

# CAO Kinderopvang 2008-2009

voor Kindercentra en Gastouderbureaus

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang

Utrecht

definitieve tekst 05-09-08

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
<u>Hoofdstuk 1 : Algemeen</u>	5
Artikel 1.1. : Begrippen	5
Artikel 1.2. : Werkingssfeer	6
Artikel 1.3. : Looptijd en tussentijdse wijziging	6
Artikel 1.4. : Aard CAO en decentrale toepassing	6
<u>Hoofdstuk 2 : Relatie werkgever – werknemer</u>	9
Artikel 2.1. : Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 2.2. : Verplichtingen van de werknemer	9
<u>Hoofdstuk 3 : Arbeidsovereenkomst</u>	11
Artikel 3.1. : Aangaan arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3.2. : Inhoud arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3.3. : Verklaring omtrent gedrag	11
Artikel 3.4. : Min/max-overeenkomst	11
Artikel 3.5. : Disciplinaire maatregelen	11
Artikel 3.6. : Beëindigen arbeidsovereenkomst	12
<u>Hoofdstuk 4 : Arbeidsduur en werktijden</u>	14
Artikel 4.1. : Arbeidsduur	14
Artikel 4.2. : Werktijden	14
Artikel 4.3. : Werktijdenregeling	15
Artikel 4.4. : Toepassing Arbeidstijdenwet	15
<u>Hoofdstuk 5 : Beloning</u>	16
Artikel 5.1. : Vaststelling salaris	16
Artikel 5.2. : Inschaling bij indiensttreding	16
Artikel 5.3. : Jaarlijkse verhoging	16
Artikel 5.4. : Overgang naar een andere functie	16
Artikel 5.5. : Uitbetaling salaris	17
Artikel 5.6. : Waarneming	17
Artikel 5.7. : Eindejaarsuitkering	17
Artikel 5.8. : Pensioenregeling en premie	17
Artikel 5.9. : Levensloopregeling	18
Artikel 5.10. : Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 5.11. : Inhouding WGA-premie	20
Artikel 5.12. : Uitkering bij overlijden werknemer	20
Artikel 5.13. : Eenmalige uitkering	20
Artikel 5.14. : Fietsenplan	21
<u>Hoofdstuk 6 : Toeslagen en vergoedingen</u>	22
Artikel 6.1. : Vakantietoeslag	22
Artikel 6.2. : Werkurentoeslag	22
Artikel 6.3. : Jubileumtoeslag	22
Artikel 6.4. : Tegemoetkoming zorgverzekering	23
Artikel 6.5. : Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	23
Artikel 6.6. : Vergoeding dienstreizen	23
Artikel 6.7. : Vergoeding verhuiskosten	23
Artikel 6.8. : Vergoeding telefoonkosten	23

Artikel 6.9.	: Vergoeding thuiswerk/telewerk	24
Artikel 6.10.	: Vergoeding gebroken diensten	24
<u>Hoofdstuk 7 : Vakantie, verlof, arbeid en zorg</u>		25
Artikel 7.1.	: Vakantie	25
Artikel 7.2.	: Vakantie bij einde dienstverband	25
Artikel 7.3.	: Verlofbudget	25
Artikel 7.4.	: Seniorenverlof	26
Artikel 7.5.	: Feestdagen	26
Artikel 7.6.	: Buitengewoon verlof	27
Artikel 7.7.	: Langdurend zorgverlof	27
Artikel 7.8.	: Werk en privé	28
<u>Hoofdstuk 8 : Sociaal beleid</u>		29
Artikel 8.1.	: Arbeidsomstandigheden	29
Artikel 8.2.	: Bevordering diversiteit	29
Artikel 8.3.	: Gedragscode	29
<u>Hoofdstuk 9 : Instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering</u>		30
Artikel 9.1.	: Scholings- en loopbaanbeleid	30
Artikel 9.2.	: Bijscholing	30
Artikel 9.3.	: Functionerings- en beoordelingsgesprek	30
Artikel 9.4.	: Ontwikkelscan en EVC	31
Artikel 9.5.	: Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	31
Artikel 9.6.	: BBL-leerling	33
Artikel 9.7.	: HBO-leerling/werknemer duale leerroute	34
Artikel 9.8.	: Stagevergoeding	35
Artikel 9.9.	: Vergoeding VOG	35
<u>Hoofdstuk 10 : Medezeggenschap</u>		36
Artikel 10.1.	: Instelling en algemene rechten PVT	36
Artikel 10.2.	: Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT	36
Artikel 10.3.	: Bestuurssamenstelling	36
Artikel 10.4.	: Aanvullende medezeggenschapsafspraken	36
Artikel 10.5.	: Reorganisaties	37
Artikel 10.6.	: Fusies	37
Artikel 10.7.	: Vakbondsverlof	38
Artikel 10.8.	: Vakbondsfaciliteiten	38
Artikel 10.9.	: Vakbondscontributie	38
<u>Hoofdstuk 11 : Geschillenregeling</u>		39
Artikel 11.1.	: Geschil	39
Artikel 11.2.	: Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling	39
Artikel 11.3.	: Overige bepalingen	40
<u>Bijlagen</u>		
Bijlage 1	: Functiematrix	41
Bijlage 2	: Salarisschalen	43
Bijlage 3	: Overgangsregels	48
Bijlage 4	: Reglement Commissie van Geschillen	55
Bijlage 5	: Functieboek ( <i>separaat</i> )	
Bijlage 6	: Arbeidstijdenwet	58
Bijlage 7	: Standaardregelingen artikel 6.5. 6.6., 6.8. en 6.9.	60

Bijlage 8	: Voorbeelden/ modellen arbeidsovereenkomsten	63
Bijlage 9	: Beleidsregels kwaliteit	70
Trefwoordenregister	<i>(separaat)</i>	

## VOORWOORD

Onder de naam "CAO Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus" zijn sociale partners erin geslaagd om verdere invulling te geven aan de ingeslagen weg van modernisering en decentralisatie. Sociale partners streven daarbij naar een CAO die:

- recht doet aan de diversiteit aan en behoeften van werkgevers en werknemers in de branche;
- professioneel personeelsbeleid, een gezonde bedrijfsvoering en medezeggenschap bevordert;
- structureel bijdraagt aan de aantrekkelijkheid en het positieve imago van de branche;
- toegankelijk, voor één uitleg vatbaar, gemakkelijk leesbaar en eenvoudig toepasbaar is en daarmee bijdraagt aan een correcte naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden.

### *Afwijken van A-bepalingen niet mogelijk:*

De rechten en plichten die tot de kern van de arbeidsverhouding tussen elke werkgever en elke werknemer behoren, worden A-bepalingen genoemd. Het maken van afwijkende afspraken is dan ook niet mogelijk. A-bepalingen in deze CAO zijn **vetgedrukt** weergegeven.

### *Afwijken van B-bepalingen wel mogelijk:*

Naast A-bepalingen kent deze CAO ook B-bepalingen. Samen met de A-bepalingen vormen deze een complete CAO. Op ondernemingsniveau kunnen arbeidsvoorwaarden tot stand komen die afwijken van deze B-bepalingen. In artikel 1.4. zijn de spelregels opgenomen waarbinnen werkgever en werknemers volop ruimte hebben om tot maatwerkafspraken te komen die beter zijn afgestemd op ieders wensen. Maatwerkafspraken komen tot stand met werknemersorganisaties. Ook is op een aantal plaatsen in de tekst van de CAO aangegeven dat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt met de medezeggenschap (OR of PVT) of met de individuele werknemer.

## HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

### Artikel 1.1. Begrippen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **CAO:** deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- b. **De werkgeversorganisatie:** Maatschappelijk Ondernemers Groep.
- c. **De werknemersorganisaties:** ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en Vakbond De Unie.
- d. **OAK:** Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang: het overleg tussen de genoemde CAO-partijen.
- e. **Werkgever:** een natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming als bedoeld in artikel 1.2. van deze CAO exploiteert.
- f. **Werknemer:** de man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd vakantiekrachten en leden van de directie of raad van bestuur.
- g. **Onderneming:** elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.
- h. **Arbeidsovereenkomst:** een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.
- i. **OR:** een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- j. **PVT:** een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- k. **Maand:** een kalendermaand.
- l. **Maandsalaris:** het tussen werkgever en werknemer conform bijlage 1 en 2 overeengekomen bruto maandloon, exclusief toeslagen, vergoedingen en/of tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering.
- m. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris.
- n. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- o. **Maandinkomen:** 1/12 van het jaarinkomen.
- p. **Volledig dienstverband:** een dienstverband met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- q. **Uursalaris:** het maandsalaris gedeeld door 156 (gebaseerd op een volledig dienstverband).
- r. **Standplaats:** de plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- s. **Partner:**
  1. echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner;
  2. een persoon, niet in de eerste of tweedegraad familie, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijk huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring.
- t. **Vakantiekracht:** een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet-structurele werkzaamheden verricht, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.
- u. **Directie:** werknemer die – eventueel samen met anderen- belast is met de (statutaire) eindverantwoordelijkheid voor de organisatie,

- blijkend uit de bevoegdheid tot aanname en ontslag van werknemers en tot het opstellen van de begroting, jaarrekening en het jaarverslag.
- v. ***Pedagogisch medewerker in ontwikkeling***: de werknemer die voldoet aan de instroomeis en die met behulp van het ontwikkelplan werkt aan het binnen 3 jaar behalen van een diploma dat kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.
  - w. ***BBL-leerling***: de werknemer die als student is ingeschreven voor de beroepsbegeleidende leerweg binnen het MBO en volgens de normatieve opleidingsduur een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker.

#### Artikel 1.2. Werkingssfeer

1. **Deze CAO is van toepassing op ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint. Deze kinderopvang omvat: dagopvang, voor-, tussen-, buiten- en naschoolse opvang en (bemiddeling bij) gastouderopvang. Uitzonderd is het overblijven, te weten het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.**
2. **De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens tegen vergoeding andere diensten aan derden aanbiedt, kan ten aanzien van een werknemer die in hoofdzaak werkzaamheden voor die andere diensten verricht in plaats van deze CAO de op die andere diensten van toepassing zijnde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling toepassen.**
3. **De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens een peuterspeelzaal exploiteert kan op de daarvoor werkzame werknemers eveneens deze CAO toepassen, na hiertoe verkregen schriftelijke toestemming van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) en van de partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Onder peuterspeelzaal wordt verstaan: het bieden van speel- en/of aanvullende ontwikkelingsmogelijkheden aan kinderen vanaf 2 jaar tot aan het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen, gedurende minder dan 4 aaneengesloten uren per dag.**

#### Artikel 1.3. Looptijd en tussentijdse wijziging

1. **Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 mei 2008 en eindigt met ingang van 1 mei 2009, zonder dat hiervoor opzegging is vereist.**
2. **Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.**

#### Artikel 1.4. Aard CAO en decentrale toepassing

1. **Van een deel van de bepalingen van deze CAO kan decentraal in de vorm van maatwerkafspraken worden afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden. Dit zijn de B-bepalingen.**

- Indien geen maatwerkafspraken zijn gemaakt op de wijze zoals beschreven in lid 5, 6 en 7 gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.**
- 2. De decentrale regeling prevaleert boven de regeling waarvan is afgeweken binnen de onderstaand aangegeven randvoorwaarden.**
  - 3. Waar afwijkende afspraken niet zijn toegestaan, is dat in het betreffende artikel aangegeven door middel van vetgedrukte tekst. Dit zijn de A-bepalingen.**
  - 4. Maatwerkafspraken (afwijkingen van B-bepalingen) kunnen op drie niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:**
    - a. de werkgever en alle bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;**
    - b. de werkgever en OR of PVT of het personeel; voorzover dit in de tekst is aangegeven.**
    - c. de werkgever en de werknemer, voor zover dit in de tekst is aangegeven,**
  - 5. Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4a genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
    - a. Indien de werkgever overleg met de vakorganisaties wil voeren over de totstandkoming van een B-CAO, gelden de navolgende afspraken: De werkgever nodigt alle werknemersorganisaties schriftelijk uit voor een vooroverleg, waarin in gezamenlijkheid het CAO traject besproken wordt. Afspraken worden gemaakt over de planning, de ledenraadplegingen, de onderhandelingsdata en vakbondsverlof. De werkgever vergoedt aan de werknemersorganisaties, te verdelen naar rato van ledenaantal, een bedrag ter hoogte van de AWVN-vergoeding per werknemer in dienst van de werkgever.**
    - b. Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen de werkgever en de werknemersorganisaties is sprake van een B-CAO. Onderdeel van die B-CAO zijn in elk geval:**
      - de looptijd van de afspraken;**
      - de toepasselijkheid van de B-bepalingen (niet vetgedrukte bepalingen) van deze CAO indien er na afloop van de B-CAO geen nieuwe B-CAO wordt afgesloten.**
    - c. De B-CAO moet in totaliteit aantoonbaar ten minste gelijkwaardig zijn aan of beter zijn dan deze CAO.**
    - d. De werkgever zorgt voor aanmelding van de B-CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.**
    - e. Binnen één maand na het tot stand komen van de B-CAO wordt een afschrift hiervan ter kennisgeving opgestuurd naar het OAK (p/a FCB, Postbus 2103, 3500 GC Utrecht).**
  - 6. Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4b genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:**
    - a. Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en OR, PVT of het personeel is het instemmingsrecht van toepassing conform artikel 27 van de WOR.**
    - b. De maatwerkafspraken eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO. Voor nieuwe of herbevestiging van de maatwerkafspraken moet opnieuw instemming van de OR, PVT of het personeel worden bereikt.**

- c. De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.
7. Ten aanzien van de totstandkoming, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen de in lid 4c genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:
- a. Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer is instemming van beide partijen vereist.
  - b. De maatwerkafspraken eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO. Voor nieuwe of herbevestiging van maatwerkafspraken moet opnieuw instemming van beide partijen worden bereikt.
  - c. De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.

## HOOFDSTUK 2 RELATIE WERKGEVER-WERKNEMER

### Artikel 2.1. Verplichtingen van de werkgever

#### **1 Uitreiking CAO**

**De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van deze CAO, met inbegrip van eventueel van toepassing zijnde maatwerkafspraken (artikel 1.4.).**

#### 2 Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens, zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan de werkgever redelijkerwijs weet of kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Deze verplichting geldt ook na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

#### **3 Kwaliteit**

- a. **De werkgever leeft jegens de werknemer ten aanzien van de groeps grootte en de inzet van pedagogisch medewerkers de artikelen 3 en 4 van de 'Beleidsregels kwaliteit kinderopvang' na (zoals opgenomen in bijlage 9), met dien verstande dat onder 'beroepskracht' wordt verstaan een pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker in ontwikkeling of BBL-leerling en onder 'volwassene' wordt verstaan een meerderjarige werknemer aan wie de werkgever kind- en/of groepsgerichte activiteiten kan opdragen.**
- b. **De werkgever moet met instemming van de OR of PVT in een ondernemingsregeling vastleggen welke werkzaamheden niet gelijktijdig gecombineerd kunnen worden met groepsgebonden werkzaamheden en op welke wijze voor die werkzaamheden apart arbeidstijd beschikbaar is.**

### Artikel 2.2. Verplichtingen van de werknemer

#### 1. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer dient in te stemmen met tijdelijke wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voorzover dit in redelijkheid en billijkheid van hem verwacht kan worden. Bij wijziging van werkzaamheden/standplaats – zoals in dit artikel bedoeld – zal de werkgever vooraf overleg hebben met de werknemer. Eventuele meerkosten zullen naar redelijkheid en billijkheid worden vergoed.

#### 2. Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer moet betaalde nevenwerkzaamheden ten minste een maand voor aanvang daarvan schriftelijk bij de werkgever melden. Ditzelfde geldt voor onbetaalde nevenwerkzaamheden die een relatie hebben met de functie van de werknemer of die de zakelijke belangen van de werkgever zouden kunnen schaden. Als de werkgever niet binnen een maand na deze melding reageert, wordt dit beschouwd als goedkeuring.

- b. De werkgever moet een besluit tot het niet toestaan van de nevenwerkzaamheden schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. Het is de werknemer niet toegestaan de nevenwerkzaamheden aan te vangen als de werkgever daartegen bezwaar heeft gemaakt.
- c. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet-toegestane nevenwerkzaamheden of van nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 die niet zijn gemeld, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in artikel 5.10. van deze CAO geregelde loondoorbetaling of aanvullingen op wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

### 3. Niet toegestane handelingen

De werknemer mag niet direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken. Ook mag de werknemer niet direct of indirect geschenken of beloningen aannemen van natuurlijke of rechtspersonen waarmee de werknemer in de uitoefening van zijn functie direct of indirect in aanraking komt.

Tenzij de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend is het de werknemer verboden:

- a. persoonlijke diensten te laten verrichten door andere werknemers;
- b. goederen van de werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden;
- c. actief diensten aan te bieden aan of diensten te verrichten voor de klantenkring of andere relaties van de werkgever. Dit geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 3.1. Aangaan arbeidsovereenkomst

**De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aan.**

### Artikel 3.2. Inhoud arbeidsovereenkomst

**De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:**

- a. de naam en woonplaats van de werknemer en de werkgever;
- b. de datum van indiensttreding;
- c. de functie van de werknemer of de aard van de te verrichten arbeid;
- d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- e. de arbeidsduur en de werktijden (regeling);
- f. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan. In geval van bepaalde tijd wordt tevens de duur en de reden hiervan vermeld;
- g. de salarisschaal, het salaris bij indiensttreding, de termijn van uitbetaling en de datum van de jaarlijkse verhoging;
- h. of de werknemer wel of geen verplichting heeft om te verhuizen naar de standplaats;
- i. dat deze CAO inclusief de bepalingen zoals opgenomen in de B-cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

*Voorbeeld-arbeidsovereenkomst en wijziging daarop zie bijlage 8.*

### Artikel 3.3. Verklaring omtrent gedrag

**De werkgever vergoedt aan nieuwe werknemers die een verklaring omtrent gedrag dienen te overleggen, de kosten van deze verklaring.**

### Artikel 3.4. Min/max-overeenkomst

In een arbeidsovereenkomst die alleen een minimum aantal of een minimum en een maximum aantal te werken uren per week vermeldt, mag het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan tien uur per week bedragen.

### Artikel 3.5. Disciplinaire maatregelen

1. Schorsing
  - a. De werkgever kan de werknemer voor maximaal veertien kalenderdagen schorsen, als hij vermoedt dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om de werknemer op staande voet te ontslaan en de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van het werk dringend noodzakelijk is. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met veertien dagen worden verlengd.
  - b. De werkgever deelt het besluit tot schorsing en het besluit tot

- verlenging ervan direct aan de werknemer mee. Hij vermeldt daarbij de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. De werkgever bevestigt het besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
- c. De werkgever zal de werknemer uitnodigen zich te laten horen voordat hij tot schorsing overgaat. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
  - d. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
  - e. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Als de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten daarvan in dit geval voor rekening van de werkgever.
  - f. De werknemer kan de werkgever verzoeken derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld mededeling te doen van de rehabilitatie. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
  - g. Als de werkgever – bij gebleken ongegrondheid van de schorsing- de werknemer niet rehabiliteert of de rehabilitatie van de werknemer niet tijdig schriftelijk mededeelt of bevestigt, kan dit voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.
2. Op non-actief stelling
- a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van maximaal twee weken 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. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk aan de werknemer mee, 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 of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
  - d. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
  - e. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te laten vinden.
  - f. Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

### Artikel 3.6. Beëindigen arbeidsovereenkomst

*Bij dit artikel hoort een overgangsregel voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren (zie bijlage 3, artikel 2).*

#### **1. Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen tegen**

- de eerste dag van de kalendermaand.
2. **De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer 2 maanden.**
  3. **In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van drie maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.**
  4. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, zonder dat daartoe opzegging is vereist.**
  5. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. In dat geval geldt zowel voor werkgever als werknemer een opzegtermijn van minimaal een maand. In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 2 jaar is de opzegtermijn 2 maanden.**
  6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

## HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

### Artikel 4.1. Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Alle aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast op grond van de in de arbeidsovereenkomst vermelde gemiddelde arbeidsduur.
2. De werknemer kan in overleg met de werkgever overeenkomen de arbeidsduur uit te breiden tot maximaal gemiddeld 40 uur per week. In dat geval heeft de werknemer eenmaal per jaar het recht om de uitgebreide arbeidsduur te wijzigen in de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. **Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, bijscholing, de reisen 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.**
5. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, heeft aanspraak op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst in het geval van een vacature waarvoor hij volgens de objectieve functie-eisen in aanmerking komt.
6. Het recht van de deeltijdwerknemer op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst kan op grond van bedrijfseconomische, -organisatorische, -sociale redenen alleen worden ingeperkt doordat de werkgever met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) in een regeling beperkingen en/of afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van het uitbreidingsrecht vastlegt.

### Artikel 4.2. Werktijden

1. De normale werktijd wordt vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Bij het vaststellen van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2. De werkgever dient de vastgestelde individuele werktijden (standaardrooster) van de werknemer ten minste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen van de werknemer. Alleen in bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit standaardrooster worden afgeweken, vanwege het vervangen van een zieke collega of een collega die vanwege een reden als bedoeld in artikel 7.6. lid 1 sub c, e of f met buitengewoon verlof is.
3. Bij extra gewerkte uren stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deze uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer van deze gelegenheid geen gebruikmaakt, stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd worden genoten.
4. De werknemer kan de extra gewerkte uren als inleg storten in zijn levensloopregeling. Daartoe worden die uren omgerekend op basis van het dan geldende uursalaris.

5. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
6. De werkgever en de werknemer spreken minimaal één keer per jaar over hun wensen ten aanzien van de arbeidsduur en werktijden van de werknemer. Als tijdens dit gesprek geen overeenstemming wordt bereikt over wijziging van de arbeidsduur en/of werktijden, wijzigt de bestaande situatie niet. Beide partijen kunnen het initiatief nemen tot dit gesprek.

#### Artikel 4.3. Werktijdenregeling

1. De werkgever kan met instemming van de OR of PVT een werktijdenregeling vaststellen, waarbij sprake is van een variabele arbeidsduur.
2. Per werkweek kan in dat geval maximaal eennegende deel naar boven of naar beneden worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde arbeidsduur per week. Een werktijdenregeling met een grotere afwijking dan eennegende deel kan eveneens met instemming van de OR of PVT worden ingevoerd, maar toepassing hiervan op de individuele werknemer behoeft de instemming van die werknemer.
3. De werktijdenregeling voorziet erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo resteert, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
4. De van toepassing zijnde werktijdenregeling blijft onverkort gelden bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en in alle gevallen waarin de werknemer verlof met behoud van salaris heeft of een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg.
5. Als de invoering van een nieuwe werktijdenregeling leidt tot een wijziging van de individueel met de werknemer overeengekomen werktijden, behoeft dit de instemming van die werknemer.

#### Artikel 4.4. Toepassing Arbeidstijdenwet

**Voor de toepassing van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt het onderstaande:**

- 1. Voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' gelden in afwijking van de ATW de regelingen zoals opgenomen in bijlage 6, kolom A.**
- 2. De werkgever kan met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) voor de onderwerpen 'zondagsbepaling bij zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' decentrale collectieve afspraken maken op grond van de mogelijkheden die de ATW hierin biedt, tot een maximaal toegestaan niveau zoals in bijlage 6, kolom B is vastgelegd.**

## HOOFDSTUK 5 BELONING

### Artikel 5.1. Vaststelling salaris

**Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld in de salarisschaal, die bij zijn functie hoort overeenkomstig de functiematrix in Bijlage 1.**

### Artikel 5.2. Inschaling bij indiensttreding

**Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend in de bij de functie behorende salarisschaal (in Bijlage 2). Indien de werknemer direct of met een onderbreking van maximaal een maand voorafgaand aan zijn indiensttreding in dezelfde functie werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werkgever, heeft de werknemer bij zijn nieuwe werkgever aanspraak op tenminste het salarisnummer waarin hij in die vorige functie het laatst was ingeschaald.**

### Artikel 5.3. Jaarlijkse verhoging

*Bij dit artikel hoort een overgangsregel (zie bijlage 3, artikel 3, 4 en 5)*

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één salarisnummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
2. Als de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert kan de werkgever de jaarlijkse verhoging achterwege laten; dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
3. Als de werknemer zeer goed of uitstekend functioneert kan de werkgever extra salarisnummers toekennen; dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
4. De inhouding van of toekenning van een extra jaarlijkse verhoging is slechts mogelijk op basis van een beoordelingsregeling die met instemming van de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel tot stand is gekomen, conform artikel 9.3 lid 2.

### Artikel 5.4. Overgang naar een andere functie

1. Overgang naar een hoger ingeschaalde functie
  - a. Bij overgang naar een hoger ingeschaalde functie, wordt de werknemer met ingang van de datum van overgang ingedeeld in de salarisschaal behorend bij die functie.
  - b. De werknemer wordt ten minste één salarisnummer hoger ingeschaald dan het nummer van voor de datum van overgang.
2. Overgang naar een functie van gelijk niveau  
Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

#### Artikel 5.5. Uitbetaling salaris

- 1. Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daarop volgende maand uitbetaald. Maandelijks wordt een salarisstrook verstrekt.**
- 2. De werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht heeft, indien hij korter dan drie uren werkzaamheden heeft verricht, recht op uitbetaling van driemaal het voor hem geldende uursalaris.**

#### Artikel 5.6. Waarneming

De werknemer met wie door de werkgever is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk waarneemt, anders dan wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming dertig dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage. Deze toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen als hij in de waargenomen functie zou worden ingeschaald.

#### Artikel 5.7. Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering afhankelijk van vast te stellen resultaten en/of doelen van in totaal 3,5 %.
2. De uitbetaling van de uitkering van 3,5 % is afhankelijk van het behalen van een financieel resultaat en/of een ander doel dat de werkgever en de OR, PVT of het personeel hebben afgesproken.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan elke werknemer die in die maand in dienst is. De uitkering wordt berekend over het feitelijk verdiende totale jaarsalaris en de in het jaar opgebouwde vakantietoelage.
- 4. Het kunnen bereiken van de afgesproken resultaten en/of doelen moet door de werknemers beïnvloedbaar zijn en het al dan niet behaald zijn ervan moet objectief meetbaar kunnen worden vastgesteld.**
- 5. De werkgever moet de schriftelijke voorstellen voor de te bereiken resultaten en/of doelen, de hierbij geldende procedure en de faciliteiten om het resultaat en/of doel te behalen voor 1 januari ter instemming (conform artikel 27 WOR) aan de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel voorleggen.**
- 6. Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor een te bereiken financieel resultaat en/of een ander doel voorlegt, moet de werkgever de eindejaarsuitkering uitbetalen.**

#### Artikel 5.8. Pensioenregeling en premie

- 1. In de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting "Pensioenfonds Zorg en Welzijn" (PFZW) worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking**

- hebben op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, inclusief de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie.**
- 2. De werkgever houdt een deel van de verschuldigde PFZW-premie op het salaris van de werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in artikel 5 van het PFZW-pensioenreglement.**
- Dit werknemersdeel bedraagt met ingang van 1 mei 2008:**
- a. voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 9,77% van het salaris, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het PFZW die hanteert;**
  - b. voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling: nihil.**
- 3. De premielastwijziging wordt met ingang van 1 januari 2009 jaarlijks gelijkelijk verdeeld over werknemer en werkgever. CAO-partijen stellen dit vast op basis van de uitkomst van berekeningen met behulp van het rekenprogramma voor de premieverdeling van het PFZW.**

#### Artikel 5.9. Levensloopregeling

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT een reglement levensloopregeling op voor de onderneming. Hierin worden de kaders en randvoorwaarden rond het opnemen van levensloopverlof geregeld. Als een werknemer deelneemt aan een levensloopregeling bedraagt de maandelijkse werkgeversbijdrage 0,4% van het maandsalaris. Als een werknemer niet deelneemt aan een levensloopregeling zal de werkgever deze werkgeversbijdrage gelijktijdig met het maandsalaris uitbetalen.
2. Tijdens de periode van levensloopverlof betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel inzake de pensioenpremie, als de werknemer tijdens de verlofperiode ten minste een inkomen uit levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.
3. In het in lid 1 bedoelde reglement worden de volgende randvoorwaarden rond het opnemen van verlof opgenomen: Bij een levensloopverlof voor een aaneengesloten periode tot drie maanden:
  - a. betaalt de werkgever gedurende het verlof de tegemoetkoming zorgverzekering;
  - b. wordt voor de berekening van de vakantietoeslag uitgegaan van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen levensloopverlof zou hebben opgenomen;
  - c. wordt voor de berekening van de eindejaarsuitkering uitgegaan van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen levensloopverlof zou hebben opgenomen;
  - d. betaalt de werkgever bij gehele of gedeeltelijke vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw het gehele of gedeeltelijke werkgeversdeel van de pensioenpremie, dit in afwijking van het gestelde in het tweede lid van dit artikel.
4. Indien het levensloopverlof langer dan drie maanden van tevoren door de werkgever is vastgesteld, wordt dit aan de werknemer door de werkgever gegarandeerd.

#### Artikel 5.10. Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van het maandinkomen, dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben ontvangen, tot een percentage van:
  - 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
  - 90% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;
  - 80% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;
  - 70% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand.
2. De in lid 1 bedoelde werknemer heeft, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandinkomen tot een percentage van:
  - 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
  - 95% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;
  - 90% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;
  - 85% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand;als hij een van de volgende activiteiten verricht:
  - het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;
  - het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;
  - het aanvaarden van een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).
3. De werknemer heeft over de gewerkte uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is verklaard om de in lid 1 bedongen arbeid te verrichten recht op 100% doorbetaling van zijn uursalaris.
4. Ingeval van zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt de werkgever, een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten maandinkomen, indien de uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet Arbeid en Zorg lager is dan het laatstgenoten salaris.
5. De werkgever kan het dienstverband van de werknemer die na keuring door het UWV na twee jaar arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van minder dan 35% niet in verband met beperkingen veroorzaakt door deze arbeidsongeschiktheid beëindigen. De werkgever en de werknemer zoeken samen naar passende arbeid. Als deze binnen de onderneming niet beschikbaar is wordt de werknemer begeleid naar een passende functie buiten de onderneming.
6. De in de leden 1 en 2 genoemde doorbetaling wordt verminderd met:
  - een eventueel door de werknemer ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering voortvloeiend uit een (verplichte) wettelijke of aan de arbeidsovereenkomst verbonden verzekering;en
  - door de werknemer binnen of buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten, voor tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verrichte werkzaamheden.
7. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling dan wel dit recht vervalt geheel of gedeeltelijk:
  - a. als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
  - b. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat

- de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
- c. voor de tijd dat door toedoen van de werknemer zijn genezing belemmerd of vertraagd wordt;
  - d. als de aanspraak van de werknemer op een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid en/of uitkering op grond van de voor hem geldende pensioenregeling door zijn toedoen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd dan wel komt te vervallen;
  - e. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van niet-toegestane of van niet-gemelde nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in artikel 2.2. lid 2.

**De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.**

8. **De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.**

#### Artikel 5.11. Inhouding WGA-premie

**De van 1 mei 2008 tot 1 mei 2009 door de werkgever ingehouden WGA-premie is nihil.**

#### Artikel 5.12. Uitkering bij overlijden werknemer

1. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden uitbetaald. Daarnaast ontvangen gezamenlijke wettelijke erfgenamen een uitkering ineens ter grootte van het salaris en de vakantietoeslag over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Als er geen wettelijke erfgenamen zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
3. Als er geen personen zijn, als bedoeld in lid 1 en lid 2, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt of komen.
4. De uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat ter zake van het overlijden van de werknemer wordt verstrekt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

#### Artikel 5.13. Eenmalige uitkering

**De werknemer die op 1 oktober 2008 in dienst is, ontvangt in oktober 2008 een eenmalige uitkering van 0,5% berekend over 12 maal het maandsalaris van oktober 2008.**

**Voor de werknemer die op 1 oktober 2008 werkzaam is op basis van een min/max-overeenkomst of een overeenkomst met uitgestelde**

**prestatieplicht, wordt de eenmalige uitkering berekend over 12 maal het gemiddelde maandsalaris over de periode januari 2008 tot en met september 2008.**

Artikel 5.14. Fietsenplan

De werkgever en de werknemer kunnen binnen het kader van de fiscale mogelijkheden omzetting van beloningsbestanddelen van de werknemer overeenkomen ten behoeve van een fietsenplan. De afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

## HOOFDSTUK 6 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 6.1. Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 5.10.
3. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoeslag minimaal € 140,45 per maand met ingang van 1 mei 2008 en minimaal € 143,26 per maand met ingang van 1 januari 2009.
4. In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.

### Artikel 6.2. Werkkurentoetslag

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag of op een zaterdag, zondag of feestdag ontvangt een toeslag conform de volgende tabel.

Tabel werkkurentoetslag

<i>Werkkurentoetslag</i>	<i>07.00 tot 19.00 uur</i>	<i>19.00 tot 07.00 uur</i>
maandag tot en met vrijdag	--	20%
zaterdag	30%	40%
zon- en feestdagen	45%	45%

2. De werknemer ontvangt geen werkkurentoetslag over de eerste twee avonden per kalenderjaar. Tijdens deze twee avonden ontvangt de werknemer zijn gewone uursalaris.
3. De toeslag wordt op de werkdagen maandag tot en met vrijdag alleen toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.
4. De toeslag wordt berekend over het uursalaris van de werknemer, maar ten hoogste over het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18 van de in Bijlage 2 opgenomen tabel.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die een hoger maximumsalaris heeft dan het maximum van de in Bijlage 2 opgenomen salarisschaal 10. Het bepaalde in dit artikel geldt evenmin voor de werknemer die uitsluitend buiten de in lid 1 genoemde tijdstippen werkzaam is in een ondersteunende functie buiten het primaire proces van de kinderopvang.

### Artikel 6.3. Jubileumtoetslag

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vallen heeft recht op een jubileumtoetslag bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar. Deze bedraagt bij:

- 25 dienstjaren een half maandsalaris;
  - 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
  - 50 dienstjaren een heel maandsalaris.
2. De berekening van deze toeslag gaat als volgt: het maandsalaris wordt vermeerderd met de vakantietoeslag over één maand en met de gemiddelde werkurentoeslag per maand, berekend over de periode van drie maanden voorafgaand aan het jubileum.

#### Artikel 6.4. Tegemoetkoming zorgverzekering

1. De werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 1 tot en met 6 ontvangt een tegemoetkoming van € 8,-- bruto per maand.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 ontvangt iedere werknemer die deelneemt aan een aanvullende verzekering een tegemoetkoming van € 8,-- bruto per maand.
3. De in lid 1 en 2 genoemde tegemoetkomingen worden uitbetaald ongeacht de omvang van het dienstverband.

#### Artikel 6.5. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT een ondernemingsregeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen geldt de standaardregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer zoals opgenomen in bijlage 7.

#### Artikel 6.6. Vergoeding dienstreizen

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT een ondernemingsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten dienstreizen.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen geldt de standaardregeling vergoeding dienstreizen zoals opgenomen in bijlage 7.

#### Artikel 6.7. Vergoeding verhuiskosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT een ondernemingsregeling verhuiskostenvergoeding en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen geldt als standaardregeling Uitvoeringsregeling A (Vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing) uit de CAO Kinderopvang 2005 (te vinden op [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)).

#### Artikel 6.8. Vergoeding telefoonkosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT een ondernemingsregeling telefoonkostenvergoeding.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen geldt de standaardregeling telefoonkostenvergoeding zoals opgenomen in bijlage 7.

#### Artikel 6.9. Vergoeding thuiswerk/telewerk

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT een ondernemingsregeling thuiswerk/ telewerk.
2. Indien geen ondernemingsregeling tot stand is gekomen geldt de standaardregeling thuiswerk/telewerk zoals opgenomen in bijlage 7.

#### Artikel 6.10. Vergoeding gebroken diensten

In geval van een gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers boven het normale woonwerk-verkeer onbelast vergoed tegen € 0,19 per km.  
Een gebroken dienst is een dienst volgens rooster op één of meer locaties, bestaande uit twee dienstdelen, waar een onbetaalde onderbreking van meer dan één uur tussen zit.

## HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VERLOF, ARBEID EN ZORG

*Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels (zie bijlage 3 artikel 6, 7 en 8). Hierin zijn opgenomen de verlofregelingen zoals geldend tot en met 31-12-2008.*

### Artikel 7.1. Vakantie (geldend vanaf 01-01-2009)

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 144 uur vakantie met behoud van salaris.
2. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
3. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.
4. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoonst.

### Artikel 7.2. Vakantie bij einde dienstverband (geldend vanaf 01-01-2009)

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer in overleg met de werkgever, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de hem nog toekomende vakantie opnemen.
2. Indien de werknemer deze vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal het restant worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris verrekend.

### Artikel 7.3. Verlofbudget (geldend vanaf 01-01-2009)

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 66 extra uren verlof. Samen met de in artikel 7.1. vermelde vakantie, heeft de werknemer daarmee de beschikking over twee verlofbronnen met een totaal verlofbudget van 210 uur.
2. Voor de werknemer die op grond van de CAO Kinderopvang 2007-2008 of verworven recht in 2008 een grotere verlofaanspraak dan 210 uur heeft wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.
3. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 66 extra verlofuren:
  - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
  - opsparen ten behoeve van opname in vrije tijd en/of verlof, zoals ouderschapsverlof. Het naar het volgende kalenderjaar mee te nemen aantal uren is gemaximeerd op 66, tenzij hiervoor tussen werkgever en werknemer een andere afspraak is gemaakt;
  - aanwenden als storting in zijn pensioen- en/of levensloopregeling, zoals ten behoeve van seniorenverlof;
  - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris.

- b. Bij toepassing van lid 3a wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoelage, levensloopbijdrage en eindejaaruitkering niet.
4. Ingeval van ziekte is artikel 7:635 BW onverkort van toepassing.
5. Het per einde van het kalenderjaar resterende deel van de 66 extra verlofuren wordt aan de werknemer uitbetaald tenzij de werknemer vooraf hiervoor een bestemming conform lid 3a heeft aangegeven.

#### Artikel 7.4. Seniorenverlof (afbouwregeling, geldend vanaf 01-01-2009)

1. De werknemer die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder is of in 2009 55 jaar wordt, heeft bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 153 extra uur verlof met behoud van salaris.
2. De werknemer die in 2009 in de leeftijdscategorie 50 tot en met 54 jaar valt, heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij 55 jaar wordt bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op het volgende aantal extra uren verlof met behoud van salaris, waarbij wordt afgerond op halve uren per week:

Te bereiken leeftijd in 2009	Aantal extra verlofuren vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt
50 jaar	77
51 jaar	92
52 jaar	107
53 jaar	122
54 jaar	138

3. De in lid 1 en 2 genoemde verlofuren worden door de werknemer opgenomen in de vorm van verkorting van de wekelijkse arbeidsduur. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de werknemer ook anders worden ingevuld, op voorwaarde dat de verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
4. De aan het eind van het kalenderjaar niet genoten arbeidsduurverkorting komt te vervallen.

#### Artikel 7.5. Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:
- nieuwjaarsdag,
  - tweede paasdag,
  - Koninginnedag,
  - 5 mei (1x per 5 jaar, te beginnen in 2010),
  - hemelvaartsdag,
  - tweede pinksterdag,
  - eerste en tweede kerstdag.
2. Als het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van het genoemde verlof uit lid 1 vindt compensatie plaats door toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.
- De werknemer die op wisselende tijden werkzaam is en die op een in lid 1 genoemde verlofdag óf heeft gewerkt, óf volgens rooster vrij was óf wegens

- arbeidsongeschiktheid óf vakantie niet kon werken, heeft eveneens recht op toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.
3. De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te hoeven werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
- vrij volgens rooster;
  - het opnemen van een vakantiedag;
  - buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.

#### Artikel 7.6. Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen kan de werknemer – in afwijking van de Wet Arbeid en Zorg- doorbetaald aaneengesloten verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat de werknemer volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten.
- a. Bij ondertrouw of bij passeren notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
- b. Bij huwelijk of bij registratie van de partner in de zin van de Wet op het geregistreerd partnerschap: 3 dagen.
- c. Bij bevalling van zijn partner: 3 dagen.
- d. Voor het verrichten van werkzaamheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 10 dagen per kind.
- e. Bij ernstige en/of acute ziekte van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: voor een duur ter beoordeling van de werkgever.
- f. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
- 4 dagen bij het overlijden van de onder e bedoelde personen;
  - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad
  - 1 dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde graad.
- Is de werknemer echter belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.
- g. Voor het consulteren van een arts, indien en voor zover dit niet buiten werktijd van de werknemer kan plaatsvinden.
2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
3. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

#### Artikel 7.7. Langdurend zorgverlof

1. In afwijking van en in aanvulling op het langdurend zorgverlof uit de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer die zorg draagt voor een of meer van de volgende personen: partner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders,

- kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, recht op doorbetaald verlof volgens onderstaande bepalingen bij ernstige ziekte van een of meer van deze personen indien uit een schriftelijke verklaring van een behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is.
2. Dit verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd.
  3. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
  4. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
  5. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
  6. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
  7. In afwijking van het onder lid 6 gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
  8. Het bepaalde onder lid 3 en 4 is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal zes maanden.

#### Artikel 7.8. Werk en privé

Voor het overige kan de werknemer gebruikmaken van verschillende wettelijk bepaalde vormen van betaald of onbetaald verlof:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof,
- kraamverlof,
- ouderschapsverlof (zie ook bijlage 3 artikel 6 lid d en artikel 7),
- adoptieverlof (zie ook artikel 7.6. lid 1d),
- calamiteiten – en ander kortverzuimverlof,
- kortdurend zorgverlof,
- langdurend zorgverlof (zie ook artikel 7.7).

Met uitzondering van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof dienen deze verlofvormen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd; voor ouderschapsverlof geldt daarbij een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden.

## HOOFDSTUK 8 SOCIAAL BELEID

### Artikel 8.1. Arbeidsomstandigheden

- 1. Partijen bij deze CAO zijn een Arbocatalogus Kinderopvang overeengekomen. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de arbocatalogus (te vinden op [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)). De OR heeft instemmingsrecht ten aanzien van alle beleidsbesluiten op dit terrein.**
- 2. Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige indien zij voor het opstellen van hun RI&E gebruik maken van het Risico-inventarisatie en -evaluatie instrument Kinderopvang (te vinden op [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)).**

### Artikel 8.2. Bevordering diversiteit

**De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT een plan vast ter bevordering van de diversiteit in de onderneming door arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten. In dit plan moet in ieder geval aandacht worden besteed aan maatregelen en voorzieningen binnen de onderneming die gericht zijn op behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers en op de integratie van werknemers afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen.**

### Artikel 8.3. Gedragscode

**De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.**

## HOOFDSTUK 9 INSTROOM, LOOPBAANONTWIKKELING EN PROFESSIONALISERING

### Artikel 9.1. Scholings- en loopbaanbeleid

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT jaarlijks een plan vast met betrekking tot het te voeren scholings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en buiten de onderneming.
2. In dit plan komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde:
  - a. Het budget dat voor uitvoering hiervan beschikbaar is.
  - b. Scholingsfaciliteiten:
    - aanvraagprocedure;
    - verlofmogelijkheden;
    - kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting.
  - c. Loopbaanfaciliteiten:
    - mogelijkheden voor een loopbaangesprek met een door de werknemer in overleg met de werkgever gekozen deskundige;
    - mogelijkheden voor de werknemer om te komen tot een persoonlijk opleidingsplan en/of loopbaanontwikkelingsplan;
    - mogelijkheden ter bevordering van doorstroom.

### Artikel 9.2. Bijscholing

**De werknemer is verplicht die (bij-)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn en die door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen. Deze activiteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de daaraan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.**

### Artikel 9.3. Functionerings- en beoordelingsgesprek

1. Functioneringsgesprek  
De werknemer heeft eenmaal per jaar op zijn verzoek recht op een functioneringsgesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. Dit gesprek vindt plaats binnen zes weken na het verzoek. De werknemer kan in dit gesprek de volgende onderwerpen aan de orde stellen:
  - loopbaanontwikkeling en opleidingswensen van de werknemer, hetgeen kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan;
  - beleid ten aanzien van de levensfase waarin de werknemer zich bevindt;
  - individuele werktijden in het kader van het combineren van arbeid en privé;
  - arbeidsomstandigheden en werkbelasting;
  - verbeteringsmogelijkheden met betrekking tot het functioneren van de werknemer.
2. Beoordelingsgesprek
  - a. Als door de werkgever wordt overgegaan tot het beoordelen van werknemers dan geschiedt dit ten minste per functiegroep, waarbij geen enkele werknemer wordt uitgezonderd. De werkgever dient vooraf met instemming van de OR of PVT vast te stellen welke

- functiegroepen binnen de onderneming voorkomen. Bij de toepassing hiervan kunnen de werknemers als bedoeld in artikel 9.5., 9.6. en 9.7. als aparte functiegroepen worden aangemerkt.
- b. Beoordeling van werknemers vindt plaats op grond van een regeling die met instemming van de OR of PVT is vastgesteld en voor het begin van een beoordelingsperiode aan de werknemers is bekendgemaakt.
  - c. De beoordelingsregeling bevat bepalingen over:
    - de termijn waarop de werknemer wordt uitgenodigd voor het beoordelingsgesprek;
    - de vastlegging van het beoordelingsgesprek;
    - de mogelijkheid voor de werknemer om intern bezwaar te maken;
    - de gezichtspunten waarop wordt beoordeeld;
    - de weging van de gezichtspunten;
    - met wie het gesprek wordt gevoerd.

#### Artikel 9.4. Ontwikkelscan en EVC

1. Indien de kandidaat-werknemer niet voldoet aan de in de CAO genoemde kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, stelt de werkgever binnen 2 maanden na indiensttreding in de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling een ontwikkelplan op (zie ook artikel 9.5. lid 5) eventueel met behulp van de door CAO-partijen erkende en ter beschikking gestelde ontwikkelscan. Als de werkgever niet beschikt over een praktijkopleider of niet erkend is als leerwerkbedrijf dient de werkgever het ontwikkelplan te maken met behulp van de genoemde ontwikkelscan.
2. De kosten die met de uitvoering van de ontwikkelscan zijn gemoeid, komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor werknemers vergoedt de werkgever bij indiensttreding als pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker in ontwikkeling of BBL-leerling de direct hieraan voorafgaand gemaakte kosten van een EVC-procedure gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker.
4. De pedagogisch medewerker in ontwikkeling heeft het recht om in een periode van 3 jaar na overleg ten minste eenmaal vergoed door de werkgever een EVC-procedure (EVC = erkenning verworven competenties) te doorlopen gericht op een kwalificatie zoals opgenomen in het functieboek voor de functie van pedagogisch medewerker.

#### Artikel 9.5. Pedagogisch medewerker in ontwikkeling

1. In afwijking van de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker gelden voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling de volgende instroomeisen:
  - De kandidaat-werknemer beschikt over een diploma op minimaal MBO3-niveau of over een HAVO- of VWO-diploma;
  - óf
  - De kandidaat-werknemer beschikt over relevante werkervaring en een buitenlands diploma waarvan nog niet bekend is of de kwaliteit gelijk is aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker.
  - én
  - De uitkomst van de ontwikkelscan c.q. het opgestelde ontwikkelplan wijzen uit dat instroom als pedagogisch medewerker in ontwikkeling

- verantwoord is.
2. Met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor een totale duur van maximaal 3 jaar. Zodra binnen deze periode een diploma wordt behaald dat voldoet aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van pedagogisch medewerker. Artikel 5.4. lid 1 is hierop van toepassing.
  3. De werkgever en de pedagogisch medewerker in ontwikkeling gaan een arbeidsovereenkomst aan van ten minste 20 uur per week. Voor de pedagogisch medewerker in ontwikkeling die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week.
  4. Tussentijdse opzegging is mogelijk, conform artikel 3.6., ingeval het functioneren van de werknemer verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker verhindert. Dit moet gebaseerd zijn op een plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3. lid 2.
  5. De werkgever stelt binnen twee maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de pedagogisch medewerker in ontwikkeling een persoonlijk ontwikkelplan op. Dit ontwikkelplan vormt onderdeel van het personeelsdossier. De basis voor dit ontwikkelplan zijn de resultaten uit de ontwikkelscan of de beoordeling van de praktijkopleider en leidinggevende. In het ontwikkelplan wordt vastgelegd hoe de werknemer gaat werken aan zijn ontwikkeling gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker. In het ontwikkelplan worden minimaal de volgende afspraken schriftelijk vastgelegd:
    - het beoogde te behalen diploma,
    - de resultaten uit de beoordeling of de ontwikkelscan,
    - de fasering van het ontwikkeltraject,
    - de activiteiten in het traject,
    - de faciliteiten in het traject (omvang en aard van hulpmiddelen en begeleiding),
    - de formatieve inzetbaarheid,
    - de wijze waarop de voortgang en mate van ontwikkeling via functioneringsgesprekken gevolgd wordt.
  6. Functioneringsgesprekken worden in afwijking van artikel 9.3. minimaal 2 keer per jaar worden gehouden. Onderwerp van elk gesprek is het ontwikkelplan en indien noodzakelijk kan er een nieuwe ontwikkelscan worden afgenomen en kan de werkgever dit plan in elk gesprek in overleg met de werknemer aanpassen.
  7. De werkgever faciliteert de pedagogisch medewerker in ontwikkeling met begeleiding, leer- en opleidingsactiviteiten, waaronder crebo- en croho-erkende opleidingsonderdelen op grond van de afspraken in het ontwikkelplan en vergoedt alle daarbij behorende opleidingskosten en voldoet daarbij aan alle uit de WEB en/of WHW voortvloeiende voorschriften. Artikel 9.2. is hierop van overeenkomstige toepassing.
  8. Een pedagogisch medewerker in ontwikkeling wordt bij indiensttreding ingeschaald in ten minste salarisschaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2., 5.3. en 5.4. zijn van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 9.6. BBL-leerling

1. **Arbeidsovereenkomst**
  - a. De werkgever die een BBL-leerling in dienst wil nemen moet ten minste voldoen aan de door Calibris vastgestelde erkenningsregeling voor leerbedrijven.
  - b. De werkgever en de BBL-leerling gaan een arbeidsovereenkomst aan voor ten minste twintig uur per week. Bij een opleiding met een normatieve duur van meer dan 3 jaar moet de werkgever een arbeidsovereenkomst aanbieden voor ten minste het aantal uren per week van het onderdeel beroepspraktijkvorming van die opleiding/ het opleidingsinstituut.  
Indien de BBL-leerling uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur per week, afhankelijk van de eisen die het opleidingsinstituut daaraan stelt.
  - c. De werkgever kan aan de BBL-leerling een arbeidsovereenkomst voor meer uren per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die deze op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.
  - d. De in lid 1 sub b en c bedoelde arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Indien de opleiding binnen of uiterlijk na vier jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een voor onbepaalde tijd. Tevens geldt de voorwaarde dat er een vacature is c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de twaalf maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling conform artikel 9.3. lid 2.
2. **Erkenning, praktijkbegeleiding en vergoeding opleidingskosten**
  - a. De werkgever zal de werknemer die de functie c.q. taak van praktijkopleider ten aanzien van (een) BBL-leerling(en) vervult en die niet het diploma heeft van de MBO niveau 4 specialistenopleiding tot Praktijkopleider, stimuleren deze opleiding te gaan volgen.
  - b. De werkgever kan door de BBL-leerling gemaakte opleidingskosten vergoeden.
3. **Salariëring en inzetbaarheid**
  - a. De BBL-leerling wordt bij indiensttreding ten minste ingeschaald in schaal 5, nummer 7. De artikelen 5.2., 5.3. en 5.4. zijn van overeenkomstige toepassing.
  - b. Ten aanzien van de salariëring en de inzetbaarheid van de BBL-leerling is het onderstaande schema van toepassing:

<i>Opleidingsfase</i>	<i>Salaris</i>	<i>Formatieve inzetbaarheid</i>	<i>Wijze van vaststelling opleidingsfase</i>	<i>Wijze van vaststelling formatieve inzetbaarheid</i>
Fase 1: overeenkomstig eerste leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 7 Schaal 5	Oplopend van 0 naar 100%	* Conform de leerjaren en voortgang ingeval van een normatieve opleidingsduur van 3 jaar; * In geval een andere opleidingsduur wordt de fase en ingangsdatum ervan bepaald op basis van informatie van de opleiding.	De werkgever stelt de formatieve inzetbaarheid in fase 1 en fase 2 vast, op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider en legt deze schriftelijk vast.
Fase 2: overeenkomstig tweede leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 8 Schaal 5			
Fase 3: overeenkomstig derde leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 9 Schaal 5	100%		Nvt
Fase 4: diploma SPW-3	Salarisnummer 10 Schaal 6 <i>Zie ook punt 4 onder het schema.</i>	100%	Nvt	Nvt

1. De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in Bijlage 2.
2. Voor de BBL-leerling geldt als datum van jaarlijkse verhoging de datum die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.
3. Een (kandidaat)werknemer die anders van via de BBL-leerweg een opleiding volgt die (na afronding) bevoegdheid geeft tot uitoefening van de functie van pedagogisch medewerker kan ook worden ingezet, mits dit incidenteel geschiedt en daarbij de hiervoor vermelde salariëring overeenkomstig wordt toegepast.
4. Voor BBL-leerlingen van wie de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2007 is ingegaan, geldt dat zij na diplomering in salarisnummer 11 worden ingeschaald.

#### Artikel 9.7. HBO-leerling/werknemer duale leerroute

1. De werkgever gaat met de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt een arbeidsovereenkomst aan. Met de leerling-werknemer kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding.
2. Het salaris van de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt wordt vastgesteld aan de hand van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en is afhankelijk van de duur van de opleiding.
3. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren.
4. Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die op dat moment evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het dan nog

- voor de leerling-werknemer resterende aantal studie jaren.
5. In afwijking van lid 2, 3 en 4 geldt dat indien de leerling-werknemer een opleiding volgt die kwalificerend is voor de functie van pedagogisch medewerker de overeenkomstige salarieringregels van toepassing zijn conform artikel 9.6. lid 3.

#### Artikel 9.8. Stagevergoeding

1. De leerling die een stage volgt in het kader van het onderdeel beroepspraktijkvorming van een BOL-opleiding op MBO-niveau 3 of 4 die opleidt tot een diploma waarmee wordt voldaan aan de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker en waarmee een praktijkovereenkomst conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is afgesloten, alsmede de student die stage loopt in het kader van een HBO-bacheloropleiding heeft recht op een stagevergoeding ten bedrage van:
  - 40 euro per maand bij 1 stagedag per week;
  - 80 euro per maand bij 2 stagedagen per week;
  - 120 euro per maand bij 3 stagedagen per week;
  - 160 euro per maand bij 4 of 5 stagedagen per week.Van vergoeding is uitgezonderd de praktijkleerperiode die vooral bedoeld is als beroepsoriëntatie.
2. Indien (een deel van) de stage niet de gehele kalendermaand beslaat, wordt de stagevergoeding voor die betreffende maand naar rato berekend. Bepalend hierbij zijn de data zoals vastgelegd in de praktijkovereenkomst of stageovereenkomst.
3. De BOL-leerling die vóór 1 mei 2008 aan een stage is begonnen, heeft voor de in de praktijkovereenkomst afgesproken periode recht op de stagevergoeding volgens de CAO Kinderopvang 2007-2008.

#### Artikel 9.9. Vergoeding VOG

Voor leerlingen of studenten die een VOG dienen te overleggen, worden de kosten hiervan vergoed.

## HOOFDSTUK 10 MEDEZEGGENSCHAP

### Artikel 10.1. Instelling en algemene rechten PVT

*Bij dit artikel hoort een overgangsregel (bijlage 3, artikel 9)*

- 1. De werkgever die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 maar minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen OR is ingesteld, is verplicht een PVT in te stellen.**
2. De leden van de PVT hebben recht op 2 scholingsdagen per jaar conform artikel 18 WOR.
3. De PVT heeft adviesrecht (conform art. 25 WOR) over een reorganisatieplan als de werkgever overgaat tot reorganisatie die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft.

### Artikel 10.2. Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT

- 1. Voor alle onderwerpen waarvoor op grond van artikel 1.4. en de overige CAO-artikelen in deze CAO met OR of PVT afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt is het instemmingsrecht. (art. 27 WOR) van toepassing.**
- 2. De PVT heeft in dit kader recht op het raadplegen van een deskundige conform artikel 22 WOR.**

### Artikel 10.3. Bestuurssamenstelling

1. Het bestuur van een onderneming waarvan de rechtsvorm de stichting is, is verplicht met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een keuze te maken tussen het bepaalde in lid 2 of 3. Deze keuze dient in de statuten te worden vastgelegd.
2. De OR of PVT heeft het recht van voordracht ten aanzien van iedere vacante bestuurszetel.  
*óf*  
De OR of PVT heeft het recht van voordracht ten aanzien van ten minste een vaste, voor dat doel gereserveerde bestuurszetel. Deze bestuurszetel kan slechts worden bezet door een door de OR of PVT voorgedragen kandidaat.
3. Voor 'bestuur' als genoemd in de voorgaande leden moet 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen' worden gelezen indien de directievoering is opgedragen aan die Raad.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op die ondernemingen waar de OR of PVT verderstreckende bevoegdheden heeft dan genoemd in lid 2 of 3. In die ondernemingen blijft de verdergaande bevoegdheid van kracht.

### Artikel 10.4. Aanvullende medezeggenschapsafspraken

1. De leden van de OR hebben per jaar het recht om ten minste 75 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de

- raad ingestelde commissies. Dit aantal uren geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever stelt, alvorens de conceptbegroting van de onderneming wordt vastgesteld, de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over deze conceptbegroting.
  3. Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de onderneming moet worden vervuld, stelt de werkgever de OR in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gereede kandidaat of kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de OR over deze kandidaat of kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

#### Artikel 10.5 Reorganisaties

1. De OR of PVT 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.
2. In dit geval stelt de werkgever een reorganisatieplan op, 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 geëffectueerd.
3. In het in lid 2 bedoelde plan geeft de werkgever tevens aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen, die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.
4. Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
5. Toepassing van het Ontslagbesluit vindt eerst plaats na overleg met de werknemersorganisaties waarvan leden bij de werkgever werkzaam zijn.

#### Artikel 10.6. Fusies

1. De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon, moet dit melden aan de werknemersorganisaties. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn, wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
2. De werkgever 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 of PVT 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. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld. Zolang dat niet is gebeurd, voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon. 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 10.7. Vakbondsverlof

**De werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die organisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van maandinkomen tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar. Voor kaderleden geldt dit tot een maximum van 18 dagen per kalenderjaar.**

#### Artikel 10.8. Vakbondsfaciliteiten

**Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan om op basis van een eenmalige afspraak met de werkgever gebruik te maken van de faciliteiten van de onderneming ten behoeve van het werk van de werknemersorganisaties en contacten met hun leden. Onder deze faciliteiten horen in ieder geval:**

- a. **gebruik maken van publicatieborden en/of email om informatie te verstrekken en aankondigingen bekend te maken;**
- b. **gebruikmaken van ruimten van de onderneming voor het buiten werktijd houden van bijeenkomsten;**
- c. **gebruikmaken van de telefoon voor het leggen van contacten;**
- d. **mogelijkheid om persoonlijke contacten te leggen met de binnen de onderneming werkzame leden.**

#### Artikel 10.9. Vakbondscontributie

De werknemer kan de werkgever verzoeken gebruik te mogen maken van de fiscale mogelijkheden om de contributie van de werknemersorganisatie van zijn brutosalaris of bruto-vakantietoeslag te laten inhouden.

## HOOFDSTUK 11 GESCHILLEN

### Artikel 11.1. Geschil

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift voorleggen aan de Commissie van Geschillen (verder te noemen: 'Commissie').
2. Als het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is vereist en door het CWI nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, is de geschilpartij door wie bij het CWI een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht om, direct nadat hij door de Commissie van de ontvangst van het verzoekschrift in kennis is gesteld, aan het CWI opschorting van de behandeling van de ontslagvergunningsaanvraag te verzoeken. In het geval het CWI niet bereid is de behandeling van de ontslagaanvraag op te schorten en toestemming geeft tot ontslag (ontslagvergunning) zal de werkgever, in het geval de werknemer tijdig het geschil aanhangig heeft gemaakt bij de Commissie, geen gebruik maken van de toestemming voor ontslag van het CWI tot het moment dat de Commissie uitspraak heeft gedaan. In het geval zich deze situatie voordoet zal de Commissie in de bij haar aanhangig gemaakte zaak uitspraak doen in de vorm van een bindend advies aan partijen. Om in deze situatie tijdig over de uitspraak te kunnen beschikken, worden de termijnen in bijlage 4 als volgt gewijzigd:
  - artikel 2 lid 3: twee weken
  - artikel 2 lid 5: twee weken
  - artikel 4 lid 1: tien dagen
  - artikel 4 lid 4: vier dagen
  - artikel 6: een week.

### Artikel 11.2. Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling

1. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
  - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het CWI is vereist en:
    - ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste zes weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
  - óf*
  - deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het CWI op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen.
  - b. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
2. Als tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie af van verdere behandeling.

### 11.3. Overige bepalingen

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie te verlenen.
2. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Bijlage 4 bij deze CAO.

## BIJLAGE 1 FUNCTIEMATRIX

### **1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen**

(ex artikel 5.1. CAO)

In onderstaand overzicht worden de in het functieboek (bijlage 5) beschreven matrixfuncties en de daarbij behorende salarisschalen schematisch weergegeven.

#### ***Schema van matrixfuncties en salarisschalen***

<b>Salaris-schaal</b>	<b>Primair proces, Leidinggevend</b>	<b>Leidinggevend</b>	<b>Facilitair, Staf</b>
<b>1</b>			
<b>2</b>			<b>Huishoudelijk medewerker</b>
<b>3</b>	<b>Groepshulp*1</b>		<b>Telefonist / Receptionist</b>
<b>4</b>			<b>Medewerker technische dienst</b>
<b>5</b>	<b>Gastouder in loondienst</b> *2		<b>Administratief-secretarieel medewerker A</b>
<b>6</b>	<b>Pedagogisch medewerker</b> <b>Pedagogisch medewerker BSO</b>		<b>Administratief medewerker B</b> <b>Medewerker planning</b> <b>Secretaresse B</b>
<b>7</b>	<b>Praktijkopleider</b> <b>Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau</b> *3	<b>Assistent leidinggevende</b>	<b>Administratief medewerker C</b> <b>Systeembeheerder</b> <b>Relatiebeheerder</b> <b>Secretaresse C</b>
<b>8</b>			<b>Inkoper</b> <b>Beleids- of stafmedewerker A</b> <b>Pedagogisch beleidsmedewerker</b>
<b>9</b>		<b>Leidinggevende A</b> <b>Hoofd gastouderbureau</b>	<b>Beleids- of stafmedewerker B</b> <b>Financieel-administratief medewerker D</b>
<b>10</b>			<b>Beleids- of stafmedewerker C</b>
<b>11</b>		<b>Leidinggevende stafafdeling</b>	
<b>12</b>		<b>Leidinggevende B</b>	

\*1 Indien de functie van Groepshulp wordt uitgeoefend in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan kan, voor zover en zolang deze regeling dit vereist, op deze functie de in Bijlage 3 artikel 4 opgenomen salarisschaal worden toegepast.

\*2 Voor informatie over de Pedagogisch medewerker in ontwikkeling en de BBL-leering, zie artikel 9.5. en 9.6. van de CAO.

\*3 Zie ook het overzicht met functieverzwarende taken voor pedagogisch medewerkers in het functieboek.

## **2. Functie buiten matrix**

**Als de in de functiebeschrijving van de werknemer vermelde werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een in het functieboek opgenomen matrixfunctie wordt de salarisschaal als volgt vastgesteld:**

**a De werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie moet worden toegepast. De werkgever geeft daarbij beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naasthogere salarisschaal en welke functieverzwarende elementen in de functie wel aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naastlagere salarisschaal.**

***dan wel***

**b De werkgever stelt de salarisschaal vast met behulp van de (computerondersteunde) Methodische Niveau Toekenning (MNT-methode) voor de Kinderopvang. Deze MNT-methode mag door de werkgever alleen worden toegepast als aan de volgende voorwaarden is voldaan:**

- de werknemer moet kunnen beschikken over de ter inzage versie van de MNT-methode;**
- voor de werknemer bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.**

## BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN

(ex Hoofdstuk 5 CAO)

### 1. Salarisnummers en bedragen voor werknemers vanaf 18 jaar

Bedragen in euro's per maand

nr	€ per 01-05-2008	€ per 01-01-2009
1	1.365	1.392
2	1.403	1.431
3	1.442	1.471
4	1.479	1.509
5	1.520	1.550
6	1.562	1.593
7	1.604	1.636
8	1.648	1.681
9	1.691	1.725
10	1.735	1.770
11	1.783	1.819
12	1.831	1.868
13	1.879	1.917
14	1.928	1.967
15	1.980	2.020
16	2.032	2.073
17	2.085	2.127
18	2.139	2.182
19	2.194	2.238
20	2.252	2.297
21	2.309	2.355
22	2.368	2.415
23	2.431	2.480
24	2.492	2.542
25	2.555	2.606
26	2.620	2.672
27	2.688	2.742
28	2.754	2.809
29	2.824	2.880
30	2.895	2.953
31	2.967	3.026
32	3.041	3.102

nr	€ per 01-05-2008	€ per 01-01-2009
33	3.117	3.179
34	3.192	3.256
35	3.273	3.338
36	3.352	3.419
37	3.435	3.504
38	3.518	3.588
39	3.604	3.676
40	3.693	3.767
41	3.781	3.857
42	3.873	3.950
43	3.965	4.044
44	4.059	4.140
45	4.157	4.240
46	4.254	4.339
47	4.356	4.443
48	4.459	4.548
49	4.566	4.657
50	4.671	4.764
51	4.781	4.877
52	4.892	4.990
53	5.005	5.105
54	5.119	5.221
55	5.240	5.345
56	5.361	5.468
57	5.483	5.593
58	5.609	5.721
59	5.736	5.851
60	5.868	5.985
61	5.999	6.119
62	6.134	6.257
63	6.272	6.397
64	6.413	6.541

2. Salarisschalen werknemer vanaf 18 jaar

a. Bedragen in euro's per maand per 1 mei 2008

*Tabel met salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar*

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
<b>1</b>	<b>1.365</b>	<b>2</b>	<b>1.403</b>	<b>4</b>	<b>1.479</b>	<b>6</b>	<b>1.562</b>	<b>7</b>	<b>1.604</b>
<b>2</b>	1.403	<b>3</b>	1.442	<b>5</b>	1.520	<b>7</b>	1.604	<b>8</b>	1.648
<b>3</b>	1.442	<b>4</b>	1.479	<b>6</b>	1.562	<b>8</b>	1.648	<b>9</b>	1.691
<b>4</b>	1.479	<b>5</b>	1.520	<b>7</b>	1.604	<b>9</b>	1.691	<b>10</b>	1.735
<b>5</b>	1.520	<b>6</b>	1.562	<b>8</b>	1.648	<b>10</b>	1.735	<b>11</b>	1.783
<b>6</b>	1.562	<b>7</b>	1.604	<b>9</b>	1.691	<b>11</b>	1.783	<b>12</b>	1.831
<b>7</b>	1.604	<b>8</b>	1.648	<b>10</b>	1.735	<b>12</b>	1.831	<b>13</b>	1.879
		<b>9</b>	1.691	<b>11</b>	1.783	<b>13</b>	1.879	<b>14</b>	1.928
				<b>12</b>	1.831	<b>14</b>	1.928	<b>15</b>	1.980
						<b>15</b>	1.980	<b>16</b>	2.032
								<b>17</b>	2.085
								<b>18</b>	2.139

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag								
<b>9</b>	<b>1.691</b>	<b>14</b>	<b>1.928</b>	<b>17</b>	<b>2.085</b>	<b>21</b>	<b>2.309</b>	<b>25</b>	<b>2.555</b>
<b>10</b>	1.735	<b>15</b>	1.980	<b>18</b>	2.139	<b>22</b>	2.368	<b>26</b>	2.620
<b>11</b>	1.783	<b>16</b>	2.032	<b>19</b>	2.194	<b>23</b>	2.431	<b>27</b>	2.688
<b>12</b>	1.831	<b>17</b>	2.085	<b>20</b>	2.252	<b>24</b>	2.492	<b>28</b>	2.754
<b>13</b>	1.879	<b>18</b>	2.139	<b>21</b>	2.309	<b>25</b>	2.555	<b>29</b>	2.824
<b>14</b>	1.928	<b>19</b>	2.194	<b>22</b>	2.368	<b>26</b>	2.620	<b>30</b>	2.895
<b>15</b>	1.980	<b>20</b>	2.252	<b>23</b>	2.431	<b>27</b>	2.688	<b>31</b>	2.967
<b>16</b>	2.032	<b>21</b>	2.309	<b>24</b>	2.492	<b>28</b>	2.754	<b>32</b>	3.041
<b>17</b>	2.085	<b>22</b>	2.368	<b>25</b>	2.555	<b>29</b>	2.824	<b>33</b>	3.117
<b>18</b>	2.139	<b>23</b>	2.431	<b>26</b>	2.620	<b>30</b>	2.895	<b>34</b>	3.192
<b>19</b>	2.194	<b>24</b>	2.492	<b>27</b>	2.688	<b>31</b>	2.967	<b>35</b>	3.273
<b>20</b>	2.252	<b>25</b>	2.555	<b>28</b>	2.754	<b>32</b>	3.041	<b>36</b>	3.352
<b>21</b>	2.309			<b>29</b>	2.824	<b>33</b>	3.117	<b>37</b>	3.435

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	Salaris- bedrag								
<b>29</b>	<b>2.824</b>	<b>34</b>	<b>3.192</b>	<b>39</b>	<b>3.604</b>	<b>45</b>	<b>4.157</b>	<b>51</b>	<b>4.781</b>
<b>30</b>	2.895	<b>35</b>	3.273	<b>40</b>	3.693	<b>46</b>	4.254	<b>52</b>	4.892
<b>31</b>	2.967	<b>36</b>	3.352	<b>41</b>	3.781	<b>47</b>	4.356	<b>53</b>	5.005
<b>32</b>	3.041	<b>37</b>	3.435	<b>42</b>	3.873	<b>48</b>	4.459	<b>54</b>	5.119
<b>33</b>	3.117	<b>38</b>	3.518	<b>43</b>	3.965	<b>49</b>	4.566	<b>55</b>	5.240
<b>34</b>	3.192	<b>39</b>	3.604	<b>44</b>	4.059	<b>50</b>	4.671	<b>56</b>	5.361
<b>35</b>	3.273	<b>40</b>	3.693	<b>45</b>	4.157	<b>51</b>	4.781	<b>57</b>	5.483
<b>36</b>	3.352	<b>41</b>	3.781	<b>46</b>	4.254	<b>52</b>	4.892	<b>58</b>	5.609
<b>37</b>	3.435	<b>42</b>	3.873	<b>47</b>	4.356	<b>53</b>	5.005	<b>59</b>	5.736
<b>38</b>	3.518	<b>43</b>	3.965	<b>48</b>	4.459	<b>54</b>	5.119	<b>60</b>	5.868
<b>39</b>	3.604	<b>44</b>	4.059	<b>49</b>	4.566	<b>55</b>	5.240	<b>61</b>	5.999
<b>40</b>	3.693	<b>45</b>	4.157	<b>50</b>	4.671	<b>56</b>	5.361	<b>62</b>	6.134
<b>41</b>	3.781	<b>46</b>	4.254	<b>51</b>	4.781	<b>57</b>	5.483	<b>63</b>	6.272
<b>42</b>	3.873	<b>47</b>	4.356	<b>52</b>	4.892	<b>58</b>	5.609	<b>64</b>	6.413

b. Bedragen per maand per 1 januari 2009

*Tabel met salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar*

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag
<b>1</b>	<b>1.392</b>	<b>2</b>	<b>1.431</b>	<b>4</b>	<b>1.509</b>	<b>6</b>	<b>1.593</b>	<b>7</b>	<b>1.636</b>
<b>2</b>	1.431	<b>3</b>	1.471	<b>5</b>	1.550	<b>7</b>	1.636	<b>8</b>	1.681
<b>3</b>	1.471	<b>4</b>	1.509	<b>6</b>	1.593	<b>8</b>	1.681	<b>9</b>	1.725
<b>4</b>	1.509	<b>5</b>	1.550	<b>7</b>	1.636	<b>9</b>	1.725	<b>10</b>	1.770
<b>5</b>	1.550	<b>6</b>	1.593	<b>8</b>	1.681	<b>10</b>	1.770	<b>11</b>	1.819
<b>6</b>	1.593	<b>7</b>	1.636	<b>9</b>	1.725	<b>11</b>	1.819	<b>12</b>	1.868
<b>7</b>	1.636	<b>8</b>	1.681	<b>10</b>	1.770	<b>12</b>	1.868	<b>13</b>	1.917
		<b>9</b>	1.725	<b>11</b>	1.819	<b>13</b>	1.917	<b>14</b>	1.967
				<b>12</b>	1.868	<b>14</b>	1.967	<b>15</b>	2.020
						<b>15</b>	2.020	<b>16</b>	2.073
								<b>17</b>	2.127
								<b>18</b>	2.182

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag								
<b>9</b>	<b>1.725</b>	<b>14</b>	<b>1.967</b>	<b>17</b>	<b>2.127</b>	<b>21</b>	<b>2.355</b>	<b>25</b>	<b>2.606</b>
<b>10</b>	1.770	<b>15</b>	2.020	<b>18</b>	2.182	<b>22</b>	2.415	<b>26</b>	2.672
<b>11</b>	1.819	<b>16</b>	2.073	<b>19</b>	2.238	<b>23</b>	2.480	<b>27</b>	2.742
<b>12</b>	1.868	<b>17</b>	2.127	<b>20</b>	2.297	<b>24</b>	2.542	<b>28</b>	2.809
<b>13</b>	1.917	<b>18</b>	2.182	<b>21</b>	2.355	<b>25</b>	2.606	<b>29</b>	2.880
<b>14</b>	1.967	<b>19</b>	2.238	<b>22</b>	2.415	<b>26</b>	2.672	<b>30</b>	2.953
<b>15</b>	2.020	<b>20</b>	2.297	<b>23</b>	2.480	<b>27</b>	2.742	<b>31</b>	3.026
<b>16</b>	2.073	<b>21</b>	2.355	<b>24</b>	2.542	<b>28</b>	2.809	<b>32</b>	3.102
<b>17</b>	2.127	<b>22</b>	2.415	<b>25</b>	2.606	<b>29</b>	2.880	<b>33</b>	3.179
<b>18</b>	2.182	<b>23</b>	2.480	<b>26</b>	2.672	<b>30</b>	2.953	<b>34</b>	3.256
<b>19</b>	2.238	<b>24</b>	2.542	<b>27</b>	2.742	<b>31</b>	3.026	<b>35</b>	3.338
<b>20</b>	2.297	<b>25</b>	2.606	<b>28</b>	2.809	<b>32</b>	3.102	<b>36</b>	3.419
<b>21</b>	2.355			<b>29</b>	2.880	<b>33</b>	3.179	<b>37</b>	3.504

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	Salaris- bedrag								
<b>29</b>	<b>2.880</b>	<b>34</b>	<b>3.256</b>	<b>39</b>	<b>3.676</b>	<b>45</b>	<b>4.240</b>	<b>51</b>	<b>4.877</b>
<b>30</b>	2.953	<b>35</b>	3.338	<b>40</b>	3.767	<b>46</b>	4.339	<b>52</b>	4.990
<b>31</b>	3.026	<b>36</b>	3.419	<b>41</b>	3.857	<b>47</b>	4.443	<b>53</b>	5.105
<b>32</b>	3.102	<b>37</b>	3.504	<b>42</b>	3.950	<b>48</b>	4.548	<b>54</b>	5.221
<b>33</b>	3.179	<b>38</b>	3.588	<b>43</b>	4.044	<b>49</b>	4.657	<b>55</b>	5.345
<b>34</b>	3.256	<b>39</b>	3.676	<b>44</b>	4.140	<b>50</b>	4.764	<b>56</b>	5.468
<b>35</b>	3.338	<b>40</b>	3.767	<b>45</b>	4.240	<b>51</b>	4.877	<b>57</b>	5.593
<b>36</b>	3.419	<b>41</b>	3.857	<b>46</b>	4.339	<b>52</b>	4.990	<b>58</b>	5.721
<b>37</b>	3.504	<b>42</b>	3.950	<b>47</b>	4.443	<b>53</b>	5.105	<b>59</b>	5.851
<b>38</b>	3.588	<b>43</b>	4.044	<b>48</b>	4.548	<b>54</b>	5.221	<b>60</b>	5.985
<b>39</b>	3.676	<b>44</b>	4.140	<b>49</b>	4.657	<b>55</b>	5.345	<b>61</b>	6.119
<b>40</b>	3.767	<b>45</b>	4.240	<b>50</b>	4.764	<b>56</b>	5.468	<b>62</b>	6.257
<b>41</b>	3.857	<b>46</b>	4.339	<b>51</b>	4.877	<b>57</b>	5.593	<b>63</b>	6.397
<b>42</b>	3.950	<b>47</b>	4.443	<b>52</b>	4.990	<b>58</b>	5.721	<b>64</b>	6.541

### 3. Salarisnummers en bedragen voor werknemers van 16 en 17 jaar

#### a. Tabellen met bedragen in euro's per maand

Per 1 mei 2008

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	990	1.017	1.072	1.132	1.163	1.226
17 jaar	1.160	1.193	1.257	1.328	1.363	1.437

Per 1 januari 2009

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.009	1.037	1.094	1.155	1.186	1.251
17 jaar	1.183	1.216	1.283	1.354	1.391	1.466

De in het schema vermelde salarisbedragen zijn afgeleid van het beginbedrag van dezelfde schalen voor de werknemer vanaf 18 jaar en bedragen voor de werknemer van 16 of 17 jaar respectievelijk 72,5 en 85% hiervan. Bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gaat de werknemer over naar het hiervoor bedoelde beginbedrag.

#### b. Tabellen voor werknemers reeds in dienst op 30 april 2008 in schaal 5 of 6

Voor werknemers van 16 of 17 jaar reeds in dienst op 30 april 2008 en ingeschaald in schaal 5 of 6 gelden de volgende salarisbedragen.

Per 1 mei 2008

Leeftijd	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.195	1.258
17 jaar	1.401	1.475

Per 1 januari 2009

Leeftijd	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.219	1.283
17 jaar	1.429	1.505

Bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gaat de werknemer in schaal 5 over naar het bedrag van nummer 8 en de werknemer in schaal 6 naar het bedrag van nummer 10.

## BIJLAGE 3 OVERGANGSREGELS

### 1. Verkregen rechten van vóór 01 -01- 2000

Artikel 74 van de CAO Kinderopvang 2005 is van toepassing op:

1. De werknemer die jegens de werkgever direct voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van de CAO Kinderopvang 2000 (1-1-2000) recht had op een (of meer) van de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden behoudt dit recht. Deze arbeidsvoorwaarden worden als verkregen recht aangemerkt.
2.
  - a. Een langere periode van loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid dan geregeld in artikel 44 van die CAO, tot en met maximaal 24 maanden.
  - b. Geen beperking van de wachtgeldduur als geregeld in artikel 4 lid 1 Uitvoeringsregeling I van die CAO.
  - c. Een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en in samenhang daarmee 6 uur arbeidsduurverkorting als geregeld in artikel 49 van die CAO.
  - d. Het voor de in artikel 64 van die CAO geregelde jubileumtoelage meetellen van tot en met 1999 doorgebrachte diensttijd vallend onder de CAO Jeugdhulpverlening en/of de (voormalige) CAO Gezinsverzorging.
  - e. Een gunstiger onregelmatigheidstoeslag dan geregeld in artikel 53 van die CAO.
  - f. Een gunstiger pensioenvoorziening dan voortvloeiend uit deelneming in het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM).
3. Indien zich tussen werkgever en werknemer een geschil voordoet of sprake is van een gunstiger regeling als bedoeld onder e en f, kan aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) hierover een uitspraak worden gevraagd.

### 2. Opzegtermijn

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn dan twee maanden gold, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever of diens rechtsopvolger in dienst blijft.

### 3. Salarisgarantieregeling 31 december 2003

1. Bij de invoering van deze salarisregeling op 31 december 2003 om 23.59 uur zijn aan werknemers die op dat moment in dienst waren garanties gegeven. Daarbij is gebruik gemaakt van de in lid 3 opgenomen tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen. Deze garanties zijn toegepast in situaties waarin het maximum van de salarisschaal van de werknemer op 31 december 2003 hoger was dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
2. De werknemer die bij de in lid 1 bedoelde invoering recht heeft verworven op een salarisgarantie conform de bepalingen van Hoofdstuk III van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 behoudt dit recht zolang de werknemer bij dezelfde werkgever (of diens rechtsopvolger) een functie uitoefent waaraan een gelijk of lager salarisrecht is verbonden als

voortvloeiend uit het verworven recht, tenzij gebruik gemaakt is van artikel 20 van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 en dit recht is afgekocht.

3. Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen per 1 mei 2008 en per 1 januari 2009:

nr	€ per 01-05-2008	€ per 01-01-2009
14	1.928	1.967
15	1.980	2.020
16	2.032	2.073
17	2.085	2.127
18	2.139	2.182
19	2.194	2.238
20	2.252	2.297
21	2.309	2.355
22	2.368	2.415
23	2.431	2.480
24	2.492	2.542
25	2.555	2.606
26	2.620	2.672
27	2.688	2.742
28	2.754	2.809
29	2.824	2.880
30	2.895	2.953
31	2.967	3.026
32	3.041	3.102
33	3.117	3.179
34	3.192	3.256
35	3.273	3.338
36	3.352	3.419
37	3.435	3.504
38	3.518	3.588
39	3.604	3.676

nr	€ per 01-05-2008	€ per 01-01-2009
40	3.693	3.767
41	3.781	3.857
42	3.873	3.950
43	3.965	4.044
44	4.059	4.140
45	4.157	4.240
46	4.254	4.339
47	4.356	4.443
48	4.459	4.548
49	4.566	4.657
50	4.671	4.764
51	4.781	4.877
52	4.892	4.990
53	5.005	5.105
54	5.119	5.221
55	5.240	5.345
56	5.361	5.468
57	5.483	5.593
58	5.609	5.721
59	5.736	5.851
60	5.868	5.985
61	5.999	6.119
62	6.134	6.257
63	6.272	6.397
64	6.413	6.541

De in deze tabel vermelde salarisbedragen worden volledig aangepast aan de algemene loonontwikkeling van de CAO, totdat partijen tijdens toekomstige CAO-onderhandelingen overeenkomen deze bedragen niet meer volledig te indexeren.

#### 4. In- en Doorstroombanen

1. De werkgever verstrekt jaarlijks aan de OR of PVT een overzicht van het aantal gerealiseerde in- en doorstroombanen en hoeveel van de in deze banen werkzame werknemers zijn doorgestroomd naar een reguliere arbeidsplaats.
2. De bepalingen van deze CAO zijn onverminderd van toepassing op een werknemer die werkzaam is op een, op grond van de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' gefinancierde arbeidsplaats.

Ten aanzien van een in- en doorstroombaan neemt de werkgever de volgende regels in acht.

- a. Bij het realiseren van een in- en doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats dan wel van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling niet tot stand zou zijn gekomen.
  - b. De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat waarborgen biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, ter bevordering van diens mogelijke doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. In dit plan wordt in ieder geval voorzien in de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.
  - c. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer bij voldoende geschiktheid, indien zich binnen de onderneming een vacature voordoet, te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
  - d. De werkgever zal ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer, voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats, ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband met deze werknemer een beoordelingsgesprek voeren.
3. Het salaris van de werknemer die werkzaam is in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan, kan, voor zover en zolang deze regeling dit vereist, worden vastgesteld overeenkomstig de onderstaande salarisschaal.

Bedragen in euro's per maand

nr	Salarisbedrag per 01-05-2008	Salarisbedrag per 01-07-2008	Salarisbedrag per 01-01-2009
1	1.335,00	1.356,60	WML per 1-01-09
2	1403	1403	1431
3	1442	1442	1471
4	1479	1479	1509
5	1520	1520	1550
6	1562	1562	1593
7	1604	1604	1636
8	1648	1648	1681
9	1691	1691	1725
10	<i>vervallen</i>	<i>vervallen</i>	<i>vervallen</i>
11	1.735,50	1.763,58	is 130% WML

De salarisschaal Instroombaan is gekoppeld aan het geldende wettelijk minimumloon (WML).

Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (per 01-01-2008 en per 01-07-2008). De bedragen bij de salarisnummers 2 tot en met 9 komen overeen met de bedragen vermeld bij dezelfde salarisnummers in bijlage 2. Het maximumbedrag in salarisnummer 11 is 130% van het WML (per 01-01-2008 en per 01-07-2008).

## 5. Inschaling schaal 6 nummer 8

Werknemers in dienst op 30 april 2008 en ingeschaald in salarisschaal 6 nummer 8 blijven betaald conform salarisnummer 8 tot het moment van periodieke verhoging.

## 6. Vakantieverlof

Tot en met 31-12-2008 gelden de hier vermelde artikelen 5.1., 5.2., 4.11. en 5.6. uit de CAO Kinderopvang 2007-2008.

### 1. *Artikel 5.1. Vakantieverlof (geldig tot en met 31-12-2008)*

1. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 175 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Het in lid 1 genoemde aantal uren vakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd conform de hiernavolgende tabel.

Leeftijd	Verhoging
30 t/m 39 jaar	7,2 uur
40 t/m 44 jaar	14,4 uur
45 t/m 49 jaar	21,6 uur
50 t/m 54 jaar	36 uur

De werknemer die 55 jaar wordt heeft in het kalenderjaar waarin hij deze leeftijd bereikt tot de maand van zijn verjaardag aanspraak op verhoging van zijn vakantie met 3,6 uur per maand. Nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt voor hem artikel 4.11. van de CAO.

### 2. *Artikel 5.2. Vakantieverlof (geldig tot en met 31-12-2008)*

1. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.
2. In enig jaar niet-genoten vakantieverlof 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 5.1. toekomstende verlof.
3. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoot.
4. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.

3. *Artikel 4.11. Arbeidsduurverkorting oudere werknemer (geldig tot en met 31-12-2008)*
  1. De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op verkorting van de arbeidsduur met behoud van salaris met 4 uren per week, in de vorm van een vierdaagse werkweek van 32 uur.
  2. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de desbetreffende werknemer ook anders worden vormgegeven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
  3. De werknemer met een niet-volledig dienstverband en de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, waarbij wordt afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
  4. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet-genoten arbeidsduurverkorting komt te vervallen.
  
4. *Artikel 5.6. Ouderschapsverlof (geldig tot en met 31-12-2008)*
  1. In afwijking van en 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 maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
    - b. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
    - c. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
    - d. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
    - e. In afwijking van het onder d gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
    - f. Het bepaalde onder b en c is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden per kind.
    - g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft als hij deelneemt of zou deelnemen aan de levensloopregeling in mindering gebracht.
    - h. Als tijdens of binnen zes maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst is geëindigd of de overeengekomen arbeidsduur is verminderd, betaalt de werknemer het doorbetaalde salaris over het genoten ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Als het gaat om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur betaalt de werknemer alleen het doorbetaalde salaris terug over het deel waarmee de arbeidsduur is teruggebracht. Deze laatste terugbetaling

geschiedt echter niet als de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de tijdens het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur heeft geweigerd.

2. De werkgever en de werknemer mogen indien zij hierover overeenstemming bereiken, afwijken van het bepaalde in lid 1 sub b en g, met dien verstande dat dan het in lid 1 sub b genoemde percentage 12,5 % bedraagt en de in lid 1 sub g vermelde heffingskorting niet in mindering wordt gebracht.

## 7. Overgangsregeling Ouderschapsverlof (met ingang van 01-01-2009)

1. In afwijking van artikel 7.3. en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg gelden voor de werknemer in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 die van het recht op betaald ouderschapsverlof gebruikmaakt onderstaande bepalingen.
  - a. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
  - b. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
  - c. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
  - d. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
  - e. In afwijking van het onder d gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
  - f. Het bepaalde onder b en c is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden per kind.
  - g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft als hij deelneemt of zou deelnemen aan de levensloopregeling in mindering gebracht.
  - h. Als tijdens of binnen zes maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst is geëindigd of de overeengekomen arbeidsduur is verminderd, betaalt de werknemer het doorbetaalde salaris over het genoten ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Als het gaat om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur betaalt de werknemer alleen het doorbetaalde salaris terug over het deel waarmee de arbeidsduur is teruggebracht. Deze laatste terugbetaling geschiedt echter niet als de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de tijdens het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur heeft geweigerd.
2. De werkgever en de werknemer mogen indien zij hierover overeenstemming bereiken, afwijken van het bepaalde in lid 1 sub b en g, met dien verstande dat dan het in lid 1 sub b genoemde percentage 12,5 % bedraagt en de in lid 1 sub g vermelde heffingskorting niet in mindering wordt gebracht.

3. Het verlofbudget wordt, in afwijking van artikel 7.3. lid 1 bij een volledig dienstverband per kalenderjaar vastgesteld op 190 uur.

#### 8. Buitengewoon verlof leden van publiekrechtelijke organen

De werknemer, die op 30 april 2008 met de werkgever een afspraak heeft over onderstaande regeling uit de CAO Kinderopvang 2007-2008, behoudt de daaruit voortvloeiende en hieronder vermelde rechten voor de duur van de huidige zittingsperiode; daarna kan de werkgever het verlof opnieuw toekennen conform artikel 7.6. lid 2.

- a. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer – met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris – recht op buitengewoon verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of verkozen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dat niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
- b. De werkgever kan de werknemer verlof zonder behoud van salaris verlenen bij aanvaarding van de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, van wethouder van een gemeente of van dagelijks bestuurslid van een stadsdeelraad of van een plusregio ingesteld op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen.

#### 9. Medezeggenschap

In afwijking van het bepaalde in artikel 2, lid 1, van de WOR blijft bij de werkgever die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 35 werknemers werkzaam zijn en/of waar op 30 april 2008 een OR is ingesteld de instellingsplicht van een OR in stand.

## BIJLAGE 4 REGLEMENT COMMISSIE VAN GESCHILLEN

(ex Hoofdstuk 11 CAO)

### 1. Samenstelling

1. De Commissie van Geschillen, verder te noemen: 'Commissie', bestaat uit drie leden.
2. De samenstelling van de Commissie is als volgt:
  - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisatie;
  - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties gezamenlijk;
  - c. één lid en diens plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de onder a en b bedoelde organisaties gezamenlijk.
3. Het secretariaat van de Commissie wordt gevoerd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

### 2. Aanhangig maken van een geschil

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door toezending van een gemotiveerd verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt moet dit onmiddellijk schriftelijk meedelen aan de andere partij, onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
3. Na ontvangst van het verzoek daartoe van het secretariaat van de Commissie moet de andere partij binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een gemotiveerd verweerschrift in viervoud bij het secretariaat indienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift moet door de andere partij gelijktijdig worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. Het secretariaat van de Commissie kan – indien dit voor de behandeling van het geschil wenselijk wordt geacht – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
6. De behandeling van het geschil kan niet plaatsvinden indien niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7 lid 1 van dit reglement.

### 3. Wijze van behandeling

1. De Commissie kan de behandeling van het geschil zowel schriftelijk als mondeling afdoen.
2. Bij de behandeling van het geschil door de Commissie kunnen partijen zich doen bijstaan door een raadsman.

### 4. Mondelinge behandeling

1. Indien de Commissie besluit tot mondelinge behandeling van het geschil worden partijen ten minste twee weken tevoren schriftelijk uitgenodigd.
2. De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.
3. Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in tegenwoordigheid van elkaar gehoord.
4. Indien een partij getuigen en/of deskundigen wil (doen) horen moet zij dit ten minste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling

- plaatsvindt schriftelijk meedelen aan het secretariaat van de Commissie, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen. De partij die getuigen en/of deskundigen wil doen horen moet de andere partij dit direct schriftelijk meedelen.
5. Met uitzondering van het gestelde in artikel 11.1. lid 2 van de CAO stelt de Commissie voor de aanvang van de mondelinge behandeling vast of partijen overeengekomen zijn de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

#### 5. Beraadslaging

De beraadslaging van de Commissie geschiedt in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergadering gedane mededelingen zijn geheim. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling, waarbij geen van de leden zich van stemming mag onthouden.

#### 6. Uitspraak

De Commissie doet binnen vier weken na de beraadslaging schriftelijk en met redenen omkleed uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan partijen toegezonden.

#### 7. Behandelingskosten

1. De partij die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie moet gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift een bedrag van € 113,45 overmaken op bankrekening 69.95.05.615, ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken, onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt in het gelijk stelt wordt € 90,76 gerestitueerd.
3. In alle overige gevallen vindt geen restitutie plaats.

**BIJLAGE 5 FUNCTIEBOEK**

*(ex artikel 5.1. CAO)*

Deze is los verkrijgbaar.

## BIJLAGE 6 ARBEIDSTIJDENWET

(ex artikel 4.4. CAO)

	<i>(kolom A)</i>	<i>(kolom B)</i>
<b>Normen werknemers vanaf 18 jaar</b>	<b>Bij CAO geregelde bepaling (a)</b>	<b>Gemaximeerde decentrale overlegruimte (b)</b>
<b>Zondagsarbeid</b>		
- zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
<b>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur)</b>		
- minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
- minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten	48 uur	48 uur
- maximum arbeidstijd per nachtdienst (excl. overwerk)	8 uur	9 uur
- maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
- maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7
- gemiddelde arbeidstijd per week over 4 weken (excl. overwerk)	50 uur	55 uur
<b>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</b>		
- maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur
- maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- arbeidstijd per week (incl. overwerk)	54 uur	60 uur

<b>Normen werknemers van 16 en 17 jaar</b>	<b>Bij CAO geregelde bepaling (a)</b>	<b>Gemaximeerde decentrale overlegruimte (b)</b>
<b><i>Zondagsarbeid</i></b>		
<b>- zondagsrust</b>	<b>4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij</b>	<b>13 vrije zondagen per 52 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij</b>

## BIJLAGE 7 STANDAARDREGELINGEN

(ex Hoofdstuk 6 CAO)

### 1. STANDAARDREGELING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

(ex artikel 6.5. CAO)

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op grond van de volgende mogelijkheden:
  - Volledige vergoeding van de kosten van openbaar vervoer (laagste tarief); *ó*f
  - € 0,09 per kilometer (onbelast) bij gebruik van eigen auto of ander eigen vervoermiddel met toestemming van de werkgever indien de reis ook doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt; *ó*f
  - € 0,31 per kilometer (tot € 0,19 per kilometer onbelast) bij gebruik van eigen auto met toestemming werkgever indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt of indien sprake is van reizen op een zodanig tijdstip dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen een sociaal veiligheidsrisico is verbonden; *ó*f
  - Volledige vergoeding van taxikosten indien de reis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer of met eigen auto kan worden gemaakt.
2. Indien de werkgever en de werknemer dat overeenkomen kan de werkgever voor diens rekening aan de werknemer voor de reis een auto ter beschikking stellen.
3. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
4. De vergoedingen worden als regel gelijk met de salarisbetaling uitgekeerd.

### 2. STANDAARDREGELING VERGOEDING DIENSTREIZEN

(ex artikel 6.6. CAO)

1. De reizen in opdracht van de werkgever worden gemaakt met het openbaar vervoer tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. Aan de werknemer wordt voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen de volgende reiskostenvergoeding toegekend:
  - bij gebruik van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel op basis van verleende toestemming door de werkgever voor dit gebruik de volgende vergoedingsbedragen gelden (tot € 0,19 onbelast):

□

Per kalenderjaar	Personenauto's, motoren en scooters
1 t/m 5.000 km	€ 0,31
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,22
10.001 t/m 20.000 km	€ 0,17
boven 20.000 km	€ 0,15;

- € 0,09 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een eigen auto in plaats van openbaar vervoer, zonder toestemming van de werkgever;
- € 0,05 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een fiets, met een minimum van € 0,59 per dag;
- € 0,10 per kilometer (onbelast) bij gebruik van bromfiets, met een minimum van € 1,63 per dag;

- volledige vergoeding bij gebruik van openbaar vervoer gebaseerd op het laagste tarief;
  - volledige vergoeding taxikosten indien geen openbaar aanwezig is, noch eigen vervoermiddel en er toestemming is verleend door de werkgever;
  - vergoeding voor verblijfskosten, bij verblijf voor een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de standplaats tot een maximum van € 118,17 per etmaal.
3. De werkgever is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.
  4. Indien de vergoeding voor het gebruik van een eigen vervoermiddel geheel of gedeeltelijk op grond van of krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 geacht wordt tot het loon te behoren, zal daarop de daarover verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen in mindering worden gebracht.
  5. De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen ofwel hem - tot wederopzegging - toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel. Bij deze opzegging dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
  6. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient hij een verzekering af te sluiten, die tevens van kracht is gedurende het zakelijk gebruik van het gemotoriseerd vervoermiddel en die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt, indien deze krachtens artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de veroorzaakte schade. Tevens dient de werknemer een mede-inzittendenverzekering af te sluiten. De werknemer dient de polis daartoe aan de werkgever ter inzage te verstrekken.
  7. Aan de werknemer aan wie door de werkgever een vervoermiddel ter beschikking is gesteld, kan door de werkgever toestemming worden verleend dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. Voor dit privégebruik betaalt de werknemer aan de werkgever een vergoeding die wordt berekend volgens de tabel uit artikel 2.
  8. De werknemer dient de gegevens te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
  9. De vergoedingen worden als regel gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling na indiening van de declaratie uitgekeerd.

### 3. STANDAARDREGELING TELEFOONKOSTENVERGOEDING

(ex artikel 6.8. CAO)

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die naar het oordeel van de werkgever telefonisch bereikbaar moet zijn in of buiten werktijden.
2. Aan deze werknemer wordt:
  - a. een vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten ter hoogte van:
    - 100% van die kosten, indien zijn salaris gelijk of lager is dan overeenkomstig salarisnummer 18 van de in bijlage 2 opgenomen tabel;
    - 50% van die kosten, indien zijn salaris hoger is dan overeenkomstig salarisnummer 18 maar niet hoger dan overeenkomstig salarisnummer 26 van de hiervoor bedoelde tabel.

- b. een volledige vergoeding toegekend van de door hem voor de telefoon verschuldigde aanschaf-, aansluitings- en abonnementskosten van door de werkgever noodzakelijk geachte extra apparatuur.
- c. een volledige vergoeding toegekend van de kosten van noodzakelijke gesprekken ten gevolge van de noodzakelijke bereikbaarheid.

#### 4. STANDAARDREGELING THUISWERK/ TELEWERK (ex artikel 6.9. CAO)

1. Deze regeling is van toepassing indien de werkgever aan de werknemer, al of niet op diens eigen verzoek, het thuis verrichten van werkzaamheden kan opdragen.
2. Voor vergoeding komen kosten in aanmerking indien de werknemer voor meer dan 20% van de werktijd niet werkzaam is op zijn standplaats noch in een andere vestiging van de werkgever.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever een onbelaste vergoeding van maximaal € 1.815 voor de inrichting van de werkplek in een periode van 5 kalenderjaren indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
  - Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen de werkgever en de betrokken werknemer, met daarin vastgelegd naam en adres werknemer en de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt.
  - Het contract wordt bewaard bij de loonadministratie.
  - De werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar een arbeidsplaats buiten de woning wordt gereisd, voor de vervulling van zijn dienstbetrekking, in de werkruimte met behulp van telematica. Dit betekent dat op de werkplek thuis de mogelijkheid van digitale communicatie via een computer en een modem met de reguliere werkplek aanwezig is.
  - De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen gesteld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.
4. Indien de werknemer meer dan 70% van zijn werktijd thuis werkzaam is verstrekt de werkgever een vergoeding voor het gebruik van de ruimte.
5. De werkgever draagt zorg voor de beschikbaarstelling van computer, modem, apparatuur en software.

## BIJLAGE 8 VOORBEELDEN/ MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

### 1. VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST

(ex artikel 3.2. CAO)

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....  
te .....  
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

#### Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van .....  
in de functie van .....

#### Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden:

- in / vanuit .....<sup>1</sup>
- in het werkgebied .....<sup>1</sup>
- in .....<sup>1</sup>

#### Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor ..... uren per week.<sup>1</sup>

#### Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald: .....

#### Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd / voor bepaalde tijd<sup>1</sup>,

en wel van ..... tot en met .....  
op grond van .....

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met / zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.<sup>1</sup>

De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.<sup>1</sup>

#### Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

#### Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens salarisschaal .....als opgenomen in bijlage 2 van de CAO.

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ..... per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer ..... van voormelde salarisschaal.

De voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging is .....

#### Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 7.1. van de CAO, bedraagt ..... (parttimefactor x 144 uren).

Het aantal uren verlofbudget per jaar, als bedoeld in artikel 7.3. van de CAO bedraagt ..... (parttimefactor x 66 uren).

#### Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.<sup>1</sup>

#### Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.....<sup>1</sup>

#### Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.4. van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;<sup>1, 2</sup>
- .....<sup>1</sup>

#### Artikel 12

De wederzijdse opzegtermijn bedraagt op grond van artikel 3.6. van de CAO ..... maanden.

(deze bepaling geldt eveneens bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien hierin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging als hiervoor in artikel 5 bedoeld is opgenomen)

#### Artikel 13

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 14

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van het pensioenreglement;<sup>1</sup>
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;<sup>1</sup>
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.<sup>1</sup>

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.<sup>1</sup>

#### Artikel 15

Bijzondere bepalingen:

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op ..... tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>

Voor de werknemer blijven op grond van bijlage 3 artikel 1 van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:

.....<sup>1</sup>

Artikel 16

Overige bepalingen:

.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ..... , te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....  
(handtekening)

.....  
(handtekening)

- <sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is en/of verder invullen.
- <sup>2</sup> De (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft fiscale redenen. Alleen als deze verplichting schriftelijk wordt opgelegd (omdat het mee-eten met de kinderen deel uitmaakt van het pedagogisch plan) is de maaltijd fiscaal onbelast. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt.

2 VOORBEELD WIJZIGING ARBEIDSOVEREENKOMST  
(ex artikel 3.2. CAO)

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....  
te .....  
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren hierbij in de tussen hen op ..... gedateerde arbeidsovereenkomst de volgende wijzigingen overeen te komen:

- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt met ingang van ..... omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>1</sup>
- de arbeidsduur wordt met ingang van ..... vastgesteld op ..... uren per week en de werktijden zijn als volgt bepaald: .....<sup>1</sup>
- de werknemer vervult met ingang van ..... de functie van .....<sup>1</sup>
- de werknemer wordt met ingang van ..... gesalarieerd volgens salarisschaal ..... als opgenomen in bijlage 2 van de CAO.<sup>1</sup>
- het salaris bedraagt met ingang van ..... € ..... per maand en is vastgesteld op basis van salarisnummer .....<sup>1</sup>
- de voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging wordt met ingang van ..... vastgesteld op .....<sup>1</sup>
- de werknemer verricht met ingang van ..... zijn werkzaamheden:
  - in / vanuit .....<sup>1</sup>
  - in het werkgebied .....<sup>1</sup>
  - in .....<sup>1</sup>
- andere wijzigingen:  
.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ....., te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....  
(handtekening)

.....  
(handtekening)

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is en/of verder invullen.

3. VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST BBL-LEERLING  
(ex artikel 9.6. CAO)

Voor werknemers aangesteld op basis van de regeling beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....  
te .....  
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van .....in de functie van BBL-leerling.

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/vanuit.....<sup>1</sup>
- in het werkgebied.....<sup>1</sup>

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor .....(*gemiddeld; minimaal 20*) uren per week. of

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor .....(*gemiddeld; minimaal 12*) uren per week, daar deze uitsluitend zal werken ten behoeve van de BSO. <sup>1</sup>

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald: .....

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van artikel 9.6. van de CAO aangegaan voor de duur van de opleiding en eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de opleiding doch uiterlijk op (*maximaal 4 jaar*)..... .

Na diplomering wordt deze arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien hiervoor een vacature c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de twaalf maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 9.3. van de CAO. <sup>2</sup>

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. De termijn voor tussentijdse opzegging bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer twee maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.<sup>1</sup>

#### Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

#### Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisnummers 7 tot en met 9 van de in bijlage 2 opgenomen salaristabel (zie artikel 9.6. onder 2 van de CAO).

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ..... per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer ... (ten minste 7).

#### Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 7.1. en 7.3. van de CAO, bedraagt ..... (*parttimefactor x 144 plus parttimefactor x 66 uren*).

#### Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.<sup>1</sup>

#### Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.....<sup>1</sup>

#### Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.4. van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;
- .....<sup>1</sup>

#### Artikel 12

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 13

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van het pensioenreglement;<sup>1</sup>
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;<sup>1</sup>
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.<sup>1</sup>

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.<sup>1</sup>

#### Artikel 14

Bijzondere bepalingen:

De beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV) die is overeengekomen tussen werknemer en het opleidingsinstituut ..... op .....(datum) , is gekoppeld aan en maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Afspraken omtrent inzetbaarheid conform artikel 9.6 lid 3 van de CAO worden schriftelijk vastgelegd.

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op ..... tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>

Voor de werknemer blijven op grond van bijlage 3 artikel 1 van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:.....<sup>1</sup>

#### Artikel 15

Overige bepalingen:

Eventueel verwijzing naar regeling studiefaciliteiten.

.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ..... , te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....  
(handtekening)

.....  
(handtekening)

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is en/ of verder invullen.

<sup>2</sup> De in de derde volzin van artikel 5 gestelde voorwaarden voor omzetting naar onbepaalde tijd gelden voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2004 zijn aangegaan.

## BIJLAGE 9 BELEIDSREGELS KWALITEIT KINDEROPVANG

(ex artikel 2.1.lid 3 CAO)

### **Artikel 3. Dagopvang**

- 1. Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen, met dien verstande dat in een groep:**
  - a. in de leeftijd tot één jaar gelijktijdig ten hoogste twaalf kinderen aanwezig zijn;**
  - b. in de leeftijd tot en met drie jaar gelijktijdig ten hoogste zestien kinderen aanwezig zijn, waaronder ten hoogste acht kinderen in de leeftijd tot één jaar.**
- 2. De houder deelt de ouder en het kind mee tot welke stamgroep het kind behoort en welke beroepskrachten op welke dag aan welke groep zijn toegewezen.**
- 3. Aan een kind worden ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de groep van dat kind. Deze beroepskrachten zijn tevens aanspreekpunt voor de ouders van het kind.**
- 4. Een kind maakt gedurende de week gebruik van ten hoogste twee verschillende stamgroepruimtes.**
- 5. Het vierde lid is niet van toepassing bij speciale activiteiten, beschreven in het pedagogisch beleidsplan.**
- 6. Het tweede, derde en vierde lid zijn niet van toepassing op kinderen die gebruik maken van opvang op dagen die per week verschillen.**
- 7. Bij dagopvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het aantal feitelijke aanwezige kinderen ten minste:**
  - a. één beroepskracht per vier kinderen in de leeftijd tot één jaar;**
  - b. één beroepskracht per vijf kinderen in de leeftijd van één tot twee jaar;**
  - c. één beroepskracht per zes kinderen in de leeftijd van twee tot drie jaar;**
  - d. één beroepskracht per acht kinderen in de leeftijd van drie tot vier jaar.**
- 8. Het aantal beroepskrachten, bedoeld in het zevende lid, bij een gemengde leeftijdsgroep wordt bepaald aan de hand van de voor de aanwezige leeftijdscategorieën geldende maximale aantallen kinderen, waarbij aan het eind van de berekening naar boven kan worden afgerond.**
- 9. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de stamgroep verlaten, is het eerste**

**lid niet van toepassing.**

- 10. Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden, kunnen, in afwijking van het zevende, achtste of negende lid, voor ten hoogste drie uren per dag, met uitzondering van de uren tussen 9.30 en 12.30 uur en 15.00 en 16.30 uur, minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten, vereist op grond van het zevende of achtste lid, wordt ingezet. In de periode vóór 9.30 uur en na 16.30 uur kan de in de eerste volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste anderhalf uur aaneengesloten bedragen en in de (pauze)periode tussen 12.30 uur en 15.00 uur, ten hoogste twee uren aaneengesloten en niet langer dan de duur van de middagpauze.**
- 11. Indien op grond van het tiende lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.**
- 12. Indien op grond van het zevende of achtste lid slechts één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.**

#### **Artikel 4. Buitenschoolse opvang**

- 1. Bij buitenschoolse opvang vindt de opvang plaats in groepen, met dien verstande dat een basisgroep uit ten hoogste twintig kinderen bestaat in de leeftijd van vier jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt.**
- 2. In afwijking van het eerste lid kan een basisgroep, voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt, bestaan uit ten hoogste dertig kinderen.**
- 3. Bij buitenschoolse opvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijk aanwezige aantal kinderen ten minste één beroepskracht per tien kinderen.**
- 4. Bij buitenschoolse opvang voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt in een basisgroep met ten hoogste dertig kinderen, bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijke aantal aanwezige kinderen, in afwijking van het derde lid, ten minste twee beroepskrachten, waarbij de beroepskrachten bij hun werkzaamheden worden ondersteund door een andere volwassene.**
- 5. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de basisgroep verlaten, is het eerste of tweede lid niet van toepassing.**
- 6. Bij activiteiten in groepen groter dan dertig kinderen, besteedt de houder**

**in het pedagogisch beleidsplan aantoonbaar extra aandacht aan de omgang met de basisgroep.**

- 7. In afwijking van het derde of vierde lid kunnen voor en na de dagelijkse schooltijd alsmede gedurende vrije middagen voor ten hoogste een half uur per dag minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten wordt ingezet. Op vrije dagen of tijdens de schoolvakanties kan, indien per dag ten minste tien aaneengesloten uren buitenschoolse opvang wordt geboden, de in de vorige volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste drie uur bedragen, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal op grond van het derde of vierde lid vereiste beroepskrachten wordt ingezet en de afwijkende inzet niet plaatsvindt tussen 9.30 uur en 12.30 uur en 15.00 uur en 16.30 uur. Artikel 3, tiende lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.**
- 8. Indien op grond van het zevende lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.**
- 9. Indien ingevolge het derde of vierde lid één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.**