

Overeenkomst KLIMMR Talent op Pad-traject

Naam medewerker gaat als Talent op Pad en tijdelijk werkzaamheden verrichten voor *naam corporatie*.

Talent op Pad is voor medewerkers die een uitdaging zoeken naast hun huidige werk en zich verder willen ontwikkelen. Dit gebeurt doordat de medewerker tijdelijk een passende opdracht bij een andere corporatie uitvoert. Op deze manier kunnen corporaties ook van elkaar leren. In deze overeenkomst staan de afspraken die door partijen zijn gemaakt.

Gegevens talent

Naam medewerker
In dienst van @@
Huidige functie
Straat + huisnummer
Postcode + plaats

Gegevens uitlenende organisatie

Organisatie
Afdeling
Straat, huisnummer
Postcode, plaats
Manager
Telefoon
Mail

Gegevens inlenende organisatie

Organisatie
Afdeling
Straat, huisnummer
Postcode, plaats
Manager
Telefoon
Mail

De afspraken over de tijdelijke opdracht

Het verwachte resultaat

Omschrijving van het verwachte resultaat

De werkzaamheden

Om tot het verwachte resultaat komen, gaat de medewerker de volgende werkzaamheden uitvoeren:

Periode van werkzaamheden

De periode waarin de medewerker de opdracht vervult loopt van @@ tot @@. In deze periode is de medewerker *aantal uren/aantal dagen* aan het werk voor *inlenende organisatie*

Tarief

De medewerker wordt om niet uitgeleend aan *inlenende organisatie*



Aanvullende afspraken

- Eens per maanden vindt er een evaluatie plaats met, en medewerker. De eerste evaluatie zal plaatsvinden
- De inlenende organisatie zorgt ervoor dat er gedurende de inleenperiode een gesprek over de voortgang plaatsvindt. Deze gesprekken gaan over de inzet bij *de inlener*.
- In geval van ziekte en herstel bij ziekte, meldt medewerker dit bij leidinggevende van inlenende organisatie en bij de leidinggevende van de uitlenende organisatie;
- Verlofaanvragen worden gedaan bij de leidinggevende van de inlenende organisatie als het gaat om verlof over de dagen dat de medewerker bij de inlenende organisatie is. Na akkoord meldt medewerker dit bij ook bij de uitlenende leidinggevende;
- Loonkosten komen ten laste van uitlenende organisatie;
- Na afloop van de inleenperiode zal de medewerker volledig terugkeren naar De positie van medewerker blijft onveranderd.

Ondertekening

De uitlenende manager, de inlenende manager en de medewerker verklaren zich akkoord met de in deze overeenkomst opgenomen afspraken en voorwaarden en verklaren een exemplaar van deze overeenkomst en de bijlage te hebben ontvangen.

Aldus opgemaakt in viervoud en ondertekend:

De medewerker

Handtekening _____ Plaats _____ Datum _____

Uitlenende organisatie
Namens deze,

Functie Naam

Handtekening _____ Plaats _____ Datum _____

Inlenende organisatie
Namens deze,

Naam Handtekening _____ Plaats _____ Datum _____



Algemene Voorwaarden

1. Tijdelijke opdracht

- a. De uitlenende organisatie heeft de medewerker voor de periode van @@ tot @@ uitgeleend aan de inlenende organisatie.

2. Behoud rechtspositie

- a. De medewerker behoudt tijdens het Talent op Pad-traject zijn huidige rechtspositie en huidige functie bij de uitlenende organisatie;
- b. Na afloop van de Talent op Pad-traject keert de medewerker terug naar de uitlenende organisatie.

3. Betaling van bezoldiging

De medewerker ontvangt de gebruikelijke bezoldiging, vakantiegeld en andere eventuele emolumenten van de uitlener.

3a. Verrekening van de vergoeding indien dit is afgesproken

- a. De inlenende organisatie hoeft geen vergoeding te betalen aan de uitlener.

4. Vergoeding noodzakelijke kosten medewerker

De inlener vergoedt reiskosten, opleidingskosten en andere noodzakelijke kosten die de medewerker in het kader van de Talent op Pad-traject-traject **extra** heeft gemaakt aan de medewerker op basis van de bij de inlener geldende voorschriften.

5. Algemene rechten en verplichtingen

- a. De inlener informeert de medewerker bij aanvang van de Talent op Pad-traject over de bij de inlener geldende reglementen en voorschriften.
- b. De inlener draagt zorg voor de veiligheid, de gezondheid en de voorkoming en indien dat niet mogelijk is de beperking van psychosociale overbelasting van de medewerker in verband met de arbeid bij de inlener.
- c. De medewerker houdt zich aan de bij de inlener geldende reglementen en voorschriften en volgt de aanwijzingen van de inlener op.
- d. De medewerker houdt zich aan de voorschriften en richtlijnen van de inlener inzake geheimhouding, ook na beëindiging van de Talent op Pad-traject.
- e. De medewerker doet aan de inlener opgave van nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten, die de belangen van de inlener kunnen schaden.

6. Vakantie, verlof en compensatie-uren

- a. De medewerker neemt zijn tegoed aan vakantie, compensatie-uren en (buitengewoon) verlof mee naar de inlener. De inlener stelt de medewerker in de gelegenheid om in elk geval het voor de periode van het Talent op Pad-traject geldende tegoed op te nemen.
- b. De medewerker neemt vakantie, compensatie-uren en (buitengewoon) verlof op met instemming van de inlener en uitlener.
- c. De medewerker neemt al gepland en goedgekeurde vakantie, compensatie-uren en (buitengewoon) verlof op bij de inlener, tenzij anders is afgesproken.
- d. De uitlener houdt de registratie van vakantie, compensatie-uren en (buitengewoon) verlof van de medewerker bij.

6. Voortgangsgesprekken

- a. De inlener voert een startgesprek met de medewerker.
- b. Ten minste één maal per opdracht en bij afloop van de Talent op Pad-traject bespreekt de inlener met de uitlener de voortgang van de werkzaamheden van de medewerker gedurende de Talent op Pad periode. De medewerker wordt bij deze gesprekken betrokken.



7. Ziekte en herstel

- a. Ziekte en herstel meldt de medewerker bij de inlener volgens de daar geldende regels.
- b. De medewerker stelt ook de uitlener direct op de hoogte van ziekte of herstel volgens de daar geldende regels van de uitlener.
- c. De uitlener is verantwoordelijk voor verzuimregistratie en bedrijfsgeneeskundige begeleiding en houdt de inlener en coördinator op de hoogte van het verloop van deze begeleiding.

8. Aansprakelijkheid

- a. De inlener is aansprakelijk voor schade aan derden die het gevolg is van handelen of nalaten van de medewerker in verband met het verrichten van werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst, tenzij sprake is van opzet dan wel grove nalatigheid van de kant van de medewerker.
- b. De medewerker kan door de inlener worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de inlener geleden schade op grond van artikel 66 ARAR, 74 RDBZ dan wel 100 ARSG, voor zover deze aan hem is te wijten.
- c. De uitlener is tegenover de inlener en de medewerker niet aansprakelijk voor eventuele gevolgen, van welke aard ook, die voortvloeien uit het verrichten van werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst.

9. Wijzigingen overeenkomst

Wijzigingen in deze overeenkomst kunnen slechts worden aangebracht met schriftelijke instemming van alle partijen. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit algemene wettelijke maatregelen.

10. Geschillen

Geschillen voortvloeiende uit deze overeenkomst zullen zoveel mogelijk in onderling overleg tussen partijen tot een oplossing worden gebracht.

11. Einde overeenkomst

- a. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege:
 - door het verstrijken van de afgesproken periode;
 - door het eindigen van de aanstelling van de medewerker bij de uitlener.
- b. Deze overeenkomst kan tussentijds worden beëindigd:
 - met wederzijds goedvinden, al dan niet met onmiddellijke ingang;
 - door schriftelijke opzegging door één van de partijen met een opzegtermijn van één maand, in geval niet in redelijkheid van haar gevegd kan worden deze overeenkomst voort te zetten;
 - door schriftelijke opzegging door één van de partijen met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden.

