CAO LKCA 2023-2026

Inhoud

Inleiding **4**

1 Algemene bepalingen **5**
Artikel 1.1 Definities 5
Artikel 1.2 Werkingssfeer 5
Artikel 1.3 Bijlagen 6
Artikel 1.4 Looptijd 6
Artikel 1.5 Karakter cao 6
Artikel 1.6 Verplichtingen van LKCA 6
Artikel 1.7 Verplichtingen van de werknemer 7
Artikel 1.8 Persoonsgegevens 8

2 Arbeidsovereenkomst **9**
Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst 9
Artikel 2.2 Detachering 9
Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst 9
Artikel 2.4 Overlijden van de werknemer 9
Artikel 2.5 Disciplinaire maatregelen 10
Artikel 2.6 Aanvraag WW 11

3 Arbeidsduur **12**
Artikel 3.1 Arbeidsduur 12
Artikel 3.2 Werktijden 12
Artikel 3.3 Compensatie-uren 12

4 Salaris en (jaarlijkse) uitkeringen **13**
Artikel 4.1 Algemeen/ beperkingen werkingssfeer van dit hoofdstuk 13
Artikel 4.2 Inschaling en uitbetaling 13
Artikel 4.3.1 Jaarlijkse verhoging 13
Artikel 4.3.2 Structurele salarisverhoging 13
Artikel 4.4 Overgang naar een andere functie 13
Artikel 4.5 Vakantietoeslag 14
Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering 14

5 Toeslagen **15**
Artikel 5.1 Toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie 15

6 Tegemoetkomingen en Vergoedingen **16**
Artikel 6.1 Tegemoetkoming woon-werkverkeer 16
Artikel 6.2 Reis- en verblijfskostenvergoeding 16
Artikel 6.3 Tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiaires 16
Artikel 6.4 Tegemoetkoming premie zorgverzekering 17
Artikel 6.5 WGA premie 17
Artikel 6.6 Flexwerken 17
Artikel 6.7 Telefoonkosten 17
Artikel 6.8 Ter beschikking stellen hardware 17

7 Verlof **18**
Artikel 7.1 Aantal verlofuren 18
Artikel 7.2 Opname verlofuren 18
Artikel 7.3 Opname verlofuren bij einde dienstverband 18
Artikel 7.4 Feestdagen 19
Artikel 7.5 Buitengewoon verlof met behoud van salaris 19
Artikel 7.6 Buitengewoon verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van salaris 20

8 Employability **22**
Artikel 8.1 Scholingsbeleid en loopbaanbeleid 22
Artikel 8.2 Bijscholing 22
Artikel 8.3 Resultaatgericht werken 22

9 Pensioen **23**
Artikel 9.1 Pensioenfonds 23
Artikel 9.2 Pensioenpremie 23

10 Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid **24**
Artikel 10.1 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 24
Artikel 10.2 Re-integratieverplichtingen 25
Artikel 10.3 Ziekte na einde dienstverband 25
Artikel 10.4 Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten 25
Artikel 10.5 Reorganisaties en fusies Artikel 10.5.1 Reorganisaties 26
Artikel 10.5.2 Fusies 26
Artikel 10.6 Financiële voorzieningen bij reorganisaties en fusies 27

11 Medezeggenschap **28**
Artikel 11.1 Ondernemingsraad 28
Artikel 11.2 Tijdsbesteding en vervanging ondernemingsraad 28
Artikel 11.3 Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden ondernemingsraad 28
Artikel 11.4 Instemmingsrecht en ondersteuning ondernemingsraad 28
Artikel 11.5 Bestuurssamenstelling 28
Artikel 11.6 Vakbondsverlof 29

Bijlage 1 Salaristabel **30**

Inleiding

De Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) en de Kunstenbond zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026.

Bij de totstandkoming van deze cao is erop toegezien dat deze past bij de doorontwikkeling van de huidige organisatie waarbij onze professionals de ruimte wordt geboden om hun werkzaamheden binnen de strategische kaders van LKCA optimaal uit te kunnen voeren.

Bij deze cao zijn de volgende protocolafspraken gemaakt:
- Keti Koti: De vakorganisatie en OR treden voor 1 oktober 2023 met de Directeur-Bestuurder in overleg over de mogelijkheid tot het definitief vaststellen van Keti Koti tot een vrije dag in de cao.
- Werkinstructie opname verlofdagen: In 2023 stelt LKCA een werkinstructie op voor het opnemen van verschillende vormen van verlof en compensatie uren. De werkinstructie hiervoor wordt aan de OR voorgelegd en na akkoord bekend gemaakt aan de organisatie.
- Vitaliteitsbeleid/generatieregeling/duurzame inzetbaarheid: In 2023 wordt in overleg met de OR en een werkgroep een vitaliteitsbeleid ontwikkeld. Hiervoor wordt gekeken naar de eerder gebruikte 60 plus regeling, de regeling vervroegd uittreden, het afwegingskader generatieregeling en vervroegd uittreden van de cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. OR en organisatie laten zich hierin ondersteunen door een externe deskundige. De uitkomsten hiervan worden, na overleg met de OR, met de organisatie gedeeld en begin 2024 geïmplementeerd.
- Eindejaarsuitkering: Voorjaar 2025 spreken vakorganisatie en directeur-bestuurder over de mogelijkheid om per 2025 de EJU verder te verhogen richting de 8,3% zoals in de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

De uitkomsten van de protocolafspraken worden toegevoegd als bijlagen van deze cao.

Met deze cao, inclusief protocolafspraken, geven partijen een goede invulling aan de afspraken over arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers. Met deze cao wordt bijvoorbeeld verdere invulling gegeven aan aandacht voor diversiteit en inclusie en duidelijke afspraken rondom woon-werkverkeer, verlof en zijn er protocolafspraken gemaakt rondom vitaliteit en duurzaam inzetbaarheid.
Dit alles met als doel dat de basis goed geregeld is, zodat LKCA zich kan inzetten voor haar primaire doel: Samen werken aan cultuur voor iedereen.

Voor akkoord van deze cao,

Lucien Kembel
Directeur-bestuurder

Karin Boelhouwer
Bestuurder / belangenbehartiger
LKCA Kunstenbond

1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

a Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek;
b LKCA: Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst, gevestigd te Utrecht;
c Werknemer: degene, x, vrouw of man, die een arbeidsovereenkomst met LKCA heeft gesloten;
d Cao: de cao LKCA 2023-2026;
e Salarisschaal: een vaste oplopende reeks periodieknummers en de daarbij behorende bedragen, zoals opgenomen in Bijlage 1 bij de cao;
f Salaris: het tussen LKCA en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag overeenkomstig de salarisschaal;
g Uurloon: het bruto bedrag per arbeidsuur, dat wordt verkregen door het salaris te delen door het getal 156;
h Periodiek: een verhoging van het salaris met één periodieknummer;
i Periodieknummer: een nummer dat voorkomt in een salarisschaal in de salaristabel van Bijlage 1;
j Arbeidsduur: de met inachtneming van deze cao tussen LKCA en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis-en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door LKCA opgedragen werkzaamheden. Tot de arbeidsduur behoort eveneens de reistijd, verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied, aan het begin en/of einde van het werk. Dit voor zover de reistijd meer bedraagt dan de gebruikelijke reistijd woon-/werkverkeer;
k Arbeidsmarkttoeslag: Persoonlijke toeslag op het loon om een medewerker te werven of te behouden met als achterliggende reden de schaarste op de arbeidsmarkt.
l Flexwerken: Afspraken tussen werkgever en werknemer over flexibele plaats van tewerkstelling en flexibele werktijden.
m Plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
n Werkgebied: het door LKCA aangewezen gebied waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
o Partner: de wettige echtgeno(o)te van de werknemer of de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door LKCA erkend samenlevingsverband heeft.
p Nagelaten betrekkingen: degenen genoemd in art. 7:674 lid 3 BW.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op alle werknemers (vast en tijdelijk) in dienst van LKCA.

Artikel 1.3 Bijlagen

Bijlagen waarnaar in de cao wordt verwezen, vormen één geheel met de cao.

Artikel 1.4 Looptijd

Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 01-01-2023 t/m 31-12-2026.
Wanneer geen van de partijen bij de cao deze uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de cao eindigt de cao opzegt door middel van een aangetekend schrijven, wordt de duur steeds met een jaar verlengd. Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 1.5 Karakter cao

1 Deze cao is een minimum cao.
2 De met deze cao in strijd zijnde bepalingen in werkinstructies, huisregels of andere tussen LKCA en werknemer(s) overeengekomen regelingen zijn nietig.

Artikel 1.6 Verplichtingen van LKCA

1 Verstrekking en inzage cao
   a LKCA geeft aan de werknemer op diens verzoek inzage in de vast bladige uitgave van deze cao, dan wel een digitale uitgave van de cao en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk of gewijzigde versie.
   b LKCA geeft de werknemer die lid is van de ondernemingsraad kosteloos een exemplaar van de vast bladige uitgave van deze cao en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk.
   c Vakbonden, partij bij deze cao, geven kosteloos een digitale versie van deze cao aan hun leden.
   d LKCA geeft tijdens de sollicitatieprocedure aan de beoogde werknemer inzage in een exemplaar van de cao.

2 Aansprakelijkheid voor schade
   a LKCA verzekert zich voldoende voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt tijdens de uitoefening van zijn dienstbetrekking. Voor schade die het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is de werknemer zelf aansprakelijk.
   b De werknemer die tijdens de arbeidsduur buiten zijn schuld schade lijdt waarvoor LKCA wettelijk aansprakelijk is, heeft recht op vergoeding van deze schade door LKCA. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eventuele aanspraken die hij heeft op vergoeding door derden aan LKCA overdraagt. Het in dit artikel bepaalde geldt niet voor geldelijke schade door loonderving, ter zake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachten een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel recht op een uitkering als bedoeld in artikel 10.1 van deze cao.

3 Gedragscode en bevorderen gelijke kansen
LKCA stelt met instemming van de OR een gedragscode vast, gericht op:
a Het bevorderen van diversiteit bij doorstroming van werknemers naar hoger ingeschaalde functies.
b Het voorkomen van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is ieder gedrag dat wordt ervaren als ongewenste aandacht, tot uitdrukking komend in verbaal, fysiek of ander nonverbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn. Hierbij valt te denken aan seksueel getinte aandacht, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. De werkgever tracht ongewenst gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. De werkgever zorgt voor een sociaal veilige werkomgeving en bevordert de deskundigheid van leidinggevenden en werknemers. De werkgever zal altijd aangifte doen bij het vermoeden van strafbare feiten. LKCA kent een (externe) vertrouwenspersoon die door de medewerker benaderd kan worden als deze in aanraking komt met ongewenst gedrag.
c Het bevorderen van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten.

4 Geheimhouding
LKCA is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem als werkgever aan persoonlijke gegevens over de werknemer bekend is, tenzij het verwerking van de persoonsgegevens noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of verplicht is op grond van een wettelijke bepaling. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 1.7 Verplichtingen van de werknemer

1 Tijdelijke wijziging in werkzaamheden, arbeidsduur en werktijden
Binnen redelijke grenzen en voor zover dat in het belang van het werk of de instelling is, stemt de werknemer – na overleg – in met:
a het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie.
b tijdelijke en incidentele wijzigingen van zijn arbeidsduur en werktijden.

2 Nevenfuncties
a De werknemer is verplicht LKCA vooraf te informeren over het (gaan) verrichten van (on)betaalde nevenfuncties of nevenwerkzaamheden en over latere wijzigingen in de aard, omvang en plaats daarvan.
b Het is de werknemer toegestaan om, (on)betaalde werkzaamheden of nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij het verrichten van die werkzaamheden niet verenigbaar is met zijn functie of de (zakelijke) belangen van LKCA kunnen schaden. LKCA zal de werknemer na de onder a. genoemde melding schriftelijk meedelen of hij toestemming verleent of onthoudt. Bij onthouding van toestemming doet LKCA opgave van de redenen voor onthouding.

3 Geheimhouding
a De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie en beroep ter kennis komt voor zover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft na beëindiging van het dienstverband gelden.

b De verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover personen die medeverantwoordelijk zijn voor een goede vervulling van de functie van de werknemer. Ook geldt de verplichting niet tegenover personen van wie de medewerking hierbij nodig is, wanneer deze personen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.
c Geheimhouding is niet verplicht met betrekking tot gegevens, waarvan een wettelijke plicht openbaarmaking vereist.

4 Beheer over goederen LKCA
a De werknemer beheert goederen die door LKCA aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig.
b De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door LKCA geleden schade, voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
c De verplichting zoals bedoeld in lid b van dit artikel kan alleen worden opgelegd nadat de werknemer hierover is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 1.8 Persoonsgegevens

1 De werknemer is gehouden LKCA onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn of haar burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, adres van degene die in geval van nood moet worden ingelicht e.d., alsmede beëindiging van een door LKCA erkend samenlevingsverband.
2 De werknemer die een partner, met wie geen huwelijk of geregistreerd partnerschap is aangegaan als partner in de zin van artikel 1 sub n van deze cao wil aanmerken, verstrekt LKCA daartoe voldoende gegevens.

De aanspraken van de werknemer met de partner, voortvloeiend uit lid 2 van dit artikel, ontstaan en treden in werking vanaf het moment dat de werkgever in het bezit is van de daar bedoelde gegevens.

2 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen LKCA en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.

Artikel 2.2 Detachering

1 Er is sprake van detachering als LKCA met een andere organisatie overeenkomt dat een werknemer zijn functie gaat uitoefenen in de andere organisatie.
2 Voor detachering is altijd de voorafgaande instemming van de werknemer nodig.
3 De organisatie, waarbij detachering plaatsvindt, kan niet treden in de rechten en plichten van LKCA.
4 Een detacheringsovereenkomst wordt altijd schriftelijk aangegaan.
5 Een gewaarmerkt afschrift van de detacheringsovereenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehecht.

Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

Het dienstverband eindigt:
a met wederzijdse instemming op het door LKCA en werknemer overeengekomen tijdstip;
b door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
c door een schriftelijke en beargumenteerde opzegging van de arbeidsovereenkomst door LKCA of werknemer, met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW een langere opzegtermijn verplicht is.
d door eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
e door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor LKCA of werknemer, volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
f van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
g door overlijden van de werknemer;
h door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van artikel 7:671b, artikel 7:671c of artikel 7:686 BW.

Artikel 2.4 Overlijden van de werknemer

Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens toegekend als bedoeld in artikel 7:674 BW, met dien verstande dat die uitkering gelijk is aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 2.5 Disciplinaire maatregelen

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

2 Op non actiefstelling
   a LKCA kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 14 kalenderdagen op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden door welke oorzaak dan ook ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
   b Het besluit tot op non actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan wordt door LKCA zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
   c Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan LKCA, gehoord de werknemer, de op non actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
   d De op non actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
   LKCA is verplicht om gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non

actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden te laten hervatten.

e De op non actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 2.6 Aanvraag WW

In geval van een beëindiging van het dienstverband als bedoeld in artikel 2.3, is de werknemer die niet aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt, verplicht zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk één week voor de laatste dag van zijn dienstverband, bij het UWV een uitkering aan te vragen op grond van de Werkloosheidswet. De werknemer stuurt LKCA een kopie van de aanvraag, zodra deze is ingediend.

3 Arbeidsduur

Artikel 3.1 Arbeidsduur

1 De arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
2 Indien de werknemer dit wenst kan met instemming van LKCA de omvang van het dienstverband worden verruimd tot maximaal 40 uur per week. De met de arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd.
3 Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, de reis-en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats.
4 Alle functies in deze cao kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.

Artikel 3.2 Werktijden

1 De werktijden worden over 2 werkweken (72 uur) vormgegeven.
2 De werknemer registreert zijn werktijden in het urenregistratie-systeem en zijn verlof in het verlofsysteem.

Artikel 3.3 Compensatie-uren

1 Algemeen
Onder compensatie-uren wordt verstaan arbeid die wordt verricht in uren die de overeengekomen arbeidsduur overstijgen.

2 Open afbouw compensatie-uren
a Opgebouwde compensatie-uren worden door de medewerker vastgelegd middels de hiervoor beschikbare functionaliteit bij de urenregistratie.
b De medewerker neemt de opgebouwde compensatie-uren in tijd op in het kalenderjaar waarin zij gemaakt zijn.
c De aan het einde van het kalenderjaar resterende compensatie-uren komen te vervallen.
d Compensatie-uren worden niet (financieel) vergoed.

4 Salaris en (jaarlijkse) uitkeringen

Artikel 4.1 Algemeen/ beperkingen werkingssfeer van dit hoofdstuk

De artikelen 4.2 t/m 4.3.1 zijn niet van toepassing op de directeur-bestuurder van LKCA.

Artikel 4.2 Inschaling en uitbetaling

1 Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een salaris toegekend uit de bij de functie behorende salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.
2 Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daaropvolgende maand uitbetaald.

Artikel 4.3.1 Jaarlijkse verhoging

1 Het salaris van de werknemer wordt elk jaar op 1 januari verhoogd met één periodieknummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
2 De werknemer heeft geen recht op een jaarlijkse verhoging indien zijn functioneren over het voorgaande jaar door LKCA in het kader van het jaarlijkse beoordelingsgesprek als onvoldoende is beoordeeld.
3 LKCA kan de werknemer een extra periodiek toekennen als het functioneren van de werknemer in het voorgaande jaar door LKCA als uitzonderlijk goed wordt beoordeeld.
4 Met de toekenning van een extra periodiek kan het maximum van de salarisschaal met ten hoogste twee periodieken worden overschreden.

Artikel 4.3.2 Structurele salarisverhoging

Voor de structurele salarisverhogingen wordt de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening gevolgd, mits de financiële positie van de werkgever dit toestaat. Wanneer de financiële positie onvoldoende is, moet de werkgever dit aannemelijk maken. Een definitief besluit om de cao Sociaal Werk niet te volgen wordt door LKCA niet eerder genomen dan na overleg met de bonden.

Artikel 4.4 Overgang naar een andere functie

1 Overgang naar een hogere functie
   a De werknemer die wordt overgeplaatst naar een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt met ingang van de datum van overplaatsing in deze salarisschaal ingedeeld.
   b De werknemer wordt ingeschaald in het periodieknummer waarvan het salaris één stap hoger is dan zijn huidige salaris. Twee voorbeelden ter verduidelijking: de werknemer die is ingeschaald in schaal 2, periodieknummer 6 wordt ingeschaald in schaal 3, periodieknummer 6. De werknemer die is ingeschaald in schaal 7, periodieknummer 7 wordt ingeschaald in schaal 8, periodieknummer 5.

2 Overgang naar een functie van gelijk niveau
Als de werknemer bij LKCA een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

3 Overgang naar een lagere functie
Als de werknemer een andere functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving, met dien verstande dat het salaris waarop de werknemer aanspraak heeft op de dag van de functiewijzing niet meer zal worden verhoogd tot het moment waarop het bij de functie behorende salaris in de lagere salarisschaal hoger wordt dan het salaris waarop de werknemer aanspraak heeft op de dag van de functiewijzing.

Artikel 4.5 Vakantietoeslag

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende kalenderjaar.

1 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het in het vakantietoeslagjaar feitelijk ontvangen brutosalaris. Werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst komen of uit dienst gaan, ontvangen de vakantietoeslag naar rato.
2 De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.

Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

1 De werknemer die op 1 december van enig jaar in dienst is van LKCA, ontvangt een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6% van het door de werknemer in het desbetreffende jaar feitelijk ontvangen totale brutosalaris, vermeerderd met de hierover opgebouwde vakantietoeslag.
2 De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar eindigt, in welk geval de eindejaarsuitkering naar rato wordt uitgekeerd.
3 Op verzoek van de medewerker kan na akkoord van de leidinggevende de eindejaarsuitkering ook vervroegd uitgekeerd worden.

5 Toeslagen

Artikel 5.1 Toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie

1 De werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger ingeschaalde functie van een andere werknemer volledig of nagenoeg volledig waarneemt, anders dan wegens vakantieverlof, ontvangt een toelage. Deze toelage wordt op het moment dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht toegekend, tot het tijdstip waarop de waarneming begon. De toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen, als de werknemer zou worden ingeschaald in de waargenomen functie.
2 Als LKCA de waarneming opdraagt aan meerdere werknemers, wordt aan de werknemers een toelage toegekend evenredig aan het door LKCA vastgestelde percentage van de waarneming.

Artikel 5.2 Arbeidsmarkttoeslag

1 LKCA kan aan (groepen) werknemers een arbeidsmarkttoeslag toekennen.
2 De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris.
3 De in lid 1 bedoelde toeslag wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.
4 Een regeling voor het toekennen van arbeidsmarkttoeslagen zoals bedoeld in de leden 1 t/m 3 in dit artikel, moet tot stand komen met instemming van de OR.

6 Tegemoetkomingen en Vergoedingen

Artikel 6.1 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

1 De werknemer krijgt een OV treinvrij abonnement, waarbij binnen Nederland ook privé vrij gereisd kan worden met de trein in 2e Klas. Dit kan met alle treinmaatschappijen binnen Nederland. De Businesscard kan dus ook buiten werktijd gebruikt worden voor treinreizen.
Bij dienstreizen mag de werknemer De Businesscard ook gebruiken voor andersoortig openbaar vervoer, zoals de bus, tram, metro en OV-fiets. Na afstemming, per e-mail, met de leidinggevende en HRM kan in speciale omstandigheden ook 1e klas gereisd worden met de OV treinvrij abonnement.

2 De werknemer die op verzoek van werkgever met de auto reist, heeft recht op reiskostenver-goeding op basis van het fiscaal maximaal belastingvrije bedrag per kilometer. Parkeerkosten worden alleen vergoed wanneer er na vooraf akkoord van de werkgever met de auto wordt gereisd.De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste reisroute tussen woon- en werklocatie.

3 De werknemer overlegt de gegevens op basis waarvan de vergoeding kan worden vastgesteld.

4 De werknemer die op de fiets naar het werk komt , kan jaarlijks – onder overlegging van ter zake zijnde facturen – een bedrag van maximaal € 82,- vergoed krijgen voor zaken die met het vervoer op de fiets samenhangen.

Artikel 6.2 Reis- en verblijfskostenvergoeding

1 De werknemer die in opdracht van LKCA voor zijn werkzaamheden reiskosten maakt, ontvangt een vergoeding op basis van het laagste tarief openbaar vervoer of op basis van het fiscaal maximaal belastingvrije bedrag per kilometer, tenzij LKCA en de werknemer anders overeenkomen.

2 Indien aan een opdracht van LKCA verblijfskosten zijn verbonden, dan worden de werkelijk gemaakte kosten aan de werknemer vergoed, mits deze in redelijke verhouding staan tot de omstandigheden en de duur van de reis.

3 LKCA betaalt de vergoeding van reis- en verblijfkosten bij de eerstvolgende salarisbetaling, nadat zij van de werknemer de gegevens heeft ontvangen op basis waarvan de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 6.3 Tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiaires

1 Kosten anders dan de in 6.1 bedoelde kosten die de stagiaire tijdens zijn stage maakt in opdracht van LKCA worden conform de bepalingen van deze cao of de binnen de organisatie van toepassing zijnde ondernemingsregelingen vergoed.

2 LKCA kan aan leerlingen die een stage lopen een stagevergoeding geven.

Artikel 6.4 Tegemoetkoming premie zorgverzekering

De werknemer ontvangt een maandelijkse tegemoetkoming in de premie voor zijn zorgverzekering van € 30,- bruto ongeacht de omvang van zijn dienstverband.

Artikel 6.5 WGA premie

De door LKCA ingehouden WGA-premie op het salaris van de werknemer is nihil.

Artikel 6.6 Flexwerken

LKCA heeft een thuiswerkregeling.

1 Om de extra kosten van thuiswerken (gas-, water- en elektriciteitsverbruik, etc.) zo veel mogelijk te compenseren ontvangt elke medewerker een vaste thuiswerkvergoeding van 132 euro netto per jaar als deze gemiddeld 1 dag per week thuis werkt. Bij gemiddeld 2 dagen per week ontvangt deze 264 euro netto per jaar. 264 euro is tevens de maximale thuiswerkvergoeding die een medewerker kan krijgen. De leidinggevende inventariseert jaarlijks in november hoeveel elke medewerker dat jaar gemiddeld heeft thuisgewerkt en geeft dit door aan de HRM-adviseur. De uitbetaling van de thuiswerkvergoeding vindt dan plaats bij de salarisbetaling van december.
2 Ter verbetering van de thuiswerkplek biedt LKCA elke medewerker de mogelijkheid om tot een maximum van 275 euro per 3 jaar aan benodigde hulpmiddelen te declareren. Daarnaast heeft elke medewerker de mogelijkheid om hulpmiddelen (zoals bureaustoel, beeldscherm, etc.) in bruikleen te krijgen van LKCA om te kunnen voldoen aan een ergonomische werkplek. Mocht een medewerker vanwege (medische) omstandigheden extra hulpmiddelen nodig hebben, dan dient dit schriftelijk (per e-mail) ter goedkeuring voorgelegd te worden aan de leidinggevende. De leidinggevende bepaalt in overleg met HRM-adviseur of de extra hulpmiddelen worden toegekend. Wanneer het deels of volledig wordt toegekend dan kan de medewerker de extra kosten deels of volledig declareren.
3 De vergoedingen die genoemd worden in 6.6.1 en 6.6.2, worden jaarlijks geïndexeerd conform gemiddelde inflatie CPI.

Artikel 6.7 Telefoonkosten

Werknemer ontvangt een telefoonvergoeding van € 25,- netto per maand. Voorwaarde hiervoor is dat privé nummer ook zakelijk wordt gebruikt.

Artikel 6.8 Ter beschikking stellen hardware

LKCA stelt aan elke medewerker een laptop ter beschikking. Aan het gebruik kunnen door LKCA schriftelijke voorwaarden worden gesteld.

7 Verlof

Artikel 7.1 Aantal verlofuren

1 De werknemer met een volledig dienstverband (36 uur) bouwt per kalenderjaar 144 wettelijke en 47,6 bovenwettelijke verlofuren op.
2 De medewerker kan éénmaal per jaar een verzoek indienen om maximaal 36 uur (bij een volledig dienstverband) extra verlofuren te kopen. Voor elk uur extra verlof wordt een vergoeding ingehouden ter waarde van het uurloon van de medewerker. LKCA wijst het verzoek toe, tenzij en voor zover zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 7.2 Opname verlofuren

1 De verlofuren moeten zo mogelijk in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen.
2 In enig jaar niet-genoten verlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens artikel 7.1 toekomende verlof.
3 De wettelijke verlofuren vervallen zes maanden na de laatste dag van het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd, tenzij de werknemer aantoont dat hij tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
4 De werknemer heeft elk jaar recht op tenminste twee aaneengesloten weken verlof. Aanvang en einde van het verlof worden door LKCA vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij het belang van LKCA zich daartegen verzet.
5 Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde verlof arbeidsongeschikt wordt, geldt het verleende verlof niet als verlof indien de werknemer voldoende aan LKCA aantoont dat door deze arbeidsongeschiktheid geen verlof kan of kon worden genoten.
6 De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van LKCA is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op verlof, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.
7 Een werkinstructie voor het opnemen van verschillende vormen van verlof en compensatie uren wordt regelmatig actief met de leidinggevende en organisatie gedeeld. De werkinstructie hiervoor wordt in 2023 aan de OR voorgelegd en na akkoord bekend gemaakt aan de organisatie.

Artikel 7.3 Opname verlofuren bij einde dienstverband

1 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overleggen werknemer en LKCA over de opname van de resterende verlofuren.
2 Indien de werknemer het hem toekomende verlof niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de resterende verlofuren bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
3 Teveel genoten verlofuren zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

Artikel 7.4 Feestdagen

1 De door de Rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen zijn bij LKCA gediversifieerd:
De algemene feestdagen zijn nieuwjaarsdag, koningsdag, 5 mei en door de rijksoverheid erkende feest- en gedenkdagen.
2 De huidige zes christelijke feestdagen kunnen, voor zover ze niet op zaterdag of zondag vallen (en wel vallen op een werkdag van de medewerker), worden ingeruild voor andere (feest)dagen.
3 Wanneer hiervan sprake is kan op de huidige feestdagen thuis worden gewerkt.
4 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen: nieuwjaarsdag, goede vrijdag, tweede paasdag, koningsdag (of de dag waarop koningsdag gevierd wordt), 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste- en tweede kerstdag en op de door de Rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen. Of de feestdagen die hiervoor in de plaats komen, zoals genoemd in

7.4.2. De feestdagen omvatten een tijdvak van 24 uur, te beginnen om 0.00 uur op de betrokken dag.

Artikel 7.5 Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1 Recht op buitengewoon verlof
De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris op het hieronder genoemde aaneengesloten aantal werkdagen:
   a bij zijn ondertrouw, of bij het passeren van zijn notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag;
   b bij zijn huwelijk, of bij registratie van zijn partnerschap: 3 dagen;
   c bij het huwelijk van eerste graads bloed- of aanverwanten: 1 dag;
   d bij het overlijden van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
   e bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
   f bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad: 1dag;
   g Als de werknemer belast is met de organisatie van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen verleend;
   h Bij zijn verhuizing, 1 dag;
   i Bij bevalling van de partner: 5 dagen.

2 Uitzondering buitengewoon verlof
In andere bijzondere gevallen kan LKCA, indien daar aanleiding toe bestaat, voor een beperkte duur buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen.

3 Afwijzing verzoek buitengewoon verlof
LKCA is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

4 Mantelzorg
De werknemer die mantelzorg verricht heeft het recht om in overleg met de werkgever LKCA de werktijden aan te passen teneinde de mantelzorg mogelijk te maken.

Artikel 7.6 Buitengewoon verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van salaris

Algemeen

De werknemer heeft recht op verlof conform de Wet arbeid en zorg voor zover daar in dit artikel niet van wordt afgeweken en mits de aanvraag voor het verlof tijdig bij LKCA is ingediend

Ouderschapsverlof

In aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.

a Het voornemen tot ouderschapsverlof moet uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum zijn aangevraagd.
b Voor elk uur ouderschapsverlof dat door de werknemer wordt opgenomen, betaalt LKCA een vergoeding die overeenkomt met 40% van het dan geldende bruto minimum uurloon voor 23-jarigen, op basis van een 36-urige werkweek.
c Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens dit ouderschapsverlof, betaalt LKCA het werkgeversaandeel in de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal 24 maanden per kind.
d De werknemer bouwt geen vakantieverlof op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet.
e De in artikellid 2 genoemde vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 4.5) en de eindejaarsuitkering (artikel 4.6).

Zorgverlof

In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op:

1 Kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, bloedverwanten in de tweede graad of anderen met wie hij een huishouden deelt overeenkomstig de volgende bepalingen:
   a Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
   b Over de opgenomen uren wordt het salaris volledig doorbetaald.

2 Langdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, bloedverwanten in de tweede graad of anderen met wie u een huishouden deelt overeenkomstig de volgende bepalingen:
   a Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
   b Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.

c Over de opgenomen verlofuren wordt 40% van het salaris doorbetaald. Dit tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
d Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het zorgverlof, betaalt LKCA het werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
e Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt hoogstens de helft van de arbeidsduur per week.
f De werknemer kan bij LKCA een verzoek indienen om verlof voor een langere periode dan 6 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. LKCA stemt hiermee in, tenzij gewichtige redenen het hem onmogelijk maken. Het onder b bepaalde blijft echter onverminderd gelden.
g Over de uren dat de werknemer zorgverlof geniet wordt vakantieverlof opgebouwd.
h Het onder c, d en e bepaalde geldt slechts gedurende een periode van maximaal 6 maanden.

8 Employability

Artikel 8.1 Scholingsbeleid en loopbaanbeleid

1 Opstellen plan
LKCA stelt eens per vier jaar met instemming van de ondernemingsraad een plan op waarin de scholings- en loopbaanmogelijkheden en de studiefaciliteiten van de werknemers zijn opgenomen. Dit plan is gericht op het huidige en het toekomstige functioneren van de werknemers binnen en buiten de instelling.

2 Verlenen studiefaciliteiten
Met betrekking tot het verlenen van studiefaciliteiten wordt in ieder geval het volgende geregeld:
a de aanvraagprocedure;
b de verlofmogelijkheden;
c de kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting;
d de omstandigheden waaronder in individuele gevallen kan worden afgeweken.

3 Duurzame inzetbaarheid
In 2023 wordt in overleg met de OR en een werkgroep een vitaliteitsbeleid ontwikkeld. Hiervoor wordt gekeken naar de eerder gebruikte 60 plus regeling, de regeling vervroegd uittreden, het afwegingskader generatieregeling en vervroegd uittreden van de cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. OR en organisatie laten zich hierin ondersteunen door een externe deskundige. De uitkomsten hiervan worden, na overleg met de OR, met de organisatie gedeeld en begin 2024 geïmplementeerd.
De uitkomsten worden dan bijlagen van deze cao.

Artikel 8.2 Bijscholing

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die in overleg met de leidinggevende van LKCA aangewezen worden als noodzakelijk voor de uitoefening van de functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden als opgedragen werkzaamheden beschouwd. De kosten komen voor rekening van LKCA.

Artikel 8.3 Resultaatgericht werken

LKCA stelt met instemming van de ondernemingsraad een beoordelingsregeling vast voor de beoordeling van werknemers. Resultaatgericht werken en beoordelingsregeling zijn samengevoegd.

9 Pensioen

Artikel 9.1 Pensioenfonds

De rechten en verplichtingen van LKCA en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van dit reglement bij indiensttreding.

Artikel 9.2 Pensioenpremie

LKCA houdt een deel van de verschuldigde pensioenpremie in op het salaris van de werknemer. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in het PFZW pensioenreglement. Inzake de verdeling van de pensioenpremie tussen LKCA en werknemer wordt de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening gevolgd.

10 Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid

Artikel 10.1 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1 De werknemer die wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, maar maximaal 104 weken, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van 100% tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand.
Tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand bedraagt het percentage van het laatstgenoten salaris
   a 70%, maar tenminste het voor de werknemer geldende minimumloon.
   b 85% indien de werknemer naar vermogen passend werk verricht én zich houdt aan al zijn in artikel 10.2 vermelde re-integratieverplichtingen;
   c meer dan 85% indien de werknemer in het kader van zijn re-integratie meer dan 85% van zijn gemiddelde arbeidsduur werkt, naar rato van dat percentage;
   d meer dan 85% indien de werknemer (tijdelijk) een lager gesalarieerde functie aanvaardt waarvan het salaris hoger is dan 85% van het overeengekomen salaris; werknemer heeft dan heeft recht op dat hogere salaris.

2 De werknemer die in het kader van de WIA, eerder dan na de gebruikelijke wachttijd een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-regeling) ontvangt, ontvangt van LKCA een aanvulling op deze uitkering.
Deze uitkering (inclusief het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand van zijn ongeschiktheid aangevuld tot 100% van zijn laatstgenoten salaris en tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand van zijn ongeschiktheid tot 85% van zijn laatstgenoten salaris.
Deze aanvulling op de IVA-regeling duurt uiterlijk 18 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag. Als het dienstverband eindigt, eindigt ook de aanvulling.

3 De in lid 2 genoemde tijdvakken worden verlengd met de periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps-of bevallingsverlof geniet. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg ontvangt, betaalt LKCA, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris, een aanvulling tot aan het voornoemde laatstgenoten salaris.

4 LKCA kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de bij LKCA geldende regeling rondom de meldingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt of zich niet houdt aan andere door LKCA schriftelijk gegeven redelijke voorschriften betreffende het verstrekken van informatie die LKCA nodig heeft om het recht vast te stellen.

5 Voordat de loonbetaling wordt opgeschort, of wordt gestaakt op een van de gronden, genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW, zal LKCA de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen dat het vermoeden is gerezen dat er een grond voor staking of opschorting bestaat.

Artikel 10.2 Re-integratieverplichtingen

De werknemer die in verband met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte de overeengekomen werkzaamheden niet kan verrichten is onder meer verplicht om:

a gevolg te geven aan door LKCA of een door LKCA aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door LKCA of die deskundige getroffen maatregelen, gericht op zijn re-integratie;
b mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
c door LKCA of de deskundige ten behoeve van de re-integratie aangewezen scholing of training, gericht op werkhervatting, te volgen;
d passend werk te verrichten waartoe LKCA hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 10.3 Ziekte na einde dienstverband

1 De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de LKCA conform de bij de LKCA geldende regels omtrent ziekmeldingen.
2 De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
   a volledige medewerking te geven aan de uitvoering van de regels omtrent ziekmeldingen;
   b gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de LKCA;
   c aan de LKCA alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan de LKCA als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken;
   d alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
   e mee te werken aan een namens de LKCA aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
   f een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

3 De verplichtingen hierboven genoemd in sub a tot en met sub e blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt is en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Artikel 10.4 Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Als een werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden, zullen LKCA en de werknemer zich inspannen om een passende functie te vinden voor de werknemer binnen of buiten de organisatie.

Artikel 10.5 Reorganisaties en fusies Artikel 10.5.1 Reorganisaties

1 De OR wordt in de gelegenheid gesteld een advies (art. 25 WOR) uit te brengen over een voorgenomen reorganisatie van (een deel van) de onderneming, die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft. LKCA stelt de OR bij de adviesaanvraag een reorganisatieplan ter hand waarin ten minste aangegeven wordt welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden uitgevoerd.
2 Als door de voorgenomen reorganisatie gedwongen ontslagen plaatsvinden, geeft LKCA in het reorganisatieplan in ieder geval aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen, die uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.
3 Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
4 LKCA zal zich inspannen om de betrokken werknemers te begeleiden van werk naar werk. In het uitvoeringsplan wordt vastgesteld welke maatregelen worden genomen om de werknemers van werk naar werk te begeleiden en welke stimuleringsmaatregelen voor de betrokken werknemers daarbij worden gehanteerd.
5 In geval van boventalligheid als gevolg van elke reorganisatie en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen overlegt LKCA met de vakbonden betrokken bij deze cao met de bedoeling een sociaal plan af te spreken. In het sociaal plan worden onder andere 'van werk naar werk'-afspraken opgenomen om boventallige werknemers van werk naar ander passend werk te helpen.

Artikel 10.5.2 Fusies

1 Als LKCA het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon meldt LKCA dit aan de werknemersorganisaties, partij bij deze cao. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn wordt een fusieoverlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
2 LKCA maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR nog niet is gekozen.
3 Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.
4 Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.
5 Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend

op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

Artikel 10.6 Financiële voorzieningen bij reorganisaties en fusies

Indien sprake is van een reorganisatie of fusie legt LKCA aan de bonden een voorstel voor een Sociaal Plan teneinde de gevolgen voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding. Daarbij zal de werknemer minimaal de wettelijke aanspraak op de transitievergoeding, als bedoeld in artikel 7:673 BW, worden gegarandeerd. Tevens worden afspraken gemaakt over aanvullende voorzieningen, zoals loopbaanbegeleiding, begeleiding van werk naar werk en scholing.

11 Medezeggenschap

Artikel 11.1 Ondernemingsraad

LKCA is, zolang er in de regel minstens 35 werknemers werkzaam zijn, verplicht een ondernemingsraad in te stellen.

Artikel 11.2 Tijdsbesteding en vervanging ondernemingsraad

1 LKCA treft een vervangingsregeling voor de herbezetting van de door leden van de ondernemingsraad bestede arbeidstijd. Deze arbeidstijd moet wel besteed zijn aan werkzaamheden die verband houden met het functioneren van de ondernemingsraad.
2 De door de werknemer bestede tijd aan het deelnemen aan door de ondernemingsraad gehouden raadplegingen, zoals bedoeld in artikel 17 WOR, wordt aangemerkt als arbeidsduur.

Artikel 11.3 Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden ondernemingsraad

1 De leden van de ondernemingsraad, hebben het recht per jaar 60 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden die verband houden met de raad. Het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies vallen niet onder deze werkzaamheden. Wanneer sprake is van een reorganisatie of fusie hebben leden van de ondernemingsraad het recht meer (maximaal 20) uren te besteden aan deze werkzaamheden.
2 Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de instelling moet worden vervuld, stelt LKCA – onverminderd het bepaalde in artikel 30WOR – de ondernemingsraad in de gelegenheid een gesprek te voeren met de kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de ondernemingsraad over deze kandidaat/kandidaten weegt zwaar voor de standpuntbepaling van LKCA.

Artikel 11.4 Instemmingsrecht en ondersteuning ondernemingsraad

Voor alle onderwerpen waarvoor op grond van de bepalingen in deze cao met de OR (afwijkende) afspraken kunnen worden gemaakt geldt het instemmingsrecht. Tevens kan de OR zich laten ondersteunen door een deskundige conform artikel 16 WOR.

Artikel 11.5 Bestuurssamenstelling

1 De organisatie waarvan de rechtsvorm de stichting is, kent met instemming van de OR minimaal aan de OR het recht toe om
   a voor iedere vacante bestuurszetel maximaal twee kandidaten voor te dragen of;
   b voor ten minste één voor een kandidaat van de OR gereserveerde bestuurszetel een kandidaat voor te dragen.

2 De OR kan geen personen voordragen voor benoeming als lid van het bestuur die op de datum van de voordracht:
   a Werknemer zijn van de instelling.

b Ex-werknemer zijn van de instelling en nog geen twee jaar uit dienst zijn.
c Werkzaam zijn als vrijwilliger binnen de instelling.

3 Voor 'bestuur' als genoemd in voorgaande leden wordt Raad van Toezicht gelezen indien de directievoering is opgedragen aan het bestuur.

Artikel 11.6 Vakbondsverlof

1 LKCA stelt – in overleg met de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, ruimte en faciliteiten beschikbaar voor vakbondsactiviteiten.
2 Op verzoek van de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, kan aan kaderleden – indien nodig vakbondsverlof worden toegekend voor maximaal 5 dagen betaald verlof per kalenderjaar. Zulks in overleg met LKCA.
3 De werknemersorganisatie, partij bij deze cao, dient vooraf aan LKCA de namen van kaderleden te melden. Onder kaderleden wordt verstaan: die leden die door de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, zijn aangewezen en aan de directie van de instelling als zodanig bekend zijn gemaakt.
4 LKCA vergoedt op verzoek van de werknemer de kosten van het lidmaatschap van de werknemersorganisatie onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met eenzelfde bedrag. Het fiscale voordeel komt ten goede aan de werknemer.

Bijlage 1 Salaristabel

Salaristabel Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst (per 1 oktober 2026)

	Schaal 01	Schaal 02	Schaal 03	Schaal 04	Schaal 05	Schaal 06	Schaal 07	Schaal 08	Schaal 09	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15
0	2.337	2.395	2.453	2.628	2.695	2.992	3.264	3.538	3.756	4.089	4.378	4.780	5.269	5.629	6.027
1	2.395	2.453	2.513	2.695	2.759	3.077	3.361	3.604	3.899	4.198	4.471	4.944	5.440	5.828	6.243
2	2.453	2.513	2.572	2.759	2.828	3.174	3.447	3.686	3.995	4.284	4.624	5.103	5.629	6.027	6.456
3	2.513	2.572	2.628	2.828	2.895	3.264	3.538	3.756	4.089	4.378	4.780	5.269	5.828	6.243	6.686
4	2.572	2.628	2.695	2.895	2.992	3.361	3.604	3.899	4.198	4.471	4.944	5.440	6.027	6.456	6.925
5	2.628	2.695	2.759	2.992	3.077	3.447	3.686	3.995	4.284	4.624	5.103	5.629	6.243	6.686	7.168
6	2.695	2.759	2.828	3.077	3.174	3.538	3.756	4.089	4.378	4.780	5.269	5.828	6.456	6.925	7.419
7	2.759	2.828	2.895	3.174	3.264	3.604	3.899	4.198	4.471	4.944	5.440	6.027	6.686	7.168	7.695
8	2.828	2.895	2.992	3.264	3.361	3.686	3.995	4.284	4.624	5.103	5.629	6.243	6.925	7.419	7.975
9	2.895	2.992	3.077	3.361	3.447	3.756	4.089	4.378	4.780	5.269	5.828	6.456	7.168	7.695	8.270
10	2.992	3.077	3.174	3.447	3.538	3.899	4.198	4.471	4.944	5.440	6.027	6.686	7.419	7.975	8.718
11	3.077	3.174	3.264	3.538	3.604	3.995	4.284	4.624	5.103	5.629	6.243	6.925	7.695	8.270	9.189
12		3.264	3.361	3.604	3.686	4.089	4.378	4.780	5.269	5.828	6.456	7.168	7.975	8.718	9.681
13			3.447	3.686	3.756	4.198	4.471	4.944	5.440	6.027	6.686	7.419	8.270	9.189	10.202
14				3.756	3.899	4.284	4.624	5.103	5.629	6.243	6.925	7.695	8.718	9.681	10.750
15					3.995	4.378	4.780	5.269	5.828	6.456	7.168	7.975	9.189	10.202	11.327
16					4.089	4.471	4.944	5.440	6.027	6.686	7.419	8.270	9.681	10.750	11.938

			Gastvrouw /gastheer		Webre-dacteur (junior)	Team-assistent	Financieel mede-werker	Bestuurs-assistent	Webre-dacteur (senior)	Communi-catiespecial-ist (medior)	Specialist CP/CE/ beleid (senior)	Leiding-gevende			
						Informatie-specialist (junior)	Eventcoördi-nator	Webre-dacteur (medior)		HRM adviseur	Communi-catiespecial-ist (senior)				
								Specialist onderzoek (junior)		Specialist CP/CE/ beleid (medior)	Specialist onderzoek (senior)				
								Specialist CP/CE/ Beleid (junior)		Specialist onderzoek (medior)					
								Informatie-specialist (medior)		Informatie-specialist (senior)					
								Coördinator be-drijfsvoe-ring		Content coördinator					
								Coördinator productcom-municatie							
								Functioneel beheerder							

LKCA
LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd)
en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | www.lkca.nl | info@lkca.nl