een ondertekend verslag van een functioneringsgesprek als bedoeld in artikel 9.06 lid 1, of de werknemer al dan niet in aanmerking komt voor een reguliere periodieke verhoging van het loon.

3. Een reguliere periodieke loonverhoging blijft achterwege, indien de werknemer zijn functie blijkt een vastgestelde beoordeling als bedoeld in artikel 9.06 lid 3 niet naar behoren heeft vervuld.
4. Indien met een werknemer geen functioneringsgesprek als bedoeld in artikel 9.06 lid 1 is gevoerd, komt hij desondanks voor een reguliere periodieke loonverhoging in aanmerking tenzij de oorzaak van het niet houden van het functioneringsgesprek gelegen is bij de werknemer.
5. Indien het functioneren van de werknemer niet kan worden beoordeeld omdat deze door ziekte gedurende het jaar langere tijd zijn functie niet heeft uitgeoefend, komt de werknemer desondanks voor een periodieke verhoging in aanmerking indien hij daartoe naar het oordeel van de Directieraad, de direct leidinggevende gehoord, aanleiding bestaat.

Artikel 3.06 Tijdstip van de reguliere periodieke loonverhoging

1. Een reguliere periodieke loonverhoging gaat als regel in op 1 januari of op 1 juli.
2. Bij indiensttreding in de periode van respectievelijk 1 januari t/m 30 juni en 1 juli t/m 31 december gaat de eerstvolgende reguliere periodieke loonverhoging in op respectievelijk 1 januari en 1 juli daaropvolgend.
3. Voor het bepalen van het tijdstip van de reguliere periodieke loonverhoging telt de tijd doorgebracht met verlof buiten genot van loon niet mee, indien dit verlof is verleend uitsluitend in het belang van de werknemer en/of onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat die tijd niet zou meetellen voor de toekenning van periodieke loonverhoging(en), dan wel indien het verlof een tijdvak van één jaar te boven gaat

Artikel 3.07 Gratificatie en extra periodieke loonverhoging

1. Bij bijzondere prestaties die blijken uit een ondertekend verslag van een functioneringsgesprek als bedoeld in artikel 9.06 lid 1, kan de werknemer door het tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst Directieraad worden beloond met een gratificatie.
2. Aan de werknemer die het maximum van de voor zijn functie vastgestelde schaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke loonverhoging worden toegekend, indien en zolang hij zijn functie blijkt een vastgestelde beoordeling als bedoeld in artikel 9.06 lid 3 uitstekend vervult.
3. Aan de werknemer die het maximum van de voor zijn functie vastgestelde schaal heeft bereikt, kan een toelage die uitgaat boven dit maximum worden toegekend, indien en zolang hij zijn functie blijkt een vastgestelde beoordeling als bedoeld in artikel 9.06 lid 3 uitstekend vervult. Deze toelage wordt toegekend ten hoogste tot drie loontreden boven

het maximum van de voor de functie geldende loonschaal, met dien verstande dat het maximum van de volgende schaal niet overschreden kan worden.

4. Conform de regeling beloningsbeleid zal de extra periodieke loonverhoging jaarlijks geëvalueerd worden.

Artikel 3.08 Waarnemingstoelage

1. De werknemer die ingevolge een door of namens de Directieraad verstrekte opdracht volledig of gedeeltelijk een andere functie waarneemt waarvoor een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, heeft aanspraak op een vergoeding in de vorm van een maandelijkse toelage.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming ten minste een aaneengesloten tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.
3. Bij volledige waarneming van de functie bedoeld in het eerste lid, is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het loon dat de werknemer geniet en het loon dat hij zou genieten, wanneer de loonschaal met het hogere maximumloon met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen, voor hem zou hebben gegolden. De waarnemingstoelage wordt toegekend conform de regeling beloningsbeleid VNG.

Artikel 3.10 Gedeeltelijk loon

In gevallen waarin het loon of de kortingsbedragen moeten worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het loon of de korting per dag vastgesteld door het loon of korting per maand te delen door 30, met dien verstande dat voor de berekening van de uitkering in geld zoals bedoeld in artikel 641, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek het loon per dag wordt vastgesteld door het loon per maand te delen door 19,58.

Artikel 3.11 Wijziging loon rijksperoneel

Indien in het loon van het burgerlijk rijksperoneel een wijziging wordt gebracht die een algemeen karakter draagt, wordt door de voorzitter van de Directieraad, met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging gebracht in het loon van de werknemers.

Artikel 3.12 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering ter grootte van 8,3% van het door hem genoten loon.

2. De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks uitbetaald in de maand november en wordt berekend over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand december van het voorafgaande kalenderjaar.
3. De werknemer die recht heeft op een uitkering op basis van de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg, de wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt voor de toepassing van het eerste lid geacht het loon te genieten dat hij zou hebben genoten, indien hij geen recht zou hebben op een uitkering op basis van genoemde wetten
4. Bij ontslag van de werknemer vindt de betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Hoofdstuk 4 Overwerkvergoeding

Artikel 4.01 Overwerk

1. De werknemer die ingevolge een hem daartoe door of namens de daartoe bevoegde leidinggevende verstrekte opdracht werkzaamheden verricht buiten de voor hem vastgestelde werktijden - hierna overwerk genoemd -, ontvangt daarvoor een vergoeding met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.04 en 4.05 lid 1. Deze vergoeding wordt niet toegekend, indien die werkzaamheden - zonder dat zulks een regelmatig karakter heeft gekregen - worden verricht gedurende minder dan één uur onmiddellijk vóór het begin of onmiddellijk na het einde der voor hem vastgestelde werktijden.

Artikel 4.02 Overwerkvergoeding

1. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een aanspraak op verlof die overeenkomt met het aantal volle uren van het overwerk en een geldelijke beloning.
2. De geldelijke beloning bedraagt een percentage van het uurloon van de werknemer.
3. Het in lid 2 bedoelde uurloon bedraagt het 1/156 gedeelte van het tot een maand herleide bedrag van het loon van de werknemer.
4. Over de uren waarover conform lid 1 een aanspraak op verlof ontstaat of over een gedeelte van die uren kan op verzoek van de werknemer en voorzover het dienstbelang dit toelaat, in plaats van verlof een bedrag in geld worden toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 4.03 Percentage van de overwerkvergoeding

1. Het in artikel 4.02 lid 2 bedoelde percentage van het uurloon van de werknemer bedraagt:

	op zaterdag en zondag	op maandag t/m vrijdag
tussen 24.00 en 06.00 uur	100%	50%
tussen 06.00 en 22.00 uur	50%	25%
tussen 22.00 en 24.00 uur	100%	50%

2. De feestdagen, genoemd in artikel 6.01, lid 2 onder d, van deze rechtspositieregeling, worden voor de vergoeding van het overwerk gelijkgesteld met een zondag.

Artikel 4.04 Bepaalde functies geen overwerkvergoeding

1. Geen aanspraak op vergoeding voor overwerk hebben de werknemers die zijn ingedeeld in de loonschalen 11 en hoger.
2. Geen aanspraak op vergoeding en/of tijdcompensatie hebben werknemers die zijn ingedeeld in loonschaal 14 of hoger.
3. Overwerk verricht door in 4.01 bedoelde werknemers in roostervrije tijd als bedoeld in artikel 6.01, lid 2, onder c, wordt vergoed met roostervrije tijd.

Artikel 4.05 Afwijkende regels voor BHV-overwerk

1. Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 9.05 bedoelde verplichtingen. De voorzitter van de Directieraad regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.
2. De werknemer die geen volledig dienstverband vervult, heeft aanspraak op het 1/156 gedeelte van zijn - naar een volledig dienstverband herberekende - loon per maand voor elk gewerkt uur buiten de voor zijn dienstverband vastgestelde werktijden, waarvoor hij krachtens artikel 4.01 lid 1 van dit artikel geen aanspraak zou hebben op vergoeding.
3. De Directieraad is bevoegd om een afzonderlijke overwerkvergoeding vast te stellen voor bepaalde groepen van werknemers.

Hoofdstuk 5 Gratificatie bij ambtsjubilea

Artikel 5.01

1. Bij 12½-, 25- en 40-jarige dienstduur, overheidsdienst inbegrepen, wordt aan de werknemer een gratificatie toegekend gelijk aan een bedrag overeenkomend met

respectievelijk 25%, 70% en 100% van maandsalaris, inclusief vakantiegeld, waarop de werknemer in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

2. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van artikel 12.06 beëindigd wordt en die op de dag voorafgaande aan de datum van beëindiging een diensttijd heeft conform onderstaande tabel, overheidsdienst inbegrepen, wordt een gratificatie toegekend ten bedrage van in tabel genoemde percentages van de laatstelijk genoten loon, vermeerderd met de vakantietoelage.

Dienstjaren	Percentage
10	20%
11	22%
12	24%
20	30%
21	40%
22	50%
23	60%

Dienstjaren	Percentage
24	65%
35	20%
36	40%
37	60%
38	80%
39	90%

3. Lid 2 is eveneens van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van artikel 12.05, geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd.
4. De op grond van dit artikel berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van € 5,-.
5. De voorzitter van de Directieraad kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen.

Hoofdstuk 6 Werktijden

Artikel 6.01 (Maximale) wekelijkse arbeidstijd

1. Met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens wetten, houdende bepalingen tot beperking van de arbeidsduur, worden de werktijden bij besluit van de Directieraad geregeld.
2. Bij deze regeling wordt in acht genomen:
 - a. dat in de regel een maximale arbeidsduur geldt van 40 uren per week en 8 uren per dag;
 - b. dat de arbeidsduur gemiddeld (over een jaar berekend) ten hoogste 36 uren per week bedraagt;
 - c. dat, in verband met het voorafgaande, werkdagen of delen daarvan kunnen worden aangewezen waarop door de werknemer geen arbeid hoeft te worden verricht, aan te duiden als roostervrije dagen;
 - d. dat geen arbeid wordt verricht op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag waarop de

verjaardag van de koningin wordt gevierd, 5 mei en op elke andere dag die daarnaast door de voorzitter van de Directieraad wordt aangewezen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de werkzaamheden noodzakelijk is;

- e. dat op zaterdag arbeid kan worden geëist, mits de belangen van de werkzaamheden daartoe aanleiding geven;
 - f. dat de werktijd behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken.
3. Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt er voorts zo veel mogelijk voor gezorgd dat de werknemer op voor de werknemer geldende godsdienstige feestdagen deel kan nemen aan erediensten .
4. Afwijking als bedoeld in lid 2, onder d, is voor wat betreft de zondag slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
5. Het bepaalde in dit artikel ten aanzien van de zondag vindt voor hem die aan de daartoe direct leidinggevende heeft medegedeeld dat hij, in verband met zijn godsdienstige opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van de zondag.

Artikel 6.02 Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS)

1. De gemiddelde wekelijkse werktijd van een werknemer van 57 jaar of ouder die daartoe een aanvraag heeft ingediend wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met 15,8%, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. De in de lid 1 bedoelde werknemer dient op het moment van de vermindering van de werktijd ten minste vijf aaneengesloten jaren deelnemer te zijn in de zin van de regeling van de Stichting Pensioenfonds ABP.
3. Voor de uren uitgaand boven de in de lid 1 genoemde, wordt de werknemer geacht met verlof te zijn.
4. Bij een arbeidsduurvermindering conform artikel 6.02 wordt op het loon van de werknemer van 57 tot en met 64 jaar een inhouding toegepast conform onderstaande tabel in een percentage van het brutoloon dat voor hem zou gelden zonder deze arbeidsduurvermindering.

Leeftijd	Inhouding in %
57	5
58	5
59	3,5
60	3,5
61	2
62	2
63	1
64	1

Deze inhouding wordt teruggebracht tot 100%, respectievelijk 70%, voor zover op grond van artikel 8.10 lid 1 niet meer dan 100%, respectievelijk 70% van het loon wordt doorbetaald.

Artikel 6.03 Vakantieaanspraak en ADV

1. Met ingang van de dag dat de in artikel 6.02 bedoelde werknemer geen dienst verricht, vervalt de in artikel 7.04 bedoelde vakantieaanspraak.
2. Met ingang van de dag dat de werknemer gebruik maakt van de vermindering van werktijd conform het artikel 6.02 wordt de aanspraak op roostervrije tijd aangepast overeenkomstig de nieuw vastgestelde arbeidsduur.

Artikel 6.04

De daartoe Directieraad stelt omtrent de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het loon van de in het artikel 6.02 bedoelde werknemer regels vast.

Hoofdstuk 7 Vakantie, vakantietoelage en verlof

Vakantie

Artikel 7.01 Werkdag

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder werkdag: de voor de dienstverband van de werknemer per dag vastgestelde - al dan niet gelijke – arbeidsperiode.

Artikel 7.02 Jaarlijkse vakantie

Aan de werknemer wordt door de Directieraad, met inachtneming van het gestelde in de artikelen 634 t/m 643 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in elk kalenderjaar vakantie verleend met behoud van loon.

Artikel 7.03 Duur van de vakantie

De duur van de vakantie van de werknemer met een volledig dienstverband, bedraagt 184 uren. Bestaande bij een volledig dienstverband uit 144 wettelijke verlofuren en 40 boven wettelijke verlofuren.

Artikel 7.04 Leeftijdsverlof

De in artikel 7.03 bedoelde duur van de vakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig volgende tabel. Dit zijn bovenwettelijke verlofuren.

Leeftijd	Verhoging
45 t/m 49 jaar	8 uren
50 t/m 54 jaar	16 uren
55 t/m 59 jaar	24 uren
60 jaar en ouder	32 uren

Artikel 7.05 Evenredige vermindering vakantie bij deeltijdarbeid

De duur van de vakantie van de werknemer die geen volledig dienstverband heeft, wordt bepaald in evenredigheid van het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij een volledig dienstband zou hebben

Artikel 7.06 Vervallen van wettelijke verlof uren

In opvolging van artikel 640 a, boek 7 van het burgerlijk wetboek vervallen de wettelijke verlof uren na zes maanden in het opvolgende kalenderjaar van het jaar waarin de verlofuren zijn opgebouwd..

Vakantietoelage

Artikel 7.06 Vakantietoelage

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig loon heeft genoten. Indien een werknemer in de loop van een maand zijn dienstverband aanvangt dan wel het dienstverband wordt beëindigd, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de werknemer in die maand geldende loon, met dien verstande dat aan de werknemer ten minste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor overeenkomstig rijkspersoneel vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een parttime dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd.
3. De vakantietoelage wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer, tenzij deze beëindiging zonder onderbreking wordt gevolgd door een ander dienstverband bij de VNG, met een werktijd van gelijke duur als die in het voorgaande dienstverband, en wel over het tijdvak tussen het einde van de laatst verstreken periode van 12 maanden en de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. Als in het percentage van de vakantietoelage van het burgerlijk rijkspersoneel een wijziging wordt gebracht, wordt door de voorzitter van de Directieraad met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging in lid 2 aangebracht.

Bijzonder verlof

Artikel 7.07 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Aan de vrouwelijke werknemer wordt zwangerschapsverlof met behoud van haar loon verleend met ingang van een door haar te kiezen datum, op zijn vroegst zes en op zijn laatst vier weken voor de datum waarop blijkt een verklaring van een arts of verloskundige de bevalling vermoedelijk zal plaats vinden.
2. De vrouwelijke werknemer heeft recht op bevallingsverlof met behoud van haar loon gedurende tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verleend tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de dag na de vermoedelijke datum van bevalling om andere redenen dan wegens ziekte minder heeft bedragen dan zes weken.

3. Indien de werknemer tevens recht heeft op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, wordt die uitkering in mindering gebracht op het loon. Indien deze uitkering niet of verminderd wordt genoten door nalaten of toedoen van de werknemer wordt de uitkering voor de toepassing van deze bepaling geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 7.08 Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind aanspraak op verlof met behoud van loon.
2. De in het eerste lid bedoelde aanspraak bedraagt bij adoptie van een kind in Nederland ten hoogste drie aaneengesloten weken en bij adoptie van een kind in het buitenland ten hoogste vier aaneengesloten weken. De aanspraak bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken, te rekenen vanaf twee weken voor de eerste dag dat blijkens een door de werknemer overgelegd document de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang zal nemen.
3. De aanspraak op verlof wordt op verzoek van de werknemer verlengd met ten hoogste een week, met behoud van loon.
4. Indien tegelijkertijd twee of mee kinderen ter adoptie worden opgenomen bestaat de aanspraak op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
5. De werknemer meldt het opnemen van het verlof zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof.
6. Indien de werknemer tevens recht heeft op uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, wordt die uitkering in mindering gebracht op het loon. Indien deze uitkering niet of verminderd wordt genoten door nalaten of toedoen van de werknemer wordt de uitkering voor de toepassing van deze bepaling geacht onverminderd te zijn genoten.
7. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt.

Artikel 7.09 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgeno(o)t(e), relatiepartner, het eigen inwonende kind of dat van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, het pleegkind of de eigen ouders.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week.
3. De werknemer meldt het verlof vooraf onder opgave van redenen, omvang, wijze van opneming en vermoedelijke duur aan de direct leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is, gebeurt dit na aanvang van het verlof. De daartoe direct leidinggevende kan achteraf van

de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij geen arbeid heeft verricht als gevolg van verzorging als bedoeld in lid 1.

4. Gedurende het verlof als bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op 100% van het loon.
5. Indien de werknemer aan wie verlof is verleend, op grond van enig wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin deelneming is overeengekomen bij of voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
6. Indien aan de werknemer geen financiële tegemoetkoming als in lid 5 wordt toegekend omdat de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, wordt lid 5 op overeenkomstige wijze toegepast. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die aan de werknemer zou zijn toegekend, als hij wel een aanvraag zou hebben ingediend.
7. Indien zowel de in lid 1 van dit artikel en de in artikel 7.11 gestelde voorwaarden worden vervuld, eindigt het in artikel 7.11 bedoelde verlof na één dag.

Artikel 7.10 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met levensbedreigende ziekte van de echtgeno(o)t(e), relatiepartner, het eigen inwonende kind of dat van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, het pleegkind of de eigen ouders.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week.
3. Het aantal verlofuren per week bedraagt ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren per week.
4. In afwijking van lid 2 en 3 kan de werknemer verzoeken om:
 - a. verlof voor langer dan 12 weken, met een maximum van 18 weken.
 - b. meer uren verlof per week, dan de helft van het aantal arbeiduren.
5. De werknemer meldt het verlof vooraf onder opgave van redenen, omvang, wijze van opnemning en vermoedelijke duur aan de direct leidinggevende.
6. Gedurende het verlof als bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op 100% van het loon.
7. Indien de werknemer aan wie verlof is verleend, op grond van enig wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin deelneming is overeengekomen bij of voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
8. Als aan de werknemer geen financiële tegemoetkoming als in lid 7 wordt toegekend omdat de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, wordt lid 7 op overeenkomstige

wijze toegepast. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die aan de werknemer zou zijn toegekend, als hij wel een aanvraag zou hebben ingediend.

Artikel 7.11 Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden of verzetting van dienst niet mogelijk is;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van dienst niet mogelijk is.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote of de relatiepartner. De werknemer krijgt twee dagen verlof;
 - b. overlijden van:
 1. echtgeno(o)t(e), relatiepartner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, ouders van relatiepartner, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen en kinderen van de relatiepartner, in welk geval verlof voor vier dagen wordt verleend;
 2. bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee dagen, tenzij de werknemer is belast met de regeling der begrafenis of (en) nalatenschap, in welk geval verlof voor ten hoogste vier dagen wordt verleend.

Artikel 7.12 Kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote, (relatie)partner of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer recht op twee dagen kraamverlof met behoud van loon, dat opgenomen dient te worden binnen vier weken na de bevalling;

Artikel 7.13 Overig bijzonder verlof

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de direct leidinggevende verlof met behoud van loon verleend:

- a. *Examens*
voor het deelnemen aan examens, die door de direct leidinggevende van belang worden geacht;
- b. *Verhuizing*

bij verhuizing in geval van overplaatsing ten hoogste twee dagen voor het zoeken van een woning en ten hoogste twee dagen voor de verhuizing, voor hen die een eigen huishouding hebben zo nodig te verlengen tot drie en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen;

c. *Huwelijk/geregistreerd partnerschap*

bij zijn huwelijk of zijn geregistreerd partnerschap: twee dagen;

d. *Huwelijk/geregistreerd partnerschap aanverwanten*

voor het bijwonen van een huwelijk of de sluiting van een geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten van de eerste en de tweede graad één dag;

e. *Ambtsjubileum, huwelijksjubileum of jubileum geregistreerd partnerschap*

één dag indien deze samenvalt met de dag waarop de werknemer zijn 25-, 40- of 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap jubileum viert, dan wel met de dag waarop zijn ouders, pleegouders, stief- of schoonouders, ouders van zijn relatiepartner, hun 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap jubileum vieren.

Artikel 7.14 Aanvraag verlof

1. Behoudens in dringende gevallen moet verlof, bedoeld in artikel 7.09, 7.10, 7.11 en 7.13, ten minste 24 uren van tevoren worden aangevraagd bij degene die bevoegd is dat verlof te verlenen.

Indien de werknemer die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan, ten genoegen van de direct leidinggevende aantoont dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze afwezigheid beschouwd als te zijn geschied met verlof met behoud van het genot van zijn loon.

2. Onverminderd het bepaalde in artikel 643 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt door de direct leidinggevende desgevraagd aan een werknemer verlof zonder behoud van loon verleend voor het bijwonen van vergaderingen van of het verrichten van werkzaamheden voor een van de in artikel 9.02 genoemde colleges, waarin de werknemer, nadat hij is benoemd of verkozen, zitting heeft genomen, voorzover dit niet in vrije tijd kan geschieden.

Artikel 7.15 Aanvullend verlof

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

a. vakcentrales:

1. FNV;
2. CNV;
3. MHP;

- b. vakverenigingen: de vakverenigingen die zijn aangesloten bij de onder a genoemde vakcentrales.
2. Tenzij de het belang van een goede uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer verlof met behoud van loon verleend:
- a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van vakverenigingen;
 - b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen, indien hij lid is van het hoofdbestuur, van bonds- of bestuursraadsvergaderingen, indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadsvergaderingen, indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
 - c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de vakcentrale per jaar waarbij de vakvereniging van de werknemer is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vakvereniging aan die vergadering deelneemt.
3. Tenzij de belangen van de organisatie zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer die gedurende vijf dagen per week zijn functie vervuld, verlof met behoud van loon verleend:
- a. om, indien hij daartoe door een vakcentrale als bedoeld in het eerste lid, onder a, of door een daarbij aangesloten vakvereniging is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakcentrale of die daarbij aangesloten vakvereniging, die ertoe strekken de doelstellingen van deze vakcentrale en/of de daarbij aangesloten vakvereniging te ondersteunen, alles tezamen voor ten hoogste 26 werkdagen per kalenderjaar;
 - b. voor het - op uitnodiging van een vakvereniging - als cursist deelnemen aan een cursus die door of ten behoeve van de leden van die vakvereniging wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste zes werkdagen per twee kalenderjaren.
4. Het verlof als bedoeld in de leden 2 en 3 tezamen kan voor de werknemer die gedurende vijf dagen per week zijn functie vervult niet meer bedragen dan ten hoogste 240 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 320 uren verlof kan worden verleend aan de werknemer die:
- a. lid is van het hoofdbestuur van een vakcentrale, genoemd in het eerste lid, onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vakvereniging die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;
 - b. lid is van het hoofdbestuur van de vakcentrale genoemd in het eerste lid, onder a, nr. 3 en/of van het dagelijks bestuur van een bij die vakcentrale aangesloten vakvereniging of -centrale;
 - c. lid is van het centrale bestuur van de vakcentrale, genoemd in het eerste lid, onder a, nr. 4 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van die vakcentrale.

5. Verlof als bedoeld in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de werknemer die lid is van een vakvereniging als bedoeld in lid 1, onder b.

Artikel 7.16 Verlof voor bezoldigde bestuurders van vakcentrales

Aan de werknemer die is benoemd tot betaald bestuurder van een vakvereniging als bedoeld in artikel 7:15 lid 1 onder b, kan de Directieraad op diens verzoek verlof buiten genot van loon verlenen voor de duur van de vervulling van de functie, evenwel slechts voor ten hoogste twee jaren.

Artikel 7.17 Aanvullende bevoegdheid tot het verlenen van verlof

De direct leidinggevende kan, indien daartoe naar haar oordeel termen bestaan, aan een werknemer op diens verzoek, al dan niet met behoud van het genot van gehele of gedeeltelijke loon en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in de artikelen 7.07 tot en met 7.15.

Artikel 7.18 Verlof voor langere duur

1. De daartoe direct leidinggevende kan aan een werknemer op diens verzoek, al dan niet met behoud van het genot van gehele of gedeeltelijke loon en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, verlof verlenen voor langere duur.
2. Het verlof, bedoeld in het eerste lid, gaat niet in dan nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de daaraan verbonden voorwaarden aanvaardt.
3. Indien het verlof, bedoeld in het eerste lid, naar het oordeel van de daartoe direct leidinggevende uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de werknemer, wordt hem dit niet verleend dan zonder behoud van loon en voor ten hoogste één jaar.

Hoofdstuk 8 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en aanspraken bij ziekte

Artikel 8.00 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder

- a) arbeidsongeschiktheidspensioen: een ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen als bedoeld in hoofdstuk 11 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- b) Arbo-dienst: een gecertificeerde arbodienst als bedoeld in artikel 14a, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- c) beroepsziekte: een ziekte, welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;

- d) deskundigenoordeel: het oordeel als bedoeld in artikel 30, eerste lid, sub e, f en g van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- e) dienstongeval: een ongeval, welke in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- f) gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 5 van de WIA;
- g) gewezen werknemer: een werknemer aan wie ontslag is verleend, met ingang van de dag waarop het ontslag is ingetreden;
- h) herplaatsen: het opdragen van een andere werkzaamheden op grond van artikel 9.09;
- i) herplaatsingtoelage: een herplaatsingtoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- j) medisch advies: een advies van de Arbo-dienst dat ten aanzien van de werknemer is uitgebracht na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en artikel 8.06 van deze regeling;
- k) passende arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 7:658a, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek;
- l) Pensioenreglement: het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- m) Stichting Pensioenfonds ABP: de Stichting Pensioenfonds ABP, bedoeld in artikel 6 van de Wet privatisering ABP;
- n) UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- o) volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 van de WIA;
- p) WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- q) WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- r) WIA: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- s) WIA-uitkering: een uitkering op grond van de WIA;
- t) ZW: de Ziektewet;
- u) ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de ZW.
- v) zijn arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan ingevolge artikel 19 van de ZW.

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 8.01 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De werknemer heeft recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door een Arbo-dienst overeenkomstig door de Directieraad te stellen regels.

Artikel 8.02 Recht op consult van bedrijfsarts

De werknemer heeft het recht om de bedrijfsarts rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met de arbeidsomstandigheden kunnen samenhangen.

Artikel 8.03 (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede vervulling van zijn functie aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, als bedoeld in artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, te onderwerpen, indien dit naar het oordeel van de daartoe direct leidinggevende na overleg met de bedrijfsarts noodzakelijk is.
2. De daartoe direct leidinggevende is bevoegd de bedrijfsarts opdracht te geven om de werknemer aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te onderwerpen:
 - a. indien naar het oordeel van de daartoe direct leidinggevende redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
 - b. indien de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken zijn functie naar behoren te vervullen, dit teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
3. De werknemer is verplicht aan een onderzoek, als bedoeld in het vorige lid, zijn medewerking te verlenen.

Artikel 8.04 Buitendienststelling in verband met gezondheidstoestand

1. Indien bij een onderzoek, als bedoeld in artikel 8.03, blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer dat naar het oordeel van de bedrijfsarts de belangen van de werknemer, die van de VNG of die van bij de VNG betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn functie verzetten, wordt de werknemer door de Directieraad vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

2. Een vrijstelling van het verrichten van arbeid, als bedoeld in het vorige lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de bedrijfsarts, de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voorzover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 8.14 van overeenkomstige toepassing.
3. Een vrijstelling van het verrichten van arbeid, als bedoeld in lid 1, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 8.05 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek in verband met verhindering arbeid te verrichten

1. De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan een door of vanwege de bedrijfsarts in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
 - b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
 - c. of de werknemer de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d. of de werknemer ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften die hem door de behandelende arts zijn gegeven, met dien verstande dat hiervan voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
 - e. of de werknemer zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
 - g. wanneer en in welke mate de arbeid kan worden hervat;
 - h. of de werknemer tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht.
2. Eveneens is de werknemer verplicht medewerking te verlenen aan een door of vanwege de bedrijfsarts in te stellen medisch onderzoek:
 - a. voorzover dit noodzakelijk is ter voorbereiding van een beslissing naar aanleiding van de aanvraag om een hernieuwd onderzoek als bedoeld in artikel 8.08;

- b. indien de werknemer in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft waarvoor ingevolge de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken, een nominatieve aangifteplicht geldt;
 - c. om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 12.04 lid 2, aanhef en onderdelen a en b;
 - d. om te beoordelen of de werknemer die wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten zijn arbeid mag hervatten;
 - e. voorzover dit voortvloeit uit enige wettelijke verplichting;
 - f. indien hij in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat of hij is benoemd in een functie waarvoor bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst een geneeskundig onderzoek is vereist als bedoeld in artikel 2.04 van deze rechtspositieregeling.
3. De bedrijfsarts die het onderzoek als bedoeld in de vorige leden heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan terstond schriftelijk mede aan de werknemer en zendt de direct leidinggevende zo spoedig mogelijk een afschrift van die mededeling.

Artikel 8.06 Maatregelen en voorzieningen ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid

1. De Directieraad treft zo tijdig mogelijk de maatregelen die redelijkerwijs nodig zijn om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere arbeid bij de VNG te verrichten, dan wel, zo nodig, arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. De Directieraad stelt hiertoe in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 7:658a, derde lid van het Burgerlijk Wetboek. Het plan van aanpak wordt in overeenstemming met de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
2. Onder arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt passende arbeid verstaan als bedoeld in artikel 7:658a, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek.
3. De werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan maatregelen als bedoeld in het eerste lid alsmede aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. De werknemer is voorts verplicht om arbeid te aanvaarden als bedoeld in het tweede lid, alsmede redelijke voorschriften op te volgen die worden gegeven door de Directieraad of een door de daartoe Directieraad aangewezen deskundige.
4. De Directieraad kan het UWV verzoeken om de werknemer in aanmerking te brengen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid. Van dit verzoek wordt de werknemer schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 8.07 Deskundigenoordeel UWV

1. De werknemer of de Directieraad kunnen het UWV verzoeken een onderzoek in te stellen en een oordeel te geven over het bestaan van ongeschiktheid wegens ziekte, over de aanwezigheid van vervangende arbeid als bedoeld in artikel 8.07, eerste en tweede lid, of over de vraag of de Directieraad ten aanzien van de werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.
2. Voorzover aan een onderzoek als bedoeld in het eerste lid voor de werknemer kosten zijn verbonden, komen deze voor rekening van de VNG. Eventuele reis- en verblijfskosten worden vergoed volgens de geldende regels ter zake van dienststreizen.

Artikel 8.08 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek in verband met andere werkzaamheden

De werknemer wordt aan een medische keuring onderworpen, indien het voornemen bestaat hem blijvend te plaatsen in een functie waarvan is vastgesteld dat desbetreffende functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid kent, als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wet op de medische keuringen.

Aanspraken op loon bij ziekte

Artikel 8.09 Ziekmelding

- a. Indien de werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is hij verplicht dit binnen een uur na de aanvang van de voor hem geldende werktijd mede te delen of te doen mededelen aan de direct leidinggevende en is hij verplicht zich te houden aan de in het Verzuimprotocol VNG neergelegde voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de VNG nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden onder ziekte mede verstaan: gebreken.

Artikel 8.10 Bezoldiging bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid geheel of gedeeltelijk te verrichten, ontvangt over het gedeelte dat hij ziek is:
 - a. vanaf de eerste ziektedag tot en met 12 maanden 100% van zijn loon;
 - b. van 12 maanden tot het einde van zijn dienstverband 70% van het loon.
2. De werknemer geniet ook na afloop van de in lid 1 a genoemde periode van 12 maanden tot aan het einde van zijn dienstverband 100% loon:
 - a. als de ziekte veroorzaakt is door een bedrijfsongeval of een door het uitvoeren van zijn werkzaamheden opgelopen beroepsziekte;

- b. als en voor het aantal uren dat de werknemer op advies van de Arbo-dienst zijn eigen of andere wenselijke arbeid verricht.
3. Indien de werknemer ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn arbeid recht heeft op een WAO-uitkering of een WIA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij ingevolge de in lid 1 bedoelde loon recht heeft.
4. Indien de in lid 3 bedoelde werknemer uit hoofde van twee of meer dienstverbanden recht heeft op één WAO-uitkering of een WIA-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van lid 3 toegerekend aan het dienstverband ter zake waarvan zijn loon wordt doorbetaald, naar rato van de ongemaximeerde daglonen uit de desbetreffende dienstverbanden.
5. Indien de in lid 3 bedoelde werknemer geen WAO-uitkering of WIA-uitkering aanvraagt binnen de door de WAO of de WIA gestelde termijnen, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt, voor de periode dat hij dientengevolge geen WAO-uitkering of WIA-uitkering ontvangt, onverminderd het bepaalde in artikel 8.12 lid 2 onder e, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering of WIA-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
6. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de in lid 3 bedoelde werknemer de mate van arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering of een WIA-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
7. Indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de WAO-uitkering of de WIA-uitkering een vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt bedoelde uitkering voor de toepassing van lid 3 steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
8. Een opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de arbeid wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in lid 1, onder a, genoemde termijn als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat ten minste vier weken zijn verstreken sinds de werknemer zijn werkzaamheden volledig heeft hervat.
9. Ten aanzien van de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, kan worden bepaald dat hij zijn werkzaamheden slechts weer zal mogen verrichten, indien de direct leidinggevende, gelet op het advies van de bedrijfsarts of van het UWV, daarvoor toestemming verleent, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden. Deze toestemming is in elk geval vereist wanneer de

werknemer gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten.

10. De in het eerste lid bedoelde doorbetaling van het loon eindigt, indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie.
11. De werknemer die is herplaatst op grond van artikel 8.06 heeft aanspraak op een aanvullende uitkering nadat de termijn van twee jaar is verstreken, indien de ziekte uit hoofde waarvan de werknemer ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wordt veroorzaakt door een ongeval ontstaan door of tijdens het dienstverband of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, ter grootte van het verschil tussen:
 - a. een percentage van zijn loon vermeerderd met de vakantie-uitkering, zoals die zou zijn op de dag voor zijn herplaatsing indien de werknemer op die dag niet ongeschikt zou zijn geweest tot werken;
en
 - b. zijn loon na herplaatsing, in voorkomende gevallen vermeerderd met een uit het oorspronkelijke dienstverband voortvloeiend recht op een WAO-uitkering of WIA-uitkering, een arbeidsongeschiktheidspensioen en een herplaatsingtoelage;
12. Het percentage, bedoeld in lid 11, onder a, komt overeen met dat genoemd in de laatste volzin van artikel 8.20, lid 2.

Artikel 8.11 Inkomsten uit arbeid voor derden

1. Indien de werknemer tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn dienstverband, op grond van een aan de Directieraad door de bedrijfsarts of door het UWV uitgebracht advies in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden:
 - a. zolang hij krachtens artikel 8.10 aanspraak kan maken op zijn volle loon de inkomsten uit deze arbeid op dat loon geheel in mindering gebracht;
 - b. zolang hij krachtens artikel 8.10 aanspraak kan maken op 70% van zijn loon de in het eerste lid bedoelde inkomsten op dat bedrag in mindering gebracht, voorzover deze 30% van zijn loon te boven gaan.
2. Tot de in lid 1 bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingtoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het Pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in lid 1.

Artikel 8.12 Uitsluiting en opschorting van de doorbetaling van loon

1. Geen aanspraak op doorbetaling van loon bestaat:

- a. indien blijktens het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 8.05, lid 1, sprake is van een in dat lid, onder c, bedoelde omstandigheid, tenzij de werknemer daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
2. Geen aanspraak op doorbetaling van loon bestaat verder:
- a. voor de tijd gedurende welke de werknemer zijn genezing blijktens het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 8.05 lid 1, door zijn toedoen belemmert of vertraagt;
 - b. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek voor de VNG of voor een door de VNG aangewezen derde, waartoe de VNG hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de VNG of door een door de VNG aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek te verrichten;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 8:06 lid 1;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de WIA later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
3. De VNG is bevoegd de doorbetaling van loon op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in het Verzuimprotocol VNG neergelegde voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de VNG nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
4. De VNG kan geen beroep doen op het bepaalde in de vorige leden omtrent de uitsluiting of opschorting van de doorbetaling van loon, indien de werknemer hierop niet onmiddellijk is gewezen nadat bij de VNG het vermoeden van het bestaan van een grond voor

uitsluiting of opschorting van de doorbetaling van loon is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Aanspraak op laatstelijk genoten loon of uitkering bij ziekte van gewezen werknemer

Artikel 8.13 Ziekte vóór beëindiging arbeidsovereenkomst

1. De gewezen werknemer die wegens ziekte, ontstaan vóór de datum van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, nadien nog ongeschikt is om een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, behoudt gedurende de periode van zijn ongeschiktheid zijn laatstelijk op grond van artikel 8.10 genoten loon tot uiterlijk 52 weken na de aanvang van zijn ongeschiktheid.
2. Het recht op behoud van de laatstelijk genoten loon vervalt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. Dit artikel vindt geen toepassing op degene die op of na het tijdstip van ingang van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst in verband met de aanvaarding van een dienstverband elders van ten minste een gelijke omvang als die waaruit de arbeidsovereenkomst is beëindigd, aanspraak kan maken op loon of loon, dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet, of een daarmee gelijk te stellen wettelijke regeling.

Artikel 8.14 Ziekte ná beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. De gewezen werknemer, die onmiddellijk voorafgaande aan de datum van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, niet zijnde een beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform artikel 12.04, ten minste twee maanden zijn betrekking heeft vervuld, en die binnen een maand na de datum van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst wegens ziekte ongeschikt wordt om een naar aard en omvang soortgelijke dienstverband te vervullen, ontvangt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ten bedrage van zijn laatstelijk genoten loon tot uiterlijk 52 weken na de aanvang van zijn ongeschiktheid.
2. Het recht op de uitkering vervalt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. Dit artikel vindt geen toepassing in de gevallen genoemd in artikel 8.13, lid 3.

Artikel 8.15 Binnen vier weken na herstel weer ziek

1. Indien de gewezen werknemer binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens de artikelen 8.13 of 8.14 geregelde betaling van zijn laatstelijk genoten loon of uitkering in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt om een

naar aard en omvang soortgelijk functie te vervullen, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige beschouwd en wordt de betaling hervat.

Voor het bepalen van het tijdstip waarop de in de artikelen 8.13 en 8.14 bedoelde termijnen zijn verstreken, worden perioden van ongeschiktheid om een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.

2. Dit artikel vindt geen toepassing op de gewezen werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van artikel 12.04.

Artikel 8.16 Ziekte na zwangerschap

Op de gewezen vrouwelijke werknemer die na beëindiging dan wel binnen vier weken na beëindiging van de haar op grond van het bepaalde in artikel 12.09 toekomende zwangerschaps- en bevallingsuitkering wegens ziekte ongeschikt is om een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, zijn de artikelen 8.14 en 8.15 van overeenkomstige toepassing. De in artikel 8.14 genoemde termijnen worden geacht aan te vangen op de dag na die waarop de zwangerschaps- en bevallingsuitkering eindigt.

Artikel 8.17 Overlijden gewezen werknemer

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de gewezen werknemer, die op de dag van zijn overlijden in het genot was van zijn laatstelijk genoten loon als bedoeld in artikel 8.13 of van een uitkering als bedoeld in de artikelen 8.14 of 8.16, wordt aan de in artikel 12.08 bedoelde personen en met overeenkomstige toepassing van dat artikel een bedrag uitgekeerd dat gelijk is aan het loon of de uitkering welke belanghebbende op de dag van overlijden genoot, berekend over een tijdvak van drie maanden. Indien het loon was gedaald tot 90% respectievelijk 75%, dan wel de uitkering was berekend naar een percentage van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, wordt het loon, dan wel de uitkering, berekend naar 100% van de laatstelijk genoten loon.
2. Op het bedrag van de uitkering, als bedoeld in het vorige lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen werknemer ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens artikel 8.10, dan wel artikel 11.17 van het Pensioenreglement, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8.18 Wijziging loon of uitkering

Het laatstelijk genoten loon, of de uitkering als bedoeld in deze paragraaf, wordt in voorkomende gevallen slechts gewijzigd overeenkomstig een algemene herziening, welke voor de gewezen werknemer zou hebben gegolden ware hij in dienst gebleven.

Artikel 8.19

In de gevallen bedoeld in deze paragraaf vinden de artikelen 8.05, 8.06, 8.07, 8.08 en 8.12 waar mogelijk overeenkomstige toepassing.

Uitkering wegens ongeschiktheid vanwege bedrijfsongeval of beroepsziekte

Artikel 8.20 Aanvullende uitkering

1. Aan de gewezen werknemer die recht heeft op een WAO uitkering of een WIA-uitkering wordt - indien de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte - een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in lid 1 is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WAO uitkering of WIA-uitkering, vermeerderd met een hem toegekend arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het Pensioenreglement, aan te vullen tot een bepaald percentage van het loon die de werknemer heeft genoten in het jaar voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.
Deze aanvullende uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

80% of meer	90,02%
65 tot 80%	65,27%
55 tot 65%	54,01%
45 tot 55%	45,01%
35 tot 45%	36,01%
25 tot 35%	27,00%
15 tot 25%	18,01%

De twee laagste arbeidsongeschiktheidsklassen zijn uitsluitend van toepassing op degenen die een WAO-uitkering genieten.

3. De aanvullende uitkering eindigt op het moment dat de gewezen werknemer niet meer voldoet aan de in lid 1 genoemde voorwaarden en in elk geval met ingang van de eerste van de maand, volgend op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

4. Indien de betrokkene op het moment van overlijden recht heeft op een uitkering als bedoeld in het eerste of tweede lid en zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in lid 1, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden uit hoofde van dit dienstverband een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen, zonder dat daarop de bepalingen van inzake inbouw van AOW/ANW respectievelijk bepalingen inzake vermindering met de franchise zijn toegepast.

De uitkering eindigt op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel - indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt - met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die van het hertrouwen.

5. De gewezen werknemer aan wie een uitkering als bedoeld in lid 1 en lid 2 is toegekend, is verplicht gedurende de termijn van uitkering de Directieraad op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidspensioen.

Overige bepalingen

Artikel 8.21 Loonverhoging tijdens ziekte

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke loonverhogingen.

Artikel 8.22 Samenloop van inkomsten

1. Op het loon of de uitkering die de werknemer of de gewezen werknemer op grond van dit hoofdstuk geniet wordt in mindering gebracht:

- a. een hem uit hoofde van zijn dienstverband bij de VNG toegekende ZW-uitkering, WW uitkering, bovenwettelijke WW-uitkering, uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, WAO uitkering of WIA-uitkering, in voorkomende gevallen vermeerderd met een arbeidsongeschiktheidspensioen of suppletie-uitkering;
- b. een uitkering krachtens artikel 8.20, leden 1 en 2;
- c. inkomsten die hij geniet uit of in verband met arbeid of bedrijf, tenzij deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid en tijdens het dienstverband werden genoten, en de omvang van die arbeid of dat bedrijf niet is toegenomen.

2. Indien een in het eerste lid bedoelde andere uitkering niet of verminderd worden genoten door nalaten of toedoen van de werknemer wordt die uitkering voor de toepassing van deze bepaling geacht onverminderd te zijn genoten. Met betrekking tot een WAO-uitkering of een WIA-uitkering, eventueel vermeerderd met een

arbeidsongeschiktheidspensioen of een suppletie-uitkering, is artikel 8.10, lid 3 tot en met 7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.23 Cessie van aanspraken

1. De werknemer en de gewezen werknemer of hun nagelaten betrekkingen hebben geen aanspraken als bedoeld in dit hoofdstuk, indien de verhindering om dienst te doen, het lichamelijk letsel, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of het overlijden gevolg is van een ongeval ter zake waarvan zij rechten tegenover derden kunnen doen gelden.
2. Indien in de gevallen, bedoeld in het eerste lid, de werknemer, de gewezen werknemer of hun nagelaten betrekkingen hun rechten tegenover derden ter zake van schade uit het ongeval aan de VNG cederen, worden zij alsnog in het genot gesteld van overeenkomstig dit hoofdstuk vastgestelde bedragen.
3. Onder schade wordt voor de toepassing van het tweede lid geen andere schade verstaan dan die waarop de in dat lid bedoelde bedragen betrekking hebben.
4. Indien de VNG ter zake van de door voornoemde cessie verkregen rechten een burgerrechtelijke vordering instelt, worden de kosten welke uit het rechtsgeding voor de VNG voortvloeien, niet verhaald op de werknemer, de gewezen werknemer of de nagelaten betrekkingen.

Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 9.01 Opgave nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden

1. Een werknemer is verplicht opgave te doen aan de daartoe bevoegde leidinggevende van de een nevenbetrekking of van nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de VNG voor zover deze in verband staan met zijn functieervulling, kunnen raken.
2. De VNG voert een registratie op basis van de op grond van het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de VNG, voor zover deze in verband staat met zijn functieervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Artikel 9.01a Opgave financiële belangen en bezit van en transacties met effecten

1. De Directieraad wijst de werknemers aan die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk

gebruik van koersgevoelige informatie is verboden. De aangewezen werknemer meldt financiële belangen, alsmede het bezit van en transacties met effecten die de belangen van de VNG voorzover deze in verband staan met zijn functie vervulling kunnen raken, aan een door de Directieraad aangewezen werknemer.

2. De VNG voert een registratie van de op grond van het eerste lid gedane meldingen.
3. De werknemer verstrekt nadere informatie of bescheiden met betrekking tot de financiële belangen of het bezit van of de transacties met effecten, indien daarvoor naar het oordeel van de Directieraad of de aangewezen werknemer, bedoeld in het eerste lid, aanleiding bestaat op grond van de melding of op grond van na de melding gebleken feiten of omstandigheden.
4. Het is de werknemer verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de VNG, voorzover dit in verband staat met zijn functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Artikel 9.02 Lidmaatschap college van openbaar bestuur

Een werknemer is verplicht om aan het tot de Directieraad schriftelijk melding te doen van de aanvaarding van het lidmaatschap van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap. De Directieraad kan aan de aanvaarding van een van bovengenoemde lidmaatschappen aan de werknemer nadere eisen en/of voorwaarden stellen.

Artikel 9.03 Geen giften, geschenken, steekpenningen; geen deelname aan aannemingen en leveringen

Het is de werknemer verboden:

- a. steekpenningen aan te nemen;
- b. in verband met zijn dienstverband vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van de direct leidinggevende.
- c. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van gemeenten en andere publiekrechtelijke lichamen of instellingen, alsmede voor de VNG.

Artikel 9.04 Geheimhouding

Behoudens door de Directieraad verleende ontheffing is een werknemer verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem tijdens zijn werkzaamheden ter kennis is genomen, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.

Artikel 9.05 Bedrijfshulpverlening

1. De werknemer is verplicht, indien hij daartoe door of namens de voorzitter van de Directieraad wordt aangewezen, om in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de bewaking en bescherming van gebouwen en andere objecten van de VNG, alsmede ten behoeve van de bescherming van en de hulpverlening aan personen die in deze gebouwen aanwezig zijn.
2. De werknemer, op grond van het eerste lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
3. De aanwijzing als bedoeld in het eerste lid, geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dit redelijkerwijs toelaten.

Artikel 9.06 Functionerings-, ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken

1. Met iedere werknemer wordt ten minste eenmaal per jaar een functioneringsgesprek gevoerd. Dit is een tweezijdig en gelijkwaardig gesprek tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende over het functioneren van de werknemer en alle factoren die hierop van invloed zijn. Op de inhoud en de procedure van het functioneringsgesprek is verder het daaromtrent bepaalde in de Regeling gesprekscyclus VNG van toepassing.
2. Voor iedere werknemer wordt in een functioneringsgesprek als bedoeld in lid 1 of in een apart gesprek een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld. In dit plan wordt aangegeven:
 - in welke mate de werknemer voldoende is uitgerust voor het optimaal vervullen van de huidige en/of toekomstige functie of het verrichten van specifieke taken;
 - welke wensen de werknemer heeft voor zijn huidige en/of toekomstige persoonlijke ontwikkeling, bezien in relatie met de doelstellingen van de organisatie;
 - welke wensen de werknemer heeft omtrent zijn loopbaan, zowel intern als extern. Op de inhoud en de procedure van het POP en het POP-gesprek is verder het daaromtrent bepaalde in de Regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken van toepassing.

3. Een beoordeling omtrent de wijze waarop een werknemer zijn functie vervult, wordt uitgebracht:

- wanneer het functioneren van de werknemer blijkt een ondertekend verslag van een functioneringsgesprek als bedoeld in lid 1 de toekenning van een reguliere periodieke loonverhoging, indien daarop aanspraak bestaat, niet rechtvaardigt. In dit geval vindt het beoordelingsgesprek niet eerder plaats dan zes maanden nadat het functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden;
- wanneer het voornemen bestaat de werknemer overeenkomstig het bepaalde in artikel 2.07 een loonschaal toe te kennen met een hoger maximumloon;
- wanneer het voornemen bestaat de werknemer een extra periodieke loonverhoging toe te kennen als bedoeld in artikel 3.07 lid 2;
- wanneer het voornemen bestaat de werknemer een toelage als bedoeld in artikel 3.07 lid 3 toe te kennen, die uitgaat boven het maximumloon van zijn schaal.

Op de inhoud en de procedure van de beoordeling en het beoordelingsgesprek is verder het daaromtrent bepaalde in de Regeling gesprekscyclus VNG van toepassing.

Artikel 9.07 Fiscale regeling vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging die is aangesloten bij een in artikel 7:15 lid 1 onder a genoemde vakcentrale kan de door hem aan deze vereniging verschuldigde contributie financieren vanuit zijn tegoed aan vakantie-uren of vanuit zijn aanspraak op een eindejaarsuitkering. De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik wil maken, dient daartoe voor een door de Directieraad te bepalen datum een verzoek in bij de afdeling P&O onder overlegging van een bewijsstuk van het lidmaatschap van de betreffende vakvereniging.

Hoofdstuk 10 Verplaatsings- en verblijfkosten

Artikel 10.01 Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer en anderen die deel uitmaken van zijn gezin, c.q. zijn relatie (partnerschap);
- b. eigen huishouding voeren: het zelfstandig bewonen van woonruimte voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van de Directieraad;

- c. jaarloon: het tot een jaarbedrag herleide bedrag van het loon waarop de werknemer krachtens deze regeling aanspraak heeft of laatstelijk voor de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst had, vermeerderd met de vakantietoelage;
- d. verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van het door de Directieraad aan te wijzen gebied of van woonplaats in of nabij de plaats van tewerkstelling ingevolge een door de Directieraad ten behoeve van de dienst gegeven opdracht, anders dan in geval van indiensttreding;
- e. plaats van tewerkstelling: het gebouw waar en/of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- f. verhuiskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verhuizing voortvloeiende uit een verplaatsing, indiensttreding of beëindiging van arbeidsovereenkomst;
- g. eerste reguliere arbeidsovereenkomst: de eerste arbeidsovereenkomst van ten minste één jaar die de werknemer na het beëindigen van zijn dagopleidingaanvaardt.

Artikel 10.02 Vergoeding reis- en verblijfkosten

Een werknemer heeft recht op vergoeding van de door hem in de uitoefening van zijn functie redelijk gemaakte reis- en verblijfkosten naar de door de Directieraad te stellen regels.

Verhuiskostenvergoeding

Artikel 10.03 Verhuiskostenvergoeding zonder verhuisverplichting

Aan de werknemer die is verhuisd, zonder dat daarvoor door de Directieraad opdracht is gegeven, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend, indien hij zich binnen een jaar na indiensttreding of binnen een jaar na de datum van ingang van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen een afstand van 10 kilometer van zijn plaats van tewerkstelling heeft gevestigd. Deze tegemoetkoming bedraagt € 1.425,-.

Artikel 10.04 Verplicht woongebied

1. De werknemer kan worden verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling, als dit naar het oordeel van de Directieraad noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.
2. Aan een werknemer die is verplaatst, wordt met inachtneming van artikel 10.05 door de Directieraad een verhuiskostenvergoeding verleend.

Artikel 10.05 Verhuiskostenvergoeding met verhuisverplichting

1. Aan de werknemer die door de Directieraad is verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling en die als gevolg van zijn indiensttreding noodzakelijk moest verhuizen kan - met inachtneming van de leden 2 tot en met 7 - door de Directieraad een verhuiskostenvergoeding worden verleend.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van vervoer van de bagage en van de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. een bedrag voor alle andere uit de verhuizing direct voortvloeiende kosten.
3.
 - a. Als de werknemer op de datum van verplaatsing of indiensttreding een eigen huishouding voert, wordt het bedrag, bedoeld in lid 1, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van het jaarloon (inclusief vakantietoelage) voor ieder woon- en/of slaapvertrek (maximaal vier vertrekken) in de achtergelaten woning. Deze vergoeding bedraagt echter maximaal € 5.445,-.
 - b. Als het een verhuizing van een gezin betreft, waarvan beide echtgenoten of relatiepartners werknemer zijn, wordt in lid 3a bedoelde tegemoetkoming berekend over hun gezamenlijke jaarloon (inclusief vakantietoelage). Elk van de werknemers heeft in dit geval aanspraak op een evenredig deel van de tegemoetkoming.
 - c. Als het een verhuizing van een gezin betreft, waarvan beide echtgenoten of relatiepartners recht hebben op een vergoeding in het kader van een regeling gelijk aan of vergelijkbaar met de verplaatsingskostenregeling VNG, wordt de procentuele vergoeding voor elk woon- en/of slaapvertrek slechts voor de helft aan de werknemer toegekend, met een maximum zoals gesteld in lid 3a.
4. Voor de werknemer die na een verhuizing als gevolg van verplaatsing of indiensttreding dan wel nadat hij zich voor het eerst heeft ingericht, binnen drie jaar moet verhuizen als gevolg van een verplaatsing, wordt het in het vorige lid genoemde percentage van 3 gesteld op 3 ½, met een maximum, zoals gesteld in lid 3a.
5. Als de werknemer geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt geen vergoeding als bedoeld in lid 1, verleend. Slechts onder

bijzondere omstandigheden kan een vergoeding van gemaakte kosten worden verleend van ten hoogste 3% van het jaarloon (inclusief vakantietoelage).

6. Als het een verplaatsing dan wel een verhuizing betreft van een gezin waarvan beide echtgenoten of relatiepartners werknemer zijn in de zin van de verplaatsingskostenregeling en zij beiden geen volledige dienstverband hebben, wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 2b, afgestemd op het bedrag van het jaarloon (inclusief vakantietoelage) van elk afzonderlijk, met een maximum, zoals gesteld in lid 3a van de gezamenlijke vergoeding. Wanneer het totaal aantal arbeidsuren van deze dienstverbanden meer dan gemiddeld 36 uur per week is en de vergoeding hoger is dan het maximumbedrag, wordt de vergoeding vermenigvuldigd met (gezamenlijk aantal uren / 36).
7. De werknemer als bedoeld in lid 1, waarvan de indiensttreding bij de VNG zijn eerste reguliere dienstverband betreft, komt slechts in aanmerking voor een tegemoetkoming in verhuiskosten van de helft van de tegemoetkoming die op grond van dit artikel zou zijn toegekend.

Artikel 10.06 Verhuizing binnen één jaar

Er wordt geen verhuiskostenvergoeding conform de artikelen 10.03, 10.04 lid 2 en 10.05 lid 1 verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen een jaar nadat de werknemer in dienst is getreden, in vaste dienst is getreden of door de Directieraad is verplicht te verhuizen. .

Artikel 10.07 Terugbetaling verhuiskosten

Een werknemer komt slechts in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in artikel 10.03 en 10.05 lid 1, als deze schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen indien één van onderstaande situaties van toepassing is:

- a. de arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van de werknemer of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaar na de indiensttreding beëindigd;
- b. de arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van de werknemer of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden beëindigd binnen één jaar na de verhuizing;
- c. de werknemer die een tegemoetkoming als bedoeld artikel 10.03 heeft ontvangen, verhuist binnen drie jaar na de verhuizing wederom en vestigt zich daardoor op een afstand van 10 kilometer of meer van de plaats van tewerkstelling.

Tegemoetkoming reis- en pensionkosten in verband met verplaatsing of indiensttreding

Artikel 10.08 Verplaatsen naar ander werkgebied

1. Een werknemer, die in verband met een verplaatsing moet verhuizen in of nabij de plaats van tewerkstelling en die niet meteen na de verplichting tot verhuizen woonruimte kan vinden, heeft voor ten hoogste een jaar recht op een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer. Deze tegemoetkoming is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten per maand, verminderd met een eigen bijdrage per maand. Deze tegemoetkoming wordt alleen toegekend als de werknemer op de dag van de verplichting tot verhuizen een eigen huishouding voert.
2. Aan de werknemer, die door de Directieraad is verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling, maar die niet terstond na indiensttreding deze woonruimte kan vinden, wordt door de Directieraad gedurende een periode te rekenen van het tijdstip van zijn indiensttreding tot uiterlijk één jaar nadat met hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, eenzelfde tegemoetkoming verleend als bedoeld in lid 1, als hij een eigen huishouding voert.
3. Indien naar het oordeel van de Directieraad de werkzaamheden niet toelaten dat de werknemer, bedoeld in lid 1, dagelijks heen en weer reist, heeft hij gedurende ten hoogste één jaar recht op een tegemoetkoming in de pensionkosten in of nabij de plaats van tewerkstelling.
Deze tegemoetkoming bedraagt 90% van de door de werknemer betaalde pensionkosten, voorzover deze niet uitgaan boven de door de Directieraad redelijk geoordeelde pensionprijzen.
4. Indien naar het oordeel van de Directieraad het dienstbelang niet toelaat dat de werknemer, bedoeld in lid 2, dagelijks heen en weer reist, kan de Directieraad hem, maximaal één jaar, dezelfde tegemoetkoming in de pensionkosten, als bedoeld in lid 3, verlenen.
5. In bijzondere gevallen kan de in dit artikel genoemde termijn van ten hoogste één jaar worden verlengd.
6. Als een werknemer met toepassing van lid 3 of 4 een tegemoetkoming in de pensionkosten geniet, kan hij, als hij een eigen huishouding voert en voorzover het werk dit toelaat, eenmaal per week zijn gezinsleden bezoeken of de plaats waar de werknemer nog is gehuisvest. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer (tweede klas) of - als per eigen vervoer wordt gereisd - gelijk aan de vergoeding per kilometer als genoemd, genoemd in het vervoersbeleid VNG.

Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

Artikel 10.09 Woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer, die ten minste 10 kilometer van zijn plaats van tewerkstelling woont, wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het dagelijks verkeer tussen zijn woonhuis of pension en het gebouw van zijn tewerkstelling, tenzij hij ter zake een tegemoetkoming krachtens het gestelde in artikel 10.08 geniet of zich ten tijde van zijn dienstverband bij de VNG op een afstand van ten minste 10 kilometer van zijn plaats van tewerkstelling heeft gevestigd.
2. De reisafstand tussen het privé-adres en het werkadres wordt bepaald op basis van de snelste route volgens een door de Directieraad aan te wijzen routeplanner. Aan de hand van het aantal kilometers dat deze routeplanner aangeeft, heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming in de reiskosten.

Artikel 10.10 Tegemoetkoming in de reiskosten

1. De tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in artikel 10.09 is gebaseerd op de prijs van een NS jaartrajectkaart tweede klasse inclusief een 1 zone supplement voor het openbaar vervoer minus een eigen bijdrage, gebaseerd op de NS tarieven 2007 en de jaarlijks geïndexeerd conform het gemiddelde stijgingspercentage van de NS
2. De tegemoetkoming voor een werknemer die zijn werkzaamheden als regel minder dan vijf dagen per week verricht, bedraagt een evenredig deel van het krachtens het onder het eerste lid vastgestelde bedrag, naar rato van het aantal gewerkte dagen.
3. a. Als een werknemer ten minste twee maanden wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, vervallen zijn aanspraken op de tegemoetkoming over de periode van zijn verhindering na twee maanden.
b. In aanvulling op het gestelde onder a, vervalt de tegemoetkoming voor een medewerkster ook gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in artikel 7.07, alsmede gedurende de periode van ziekte als gevolg van zwangerschap.
4. Aan de werknemer, die gedurende tenminste twee maanden wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid geheel te verrichten, wordt na twee maanden een tegemoetkoming verleend in de kosten woon-werkverkeer. Lid 1 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing. Uitbetaling van de forfaitaire vergoeding vindt echter plaats achteraf en op basis van declaratie van de gemaakte reizen.

Slotbepalingen

Artikel 10.11 Vergoeding reis- en verblijfkosten

1. Vergoeding van of tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in de artikelen 10.05 en 10.08 lid 1 en 2 wordt, ongeacht of daarbij gebruik is gemaakt van een openbaar of eigen middel van vervoer, door de Directieraad verleend met inachtneming van de werkelijk gemaakte kosten, met dien verstande dat de kosten verbonden aan het gebruik van openbare middelen van vervoer in de laagste klasse niet zullen worden overschreden.
2. In de tegemoetkoming of de vergoeding van de reiskosten, bedoeld in lid 1, zijn mede begrepen de kosten voor lokaal vervoer per tram of bus en voor rijwielstalling, voorzover deze door de Directieraad, gelet op de af te leggen weg of gedeelten daarvan, redelijk worden geoordeeld.

Artikel 10.12 Wijziging verplaatsingskosten

1. Als in de voor het burgerlijk rijks personeel geldende verplaatsingskostenregeling wijziging wordt gebracht in de percentages en bedragen zoals bedoeld in de artikelen 10.03, 10.05 lid 3, 4, 5 en 7, 10.08, lid 1 en 10.10, lid 1 en 2, wordt door de VNG per gelijke datum een overeenkomstige wijziging aangebracht.
2. Als door de Nederlandse Spoorwegen een wijziging wordt aangebracht in de prijs van een jaartrajectkaart inclusief een 1 zone supplement, wordt door de VNG per gelijke datum een overeenkomstige wijziging in artikel 10.10 aangebracht.

Hoofdstuk 11 opleidingsfaciliteiten

11.01 opleidingen

Een vergoeding voor opleidingskosten kan betrekking hebben op:

- a. verplichte opleidingen voor het bijhouden van de ontwikkelingen binnen het vakgebied en of eigen ontwikkeling . Het initiatief tot het volgen van de opleiding ligt bij de werkgever.
- b. opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling. Het initiatief tot het volgen van de opleiding ligt bij de werknemer;
- c. overige opleidingen.

11.02 Verplichte opleidingen

1. Voor verplichte opleidingen als bedoeld in artikel 11.01 onder a gelden de volgende faciliteiten:

- a. volledige vergoeding van de opleidingskosten en verplicht voorgeschreven studiemateriaal;
 - b. Reiskostenvergoeding conform reiskostenregeling
 - c. de tijd die nodig is om de opleiding te volgen tot maximaal de bloktijden of vastgestelde werktijden volgens rooster;
 - d. geen terugbetalingsverplichting.
2. De medewerker is verplicht deel te nemen aan alle lessen, toetsen en examens. Een kopie van het resultaat in de vorm van een certificaat of diploma wordt ingeleverd bij de leidinggevende en opgeslagen in het personeelsdossier.

11.03 Opleiding in het kader van de persoonlijke ontwikkeling

1. Voor opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling als bedoeld in artikel 1 onder b gelden de volgende faciliteiten:
- a. de opleidingskosten en verplicht voorgeschreven studiemateriaal worden tot maximaal 100% vergoed;
 - b. reiskosten vergoeding conform reiskostenregeling.
 - c. over de inzet van tijd die nodig is om de lessen te volgen worden maatwerkafspraken gemaakt.
 - d. afspraken over de terugbetalingsverplichting. Voor opleidingen vanaf € 5.000 (incl. examenkosten en boeken) wordt een terugbetalingsclausule opgesteld.
2. In het POP worden de maatwerkafspraken (het beoogde doel, de opleidingsfaciliteiten, de voortgang in de te behalen resultaten en een eventuele terugbetalingsverplichting) schriftelijk vastgelegd. Deze moet door zowel de medewerker als de leidinggevende voor akkoord getekend worden.
3. De medewerker is verplicht deel te nemen aan alle lessen, toetsen en examens. Een kopie van het resultaat in de vorm van een certificaat of diploma wordt ingeleverd bij de leidinggevende en opgeslagen in het personeelsdossier.

11.04 Opleidingen/cursussen

1. Voor alle overige opleidingswensen/behoefte niet zijnde verplichte of noodzakelijk opleidingen als bedoeld in artikel 11.01 onder a en b kan de werkgever maatwerkafspraken maken met de medewerker om hem hierin te faciliteren. Hierbij wordt een goede afweging gemaakt tussen het individueel belang en het organisatiebelang.
2. De maatwerkafspraken kunnen betrekking hebben op de volgende faciliteiten:

- a. vaststellen van een vergoedingspercentage van de opleidingskosten en verplicht voorgeschreven opleidingsmateriaal; het vergoedingspercentage van de opleidingskosten wordt in overleg tussen werknemer en leidinggevende bepaald,
 - b. Reiskostenvergoeding conform reiskostenregeling,
 - c. afspraken over de verdeling eigen tijd en inzet werktijd; Van de medewerker wordt een investering in tijd gevraagd. Naast het inzetten van vakantie-uren kan hiervoor ook gebruik worden gemaakt van het systeem van flexibele werktijden,
 - d. Afspraken over de terugbetalingsverplichting.
3. Alle maatwerkafspraken (het beoogde doel, de toegekende faciliteiten, de voortgang in de te behalen resultaten en een eventuele terugbetalingsverplichting) worden schriftelijk vastgelegd. Deze moet door zowel de medewerker als de leidinggevende voor akkoord getekend worden.
 4. De medewerker is verplicht deel te nemen aan alle lessen, toetsen en examens. Een kopie van het resultaat in de vorm van een certificaat of diploma wordt ingeleverd bij de leidinggevende en opgeslagen in het personeelsdossier.

11.05 Terugbetaling opleidingskosten

1. Met uitzondering van het geval de opleiding in opdracht van de werkgever is gevolgd, is de medewerker verplicht tot terugbetaling van de studiekosten, indien de medewerker:
 - a. zonder geldige reden afwezig is bij de voor de opleiding geldende examens of;
 - b. de opleiding voortijdig beëindigt zonder het behalen van een diploma tenzij het voorzetten van de opleiding redelijkerwijs niet kan worden verlangd of;
 - c. niet regelmatig of niet voldoende studeert, waardoor hij niet in staat is de opleiding binnen de toegestane termijn te volbrengen.
2. De terugbetalingsverplichting wordt voor elke maand, die na de succesvol afgeronde opleiding verstreken is op het tijdstip van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verminderd met 1/36.
De Directieraad kan de werknemer op zijn verzoek, geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk, ontheffen van de op hem rustende verplichting tot terugbetaling.
3. Bij de toekenning van opleidingsfaciliteiten worden de voorwaarden van terugbetaling schriftelijk vastgelegd.

11.5 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de directie een bijzondere voorziening treffen.

Hoofdstuk 12 Beëindiging van het dienstverband

Wijzen van beëindiging van het dienstverband

Artikel 12.01 Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist door het verstrijken van de termijn, waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is uitsluitend mogelijk, indien dat bij het aangaan van de overeenkomst schriftelijk is overeengekomen. Voor het overige zijn op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de navolgende bepalingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.02 Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden op het tijdstip dat de Directieraad met de werknemer is overeengekomen;
- b. door opzegging door de Directieraad, na verkregen toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen, tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek voorgeschreven opzegtermijn;
- c. door opzegging door de werknemer tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek voorgeschreven opzegtermijn;
- d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 en artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor de Directieraad of de werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;

- f. met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- g. door overlijden van de werknemer;
- h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of artikel 7:686 van het Burgerlijk Wetboek vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie.

Artikel 12.03 Gronden voor opzegging door de Directieraad.

Onverminderd de bevoegdheid tot het verlenen van ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek en de bevoegdheid de rechter te verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, oefent de Directieraad de bevoegdheid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst slechts uit op de hierna te noemen gronden:

- a. opheffing van de betrekking van de werknemer of verandering in de inrichting hetzij van de organisatorische eenheid waarbij hij werkzaam is, hetzij van twee of meer organisatorische eenheden, dan wel verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- b. verlies van een vereiste bij de indienstneming door het bevoegd orgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- d. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij de werknemer daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
- g. het zonder deugdelijke grond weigeren gevolg te geven aan een ingevolge deze regeling door de Directieraad opgelegde verplichting;
- h. ongeschiktheid voor de door de werknemer beklede functie wegens ziekte, met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in artikel 12.04;
- i. ongeschiktheid voor de door de werknemer beklede functie anders dan wegens ziekte, met inachtneming van het bij of krachtens artikel 9.06 bepaalde over de vaststelling van deze ongeschiktheid;
- j. een andere door het de Directieraad aan te geven en in de brief waarbij de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd te vermelden deugdelijke grond.

Artikel 12.04 Voorwaarden voor opzegging door de Directieraad wegens arbeidsongeschiktheid

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer kan worden beëindigd op grond van

ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.10, lid 1

2. Behoudens de in artikel 7:670b, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek genoemde gevallen, mag de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 slechts plaatsvinden indien:
 - a. de werknemer ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
 - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;
 - c. de Directieraad van oordeel is dat duurzame re-integratie in passende arbeid niet binnen een redelijke termijn is te verwachten.
3. Onder passende arbeid, bedoeld in lid 2 onder c, wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding daarvan om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
4. Voor het bepalen van het in lid 2, onder a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie wegens ziekte samengenomen, indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.
5. De Directieraad wint voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in lid 2, onderdelen a en b, advies in bij een door het UWV aangewezen arts.
6. De in lid 5 bedoelde arts betreft bij zijn beoordeling een arts, aangewezen door de Directieraad en, indien de werknemer dit wenst, een door deze aangewezen arts.
7. De Directieraad stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het vijfde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst de daartoe Directieraad de werknemer op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
8. De aanschrijving, bedoeld in lid 7, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het medisch advies uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
9. De in lid 5 bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op dat wordt toegezonden aan de Directieraad en in afschrift aan de werknemer.
10. De kosten van het medisch onderzoek, verricht door de in lid 5 en 6 bedoelde artsen, komen ten laste van de VNG.

Artikel 12.05 Voorwaarden voor opzegging door de werknemer wegens FPU

1. De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van de werknemer beëindigd indien hij op de datum van de beëindiging recht heeft op een uitkering op grond van de regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 3 van de Centrale VUT-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens flexibel pensioen en uittreden vindt eerst plaats, nadat het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP en het bestuur van de stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheids- en onderwijspersoneel op een desbetreffend schriftelijk verzoek hebben beslist dat na de te beëindigen arbeidsovereenkomst recht bestaat op de aangevraagde uitkering. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst gaat in met ingang van de dag waarop het recht op genoemde uitkering bestaat.
3. Op verzoek van de werknemer kan het in het eerste lid genoemde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende werktijd worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van deze werktijd bedraagt ten minste 10% van de omvang van het dienstverband. Ontslag voor een gedeelte van een dienstverband waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op de in het eerste lid bedoelde uitkering heeft plaatsgevonden, bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur van het dienstverband.
4. Met de centrale VUT-overeenkomst, genoemd in het eerste lid, wordt bedoeld de overeenkomst genoemd in artikel 2 van de Wet kaderregeling VUT overheids- en onderwijspersoneel. Met het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, genoemd in het eerste lid, wordt bedoeld de regeling van die stichting die is vastgesteld met inachtneming van de overeenkomst, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wet privatisering ABP.
5. De opzeggingstermijn zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst is van toepassing.

Artikel 12.06 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij 65-jarige leeftijd

De arbeidsovereenkomst met de werknemer die de pensioenleeftijd heeft bereikt, eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin genoemde leeftijd is bereikt.

Aanspraken bij werkloosheid en overlijden

Artikel 12.07 Aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die verzekerd is in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en wiens arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd anders dan op eigen verzoek of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt, heeft in aanvulling op de werkloosheidsuitkering die hem toekomt op grond van de Werkloosheidswet aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering krachtens de Uitvoeringsregeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid VNG. Hij ontvangt binnen een maand na de datum met ingang waarvan zijn arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd een overzicht waaruit de hoogte en de duur van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering waarop hij aanspraak maakt, afdoende blijkt.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.02, lid 1 en lid 4 heeft geen aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.02 lid 2 en lid 3 heeft aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering overeenkomstig het bepaalde in lid 1.

Artikel 12.08 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van een werknemer wordt aan de nagelaten echtgeno(o)t(e) of relatiepartner zo spoedig mogelijk een bedrag uitgekeerd gelijk aan het loon over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de vakantietoelage.
2. Als maatstaf bij de berekening van het in lid 1 bedoelde bedrag geldt het loon welke de werknemer op de dag van het overlijden genoot. Indien de overledene geen echtgeno(o)t(e) of relatiepartner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering aan de daarvoor volgens het oordeel van de Directieraad in aanmerking komende personen.
3. Indien lid 1 geen toepassing kan vinden, kan het daar bedoelde bedrag door de Directieraad geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
4. Op de uitkering, als bedoeld in lid 1, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de werknemer ter zake van diens

overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enige wettelijke verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12.09 Zwangerschaps- en bevallingsuitkering na ontslag

1. De gewezen werknemer wier bevalling waarschijnlijk is, onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen 16 weken na het tijdstip van beëindiging van het dienstverband, ontvangt een zwangerschaps- en bevallingsuitkering ter hoogte van haar laatstelijk genoten loon gedurende een periode overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.07.
2. Indien de werknemer tevens recht heeft op uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, wordt die uitkering in mindering gebracht op het loon. Indien deze uitkering niet of verminderd wordt genoten door nalaten of toedoen van de werknemer wordt de uitkering voor de toepassing van deze bepaling geacht onverminderd te zijn genoten.
3. De artikelen 8.15 en 8.19 zijn van overeenkomstige toepassing op de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

Hoofdstuk 13 Suppletie bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 13.00 Overgangsbepaling

Op de gewezen werknemer aan wie een recht op suppletie is toegekend vanaf het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst met hem is beëindigd op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, blijft hoofdstuk 13 van de Rechtspositieregeling VNG per 27 oktober 2005 van toepassing.

Hoofdstuk 14 Ouderschapsverlof

Artikel 14.01 Belanghebbende

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof met gedeeltelijk behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof met gedeeltelijk behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.

- Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 14.02 Aanspraak

- Het recht op verlof, bedoeld in artikel 14.01, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
- Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 14.01 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Artikel 14.03 Omvang verlof

- Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintigmaal de arbeidsduur per week. Waarvan de eerste dertien weken bezoldigd verlof zijn. Bij een dienstverband van:

Deeltijd%	Werkuren per week	Bezoldigde ouderschapsverlofuren (max.)	Onbezoldigde ouderschapsverlofuren (max.)	Totaal ouderschapsverlofuren
100%	36	468	468	936
90%	32,4	421	421	842
80%	28,8	374	374	748
70%	25,2	328	328	656
60%	21,6	281	281	562
50%	18,0	234	234	468
40%	14,4	187	187	374
30%	10,8	140	140	280

- Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
- Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

4. In afwijking van lid 2 en lid 3 kan de werknemer de direct verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De direct leidinggevende kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in lid 4, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen inwilliging van dit verzoek verzet.
6. Indien het verlof op grond van lid 4, onder b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 14.04 Aanvraag, periode en spreiding

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tijdig doch tenminste een maand voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De direct leidinggevende kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 14.03 lid 4 onder b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 14.05 Intrekking of wijziging

1. De direct leidinggevende kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De direct leidinggevende behoeft aan een verzoek als bedoeld in lid 1 niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van lid 1 na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

3. Indien op grond van artikel 14.03 lid 4, onder b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 14.06 Gedeeltelijk behoud van loon

1. De werknemer heeft over de uren waarop hem ouderschapsverlof is verleend, recht op 75% van zijn loon, verminderd met de ouderschapsverlofkorting waarop over die uren op grond van artikel 8.14b van de Wet inkomstenbelasting 2001 maximaal recht kan bestaan. Indien aan de in het eerste lid van genoemd artikel gestelde voorwaarden voor het toekennen van ouderschapsverlofkorting is voldaan en een ouderschapsverlofkorting is toegekend, heeft de werknemer op zijn aanvraag tevens recht op het verschil tussen de maximale ouderschapsverlofkorting, bedoeld in de eerste volzin, en de toegekende ouderschapsverlofkorting. De werknemer dient zijn aanvraag in binnen zes maanden nadat de ouderschapsverlofkorting is toegekend.
2. Indien de werknemer aan wie verlof is verleend gedurende dat verlof of gedurende een bepaalde periode van dat verlof tevens recht heeft op een financiële tegemoetkoming op basis van hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de periode waarin sprake is van samenloop een inhouding op de doorbetaling van loon als bedoeld in lid 1 toegepast welke overeenkomt met het bedrag van bedoelde financiële tegemoetkoming.
3. Indien aan de in hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg gestelde voorwaarden voor het toekennen van een financiële tegemoetkoming is voldaan maar geen financiële tegemoetkoming is toegekend omdat de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, is lid 3 van overeenkomstige toepassing. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die aan de werknemer zou zijn toegekend indien hij wel een aanvraag zou hebben ingediend.
4. Indien de arbeidsduur per week in de periode van drie maanden die onmiddellijk voorafgaat aan de aanvraag om ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer is uitgebreid, heeft het in lid 1 bedoelde recht geen betrekking op het aantal uren waarop die uitbreiding betrekking heeft.
5. Er komt als gevolg van de toekenning van het ouderschapsverlof geen verandering in:
 - de omvang van de bijdrage die belanghebbende aan de gemeenschappelijke regeling is verschuldigd;
 - het pensioenbijdragenverhaal dat de werknemer verschuldigd is.
6. Gedurende het ouderschapsverlof vindt de opbouw van de vakantietoelage plaats op basis van het loon die de werknemer conform lid 1 of 2 geniet. In de situatie als bedoeld in artikel 14.07 lid 3, laatste volzin, vindt de opbouw van de vakantietoelage plaats op basis van het ongekorte loon.

Artikel 14.07 Verlof, ADV en ziekte tijdens ouderschapsverlof

1. Over de periode waarvoor het ouderschapsverlof geldt, wordt op de door de werknemer op te bouwen aanspraken op verlof en arbeidsduurverkorting een korting toegepast die evenredig is aan de omvang en de duur van het verlof.
2. Indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten, vindt geen opschorting van dit verlof plaats.
3. Indien de werknemer gedurende de periode van het ouderschapsverlof ziek wordt, blijft gedurende de eerste tien aaneengesloten werkdagen de voor hem tijdens het ouderschapsverlof geldende loon ongewijzigd.

Indien de ziekteperiode langer duurt dan tien werkdagen, wordt met ingang van de elfde dag de korting die plaatsvindt op grond van artikel 14.06 beëindigd.

Artikel 14.08 Terugbetaling

1. Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd binnen zes maanden na afloop van het ouderschapsverlof dat hij op grond van deze regeling heeft genoten, of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van artikel 12.03, onder b tot en met g, is hij verplicht het loon dat hij op grond van artikel 14.06, lid 1 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een van de leden van de VNG, en evenmin indien de werknemer aanspraak heeft op een uitkering op grond van de Uitvoeringsregeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid VNG.

Hoofdstuk 15 Ziektekostenverzekering

Artikel 15.01

1. De VNG kan een collectieve overeenkomst afsluiten met een ziektekostenverzekeraar ten behoeve van haar werknemers.
2. Iedere werknemer van de VNG kan aan de collectieve ziektekostenregeling als bedoeld in lid 1 deelnemen.
3. De VNG kan, naast de wettelijke verplichte werkgeversbijdrage, een extra werkgeversbijdrage in de ziektekosten verstrekken.
4. Aan de bijdrage als bedoeld in lid 3 kan de Directieraad nadere voorwaarden verbinden.
5. De Directieraad kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere voorschriften vaststellen. Daarin kunnen onder werknemers 'gewezen werknemers' worden begrepen.

Artikel 15.02 Volledige vergoeding van ziektekosten

1. In geval van ziekte die in belangrijke mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van de Directieraad, noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De Directieraad kan omtrent het bepaalde in lid 1 nadere voorschriften geven.

Hoofdstuk 16 Slotbepalingen

Artikel 16.00 Algemene hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin het in de voorafgaande hoofdstukken bepaalde naar het oordeel van de Directieraad niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de Directieraad een bijzondere regeling treffen die kan afwijken van het in de voorafgaande hoofdstukken bepaalde.

Artikel 16.01

De volledige tekst van deze regeling wordt kosteloos aan de werknemer ter inzage verstrekt met inachtneming van het daartoe gestelde in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 16.02

Met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze regeling vervalt het vóór deze datum geldende Rechtspositiereglement voor het personeel van de VNG.

Artikel 16.03

Deze regeling, die kan worden aangehaald als 'Rechtspositieregeling VNG 2012' treedt in werking op 1 januari 2012.

Bijlage I Overzicht van regelingen, behorende bij de rechtspositieregeling

Overzicht van overige algemene voorschriften en regelingen (als bedoeld in artikel 2.05 van de Rechtspositieregeling VNG)

Hieronder volgt een opsomming van voorschriften en regelingen die voor het personeel van de VNG gelden. De meeste voorschriften en regelingen zijn te vinden op Intranet. Van sommige heeft de werknemer bij zijn indiensttreding een exemplaar ontvangen. Desgewenst kan bij de afdeling Personeel en Organisatie (extra) informatie verkregen worden.

Voorschrift/regeling	Korte beschrijving
Beloningsbeleid	Regeling met betrekking tot de beloning van werknemers VNG
BHV regeling	Overzicht van regels voor bedrijfshulpverlening;
Fietsregeling	Regeling m.b.t. het fiscaal vriendelijk aanschaffen van een fiets t.b.v. woon-werkverkeer;
Fiscale regeling vakbondscontributie	Regeling die voorziet in de betaling van de vakbondscontributie door verlofdagen of eindejaarsuitkering met een fiscaal voordeel.
Persoonsgebonden budget (PGB)	Een bruto bedrag dat jaarlijks door de Directieraad per formatieplaats wordt vastgesteld om uit te ruilen voor in deze regeling vastgestelde bestedingsdoelen.
Privacyreglement	Gedragcode ter bescherming van de registraties van de VNG;
Receptieregeling	Overzicht regels van recepties bij jubilea en afscheid;
Regeling gespreks cyclus VNG-	Overzicht van regels die van toepassing zijn op functionerings-, POP- en beoordelingsgesprekken;
Regeling nevenwerkzaamheden	Voorschriften en regels voor het verrichten van nevenwerkzaamheden;
Regeling opleiden en ontwikkeling	Overzicht van regels ten aanzien van opleiding en ontwikkeling, opleidingskosten , terugbetalingsclausule en het opleidingsplan.
Uitvoeringsregeling Bovenwettelijke	Overzicht van regels over uitkeringen bij

Uitkeringen	werkloosheid die de VNG in aanvulling op de WW-uitkering verstrekt;
Vervoersbeleid VNG	Overzicht van regels over dienstreizen, parkeren, NS business cards openbaar vervoerkaarten bij de VNG;
Verzuimprotocol	Voorschriften en (gedrags)regels bij ziekteverzuim;
Werktijdenregeling VNG	Regels ten aanzien van de werktijden alsmede van de uitvoeringsregels omtrent de opname van ADV.