



**CAO-KINDEROPVANG,
VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS**

CAO 2010 - 2011

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang

Utrecht

Definitieve versie CAO: 17-06-10



Voor vragen op het gebied van interpretatie c.q. toepassing van deze CAO kunnen alleen georganiseerde werkgevers en werknemers(leden) zich respectievelijk wenden tot de volgende adressen.

Werkgevers (voor zover lid):

Maatschappelijk Ondernemers Groep (MOgroep Kinderopvang)
Postbus 3332, 3502 GH Utrecht
Tel.: 030 298 34 34
Website: www.mogroep.nl

De Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang (BKN)
Postbus 93002, 2509 AA Den Haag
Tel: 070 349 03 17
Website: www.kinderopvang.nl

Werknemers (voor zover lid)

Abvakabo FNV
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer
Tel.: 0900 228 25 22
Website: www.abvakabofnv.nl

CNV Publieke Zaak
Postbus 8450, 2508 AM Den Haag
Tel.: 070 416 06 00
Website: www.cnvpubliekezaak.nl

Vakbond De Unie
Postbus 400, 4100 AK Culemborg
Tel.: 0345 85 18 51
Website: www.unie.nl

Het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) wordt gevoerd door
FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden
Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht
Tel.: 030 298 53 50
Fax: 030 298 53 33
E-mail: post@fcbwjk.nl
Website: www.fcbwjk.nl

Alle uitgaven van de CAO-tekst, instrumenten genoemd in de CAO en voorlichtingsmateriaal op basis van de CAO zijn te vinden op de websites van partijen en op www.caokinderopvang.fcbwjk.nl.

INHOUD

Voorwoord		6
<u>Hoofdstuk 1 Algemeen</u>		
Artikel 1.1	Begrippen	7
Artikel 1.2	Werkings sfeer	8
Artikel 1.3	Looptijd en tussentijdse wijziging	9
Artikel 1.4	Aard CAO en decentrale toepassing	9
<u>Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer</u>		
Artikel 2.1	Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 2.2	Verplichtingen van de werknemer	11
<u>Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst</u>		
Artikel 3.1	Aangaan arbeidsovereenkomst	13
Artikel 3.2	Inhoud arbeidsovereenkomst	13
Artikel 3.3	Verklaring omtrent gedrag	13
Artikel 3.4	Min/max-overeenkomst	13
Artikel 3.5	Schorsing en op non-actief stelling	13
Artikel 3.6	Beëindigen arbeidsovereenkomst	15
<u>Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden</u>		
Artikel 4.1	Arbeidsduur	16
Artikel 4.2	Werktijden	16
Artikel 4.3	Werktijdenregeling	17
Artikel 4.4	Toepassing Arbeidstijdenwet	17
<u>Hoofdstuk 5 Beloning</u>		
Artikel 5.1	Vaststelling salaris	18
Artikel 5.2	Inschaling bij indiensttreding	18
Artikel 5.3	Jaarlijkse verhoging	18
Artikel 5.4	Overgang naar een andere functie	18
Artikel 5.5	Uitbetaling salaris	19
Artikel 5.6	Waarneming	19
Artikel 5.7	Eindejaarsuitkering	19
Artikel 5.8	Pensioenregeling en premie	20
Artikel 5.9	Levensloopregeling	20
Artikel 5.10	Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 5.11	Inhouding WGA-premie	22
Artikel 5.12	Uitkering bij overlijden werknemer	22
Artikel 5.13	Fietsenplan	23
<u>Hoofdstuk 6 Toeslagen en vergoedingen</u>		
Artikel 6.1	Vakantietoeslag	24
Artikel 6.2	Werkurentoeslag	24
Artikel 6.3	Jubileumtoeslag	24
Artikel 6.4	Tegemoetkoming zorgverzekering	25
Artikel 6.5	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	25
Artikel 6.6	Vergoeding dienstreizen	25
Artikel 6.7	Vergoeding verhuiskosten	25
Artikel 6.8	Vergoeding telefoonkosten	25
Artikel 6.9	Vergoeding thuiswerk/telewerk	26

Artikel 6.10	Vergoeding gebroken diensten	26
<u>Hoofdstuk 7 Vakantie, verlof, arbeid en zorg</u>		
Artikel 7.1	Vakantie	27
Artikel 7.2	Vakantie bij einde dienstverband	27
Artikel 7.3	Verlofbudget	27
Artikel 7.4	Seniorenverlof	28
Artikel 7.4a		28
Artikel 7.5	Feestdagen	29
Artikel 7.6	Buitengewoon verlof	29
Artikel 7.7	Langdurend zorgverlof	30
Artikel 7.8	Werk en privé	31
<u>Hoofdstuk 8 Sociaal beleid</u>		
Artikel 8.1	Arbeidsomstandigheden	32
Artikel 8.2	Bevordering diversiteit	32
Artikel 8.3	Gedragscode	32
<u>Hoofdstuk 9 Instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering</u>		
Artikel 9.1	Scholings- en loopbaanbeleid	33
Artikel 9.2	Bijscholing	33
Artikel 9.3	Functionerings- en beoordelingsgesprek	33
Artikel 9.4	Ontwikkelscan en EVC	34
Artikel 9.5	Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	34
Artikel 9.6	BBL-leerling	36
Artikel 9.7	HBO-leerling/werknemer duale leerroute	37
Artikel 9.8	Stagevergoeding	38
Artikel 9.9	Vergoeding VOG	38
<u>Hoofdstuk 10 Medezeggenschap</u>		
Artikel 10.1	Instelling en algemene rechten PVT	39
Artikel 10.2	Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT	39
Artikel 10.3	Bestuurssamenstelling	39
Artikel 10.4	Aanvullende medezeggenschapsafspraken	40
Artikel 10.5	Reorganisaties	40
Artikel 10.6	Fusies	40
Artikel 10.7	Vakbondsverlof	41
Artikel 10.8	Vakbondsfaciliteiten	41
Artikel 10.9	Vakbondscontributie	41
<u>Hoofdstuk 11 Geschillenregeling</u>		
Artikel 11.1	Geschil	42
Artikel 11.2	Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling	42
Artikel 11.3	Overige bepalingen	43
<u>Bijlagen</u>		
Bijlage 1	Functiematrix	44
Bijlage 2	Salarisschalen	46
Bijlage 3	Overgangsregels	51
Bijlage 4	Reglement Commissie van Geschillen	57
Bijlage 5	Functieboek (<i>separaat</i>)	59
Bijlage 6	Arbeidstijdenwet	60
Bijlage 7	Standaardregelingen artikel 6.5, 6.6, 6.8 en 6.9	62

Bijlage 8	Voorbeelden/ modellen arbeidsovereenkomsten	65
Bijlage 9	Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang	72
Bijlage 10	CAO-akkoord	74
Trefwoordenregister		78

VOORWOORD

Deze CAO Kinderopvang 2010-2011 is overeengekomen voor de gehele branche en loopt van 1 mei 2010 tot 1 januari 2012.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO nader onderzoek doen naar:

- een individueel keuzebudget voor alle werknemers (arbeidsvoorwaardenwink);
- verlofspaar mogelijkheden met behulp van levensloopsparen;
- zelfroosteren;
- behoud van werkgelegenheid in de sector;
- functiecompetentieprofielen pedagogisch medewerker ook in relatie tot gastouders en bemiddelingsmedewerkers;
- combinatiefuncties kinderopvang, onderwijs en sport;
- gevolgen van de wet Oke voor Kinderopvang en Peuterspeelzaalwerk;
- loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktfitheid;
- scholingsvisie en kennisnetwerken;
- beroepstrots.

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 bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 werkgeversorganisaties:** Maatschappelijk Ondernemers Groep en de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang.
- 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, leden van de directie of raad van bestuur en diegenen die zijn belast met het toezichthouden op schoolgaande kinderen tijdens de middagpauze.
- 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 brutomaandloon, 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 van gemiddeld 36 uur per week).
- 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 gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring.

- t. **Vakantiekraacht:** een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige, niet-structurele werkzaamheden verricht gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.
- u. **Directie:** de 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. Uitgezonderd 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.
4. Door het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) kan op schriftelijk verzoek van de werkgever, waarmee de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) instemt, geheel of gedeeltelijk ontheffing worden verleend van toepassing van deze CAO op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en alle of een deel van de werknemers, indien de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere CAO valt en de daarin geregelde arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers geven dan voor hen gelden op grond van deze CAO.

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging

1. Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 mei 2010 en eindigt met ingang van 1 januari 2012 , 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 of 7 gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.
2. De decentrale regeling komt in de plaats van 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 3 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 bij het ontbreken hiervan het personeel), voor zover 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 werknemersorganisaties 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 het vakbondsverlof. De werkgever vergoedt aan de werknemersorganisaties, te verdelen naar rato van ledenaantal, een bedrag ter hoogte van de AWWN-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 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 1 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 op de afgesproken einddatum. Als de CAO-bepaling waarop de maatwerkafpraak betrekking heeft, wijzigt ten gunste van de werknemer, eindigt de betreffende maatwerkafpraak en kan deze worden herbevestigd.
 - 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.

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, BBL-leerling of HBO-duale student 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 (of bij het ontbreken ervan het personeel) 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 naar 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 1 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 1 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 die niet zijn gemeld, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke 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 en proeftijd

1. **De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aan.**
2. **Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur hiervan bedraagt in afwijking van artikel 7:652 BW twee maanden. Degene die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van de beëindiging.**

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.**

Zie voor een voorbeeld-arbeidsovereenkomst en wijziging daarop 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 10 uur per week bedragen.

Artikel 3.5 Schorsing en op non-actief stelling

1. Schorsing
 - a. De werkgever kan de werknemer voor maximaal 14 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 14 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 2 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 a bedoelde periode van 2 respectievelijk 4 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. In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van 3 maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.**
3. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, zonder dat daartoe opzegging is vereist.**
4. **Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. In dat geval geldt zowel voor werkgever als werknemer een opzegtermijn van 2 maanden.**
5. 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.
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 het recht om de uitgebreide arbeidsduur te wijzigen in de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. Alle aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast op grond van de in de arbeidsovereenkomst vermelde gemiddelde arbeidsduur.
4. **Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, bijscholing, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats, alsmede alle werkzaamheden die voortvloeien uit artikel 5.7 (doelen resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering).**
5. **Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.**
6. 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.
7. Het recht van de deeltijdwerknemer op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst kan op grond van bedrijfseconomische, -organisatorische, of -sociale redenen alleen worden ingeperkt doordat de werkgever met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) in een regeling beperkingen en/of afwijkingmogelijkheden 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. Als de werktijden bij rooster worden geregeld, dient de werkgever de dagen en tijden waarop gewerkt wordt ten minste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen van de werknemer. Alleen in bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit rooster 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, f of g met buitengewoon verlof is.
3. Extra gewerkte uren worden in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of vrije tijd uitbetaald. Bij vergoeding in tijd 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 gebruik maakt, 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.

Artikel 4.3 Werktijdenregeling

1. De werkgever kan met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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. Ingeval de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer 18 uur of minder bedraagt kan eenvierde deel naar boven of naar beneden worden afgeweken. Een werktijdenregeling met een grotere afwijking kan eveneens met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 of een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) heeft.
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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (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

Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels (zie bijlage 3, artikel 3 en 4).

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 ten minste het salarisnummer waarin hij in die vorige functie het laatst was ingeschaald.

Artikel 5.3 Jaarlijkse verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 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 1 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 2 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 3 uren werkzaamheden heeft verricht, recht op uitbetaling van driemaal het voor hem geldende uursalaris (volgens artikel 7:628a BW).**

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 30 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 %, berekend over het feitelijk verdiende totale jaarsalaris en de in het jaar opgebouwde vakantietoelage.
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 bij het ontbreken hiervan het personeel, hebben afgesproken.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan elke werknemer die in die maand in dienst is.
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. Met de OR, PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, moet voor 1 juli een akkoord bereikt zijn.**
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.**
7. **Indien niet voldaan wordt aan de bepalingen uit de leden 1 tot en met 6 kunnen werkgever en OR, PVT en personeel zich wenden tot de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector en vanaf 1 juli 2010 tot de Bedrijfscommissie Markt II.**

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 2010:

 - a. **voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 10,16% 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 2011 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 3 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 3 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 maandsalaris 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 maandsalaris 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 maandsalaris, indien de uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) lager is dan het laatstgenoten salaris.**
- 5. De werkgever kan het dienstverband van de werknemer die na keuring door het UWV na 2 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 2010 tot 1 januari 2012 door de werkgever in te houden WGA-premie is nihil.

Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer

1. Na het overlijden van de werknemer worden 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 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 Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt een vakantietoelage ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoelagejaar verdiende maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 5.10.
3. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoelage minimaal € 147,24 per maand met ingang van 1 mei 2010 en minimaal € 148,71 per maand met ingang van 1 mei 2011.
4. In de uitbetaling van de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei.

Artikel 6.2 Werkurentoelage

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 toelage conform de volgende tabel.

Tabel werkurentoelage

<i>Werkurentoelage</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 werkurentoelage over de eerste 2 avonden per kalenderjaar. Tijdens deze 2 avonden ontvangt de werknemer zijn gewone uursalaris.
3. De toelage 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 toelage 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 Jubileumtoelage

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 jubileumtoelage 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 1 maand en met de gemiddelde werkurentoeslag per maand, berekend over de periode van 3 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 zorgverzekering van € 8,-- bruto per maand.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 ontvangt iedere werknemer die deelneemt aan een aanvullende zorgverzekering, een tegemoetkoming van € 8,-- bruto per maand.
3. De in lid 1 en 2 genoemde tegemoetkomingen gelden ongeacht de omvang van het dienstverband.

Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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).

Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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

1. In geval van een gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers boven het normale woon-werkverkeer vergoed tegen € 0,20 per km (waarvan € 0,19 onbelast, prijspeil 1 mei 2010).
2. Een gebroken dienst is een dienst volgens rooster op 1 of meer locaties, bestaande uit 2 of meer dienstdelen, waar een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur tussen zit.
3. Het in lid 1 genoemde vergoedingsbedrag heeft als prijspeil 1 mei 2010 en is geïndexeerd op basis van de meest recent vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. Jaarlijks per 1 januari wordt geïndexeerd op basis van de meest recent vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. Het herziene bedrag wordt cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan wordt deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VERLOF, ARBEID EN ZORG

Bij dit hoofdstuk horen overgangsregels (zie bijlage 3, artikel 5 en 6).

Artikel 7.1 Vakantie

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 2 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 aantoont.

Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband

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 afgerekend.

Artikel 7.3 Verlofbudget

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 2 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. De werkgever kan uiterlijk 1 januari van het kalenderjaar (in 2010: uiterlijk 1 juli) besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen in de maand december van het betreffende kalenderjaar tegen het dan geldende uursalaris. De werkgever stelt de werknemers in kennis van zijn besluit en stelt hen in de gelegenheid om hiervan af te wijken en een andere bestemming conform lid 4 aan te geven.
4. 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. Het naar een volgend 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 en/of ouderschapsverlof;
 - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris.
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 4 heeft aangegeven.
 6. Ingeval van ziekte is artikel 7:635 BW onverkort van toepassing.
 7. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaaruitkering niet.

Artikel 7.4 Seniorenverlof (afbouwregeling)

1. De werknemer die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder was of in 2009 55 jaar werd, 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 viel, 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:

Leeftijd per 31/12/2009	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 waarbij afgerond wordt op halve uren per week. Deze arbeidsduurverkortings kan na overleg met de werknemer ook anders worden ingevuld, op voorwaarde dat de verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
4. Het aan het eind van het kalenderjaar niet genoten seniorenverlof komt te vervallen.
5. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst zijn gekomen zonder direct voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van deze CAO, zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.
6. Van dit artikel zijn uitgezonderd de werknemers die tot 1 mei 2010 vielen onder Bijlage A van de CAO Kinderopvang 2009 - 2010, dan wel die vallen onder de bepaling van artikel 7.4a.

Artikel 7.4a

Seniorenregeling van toepassing op:

- werknemers geboren voor 1 januari 1951 en die op 30 april 2010 gebruikmaakten van de bepalingen in dit artikel; en
- op 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever, die in de CAO 2009 – 2010 op grond van artikel 1.2 lid 5 van die CAO Bijlage A heeft toegepast en van 31 december 2005 tot en met 1 mei 2009 viel onder de CAO BKN:

- a. De werknemer geboren voor 1 januari 1951 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 werkweek van 32 uren.
- b. De werkgever kan deze arbeidsduurverkorting - na overleg met de werknemer - op een andere wijze vorm geven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlof uren per kalenderjaar worden toegekend. De werknemer met een deeltijddienstverband en de werknemer die gedurende een gedeelte van het jaar in dienst is, heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
- c. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkorting komt te vervallen.
- d. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst zijn gekomen zonder direct voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van de CAO zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.

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 hoeft – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te 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 aanvulling op of in afwijking van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) - 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. Bij kraamverlof: in afwijking van het wettelijk kraamverlof: 5 dagen.
 - e. Voor het verrichten van werkzaamheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 10 dagen per kind.
 - f. 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.
 - g. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van de onder f 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.
 - h. 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 (WAZ) 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 1 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 6 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 6 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 6 maanden.

Artikel 7.8 Werk en privé

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

- zwangerschaps- en bevallingsverlof,
- ouderschapsverlof (zie ook bijlage 3, artikel 5),
- adoptieverlof (zie ook artikel 7.6 lid 1e),
- 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 Kinderopvang (versie 1 mei 2010 en te vinden op www.fcbwjk.nl). De OR of PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel, 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 (geheten 'Risico-monitor' en te vinden op www.fcbwjk.nl).**

Artikel 8.2 Bevordering diversiteit

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 6 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 (of bij het ontbreken hiervan

het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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) met behulp van de door CAO-partijen erkende en ter beschikking gestelde ontwikkelscan, te vinden via www.fcbwjk.nl. Het gebruik van de ontwikkelscan is niet verplicht als de werkgever beschikt over een praktijkopleider of erkend is als leerwerkbedrijf.
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 (EVC = erkenning verworven competenties) 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 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 wijst 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. Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.
 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 2 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 (conform de kwalificatie-eis a) en b) uit bijlage 5; functieboek).
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 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 voldoet daarbij aan alle uit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en/of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voortvloeiende voorschriften.
 8. Alle aan het ontwikkelplan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

9. 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 20 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 4 jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in 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 12 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 SPW-3/ SPW-4	Salarisnummer 7 Schaal 5	Oplopend van 0 naar 100%	* Conform de leerjaren en voortgang ingeval van een normatieve opleidingsduur van 3 jaar; * In geval van een andere opleidingsduur worden 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 SPW-3/ SPW-4	Salarisnummer 8 Schaal 5			
Fase 3: overeenkomstig derde leerjaar SPW-3/ SPW-4	Salarisnummer 9 Schaal 5	100%		Nvt
Fase 4: diploma SPW-3 of vierde jaar SPW-4	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 dan 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 salariering 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 4 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 studie jaren.
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 studiejaar.
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 salariëringregels 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.

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 7).

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 artikel 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt, is het instemmingsrecht (artikel 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) (conform artikel 27 WOR) een keuze te maken tussen de 2 bepalingen van lid 2. Deze keuze dient in de statuten te worden vastgelegd.
2. De OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) heeft het recht van voordracht ten aanzien van iedere vacante bestuurszetel.
óf
De OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 de Raad van Bestuur.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op die ondernemingen waar de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) verderstreckende bevoegdheden heeft dan genoemd in lid 2. 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 gerede 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 (of bij het ontbreken hiervan het personeel) wordt in de gelegenheid gesteld een advies (artikel 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 vakbond, 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 vakbonden 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 vakbonden 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 vakbond 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 (UWV) is vereist en door het UWV nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, is de geschilpartij door wie bij het UWV een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht om, direct nadat hij door de Commissie van de ontvangst van het verzoekschrift in kennis is gesteld, aan het UWV opschorting van de behandeling van de ontslagvergunningsaanvraag te verzoeken. In het geval het UWV 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 UWV 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: 2 weken,
 - artikel 2 lid 5: 2 weken,
 - artikel 4 lid 1: 10 dagen,
 - artikel 4 lid 4: 4 dagen,
 - artikel 6: 1 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 UWV 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 UWV in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - óf*
 - deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het UWV 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

Salaris-schaal	Primair process	Leidinggevend	Facilitair, Staf
1			
2			Huishoudelijk medewerker
3	Groepshulp*1		Telefonist / Receptionist
4			Medewerker technische dienst
5	Gastouder in loondienst *2		Administratief-secretarieel medewerker A
6	Pedagogisch medewerker Pedagogisch medewerker BSO		Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B
7	Praktijkopleider Bemiddelings-medewerker gastouderbureau *3	Assistent leidinggevende	Administratief medewerker C Systeembeheerder Relatiebeheerder Secretaresse C
8			Inkoper Beleids- of stafmedewerker A Pedagogisch beleidsmedewerker
9		Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau	Beleids- of stafmedewerker B Financieel-administratief medewerker D
10			Beleids- of stafmedewerker C
11		Leidinggevende stafafdeling	
12		Leidinggevende 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 in de praktijk voorkomende differentiaties op de functie van pedagogisch medewerker die leiden tot indeling in een hogere functiegroep.

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

Bedragen in euro's per maand bij een voltijds dienstverband van 36 uur per week

Salarisnummers	€ per 1 mei 2010 (+ 1,25%)	€ per 1 mei 2011 (+ 1 %)
1	1.431	1.445
2	1.470	1.485
3	1.512	1.527
4	1.551	1.567
5	1.594	1.610
6	1.637	1.653
7	1.681	1.698
8	1.727	1.744
9	1.773	1.791
10	1.819	1.837
11	1.869	1.888
12	1.920	1.939
13	1.970	1.990
14	2.022	2.042
15	2.076	2.097
16	2.130	2.151
17	2.186	2.208
18	2.243	2.265
19	2.299	2.322
20	2.361	2.385
21	2.421	2.445
22	2.482	2.507
23	2.549	2.574
24	2.612	2.638
25	2.678	2.705
26	2.746	2.773
27	2.818	2.846
28	2.887	2.916
29	2.961	2.991
30	3.035	3.065
31	3.109	3.140
32	3.188	3.220
33	3.267	3.300
34	3.346	3.379
35	3.430	3.464
36	3.513	3.548
37	3.601	3.637
38	3.688	3.725
39	3.779	3.817
40	3.872	3.911

Salarisnummers	€ per 1 mei 2010 (+ 1,25%)	€ per 1 mei 2011 (+ 1 %)
41	3.964	4.004
42	4.060	4.101
43	4.155	4.197
44	4.255	4.298
45	4.357	4.401
46	4.459	4.504
47	4.565	4.611
48	4.674	4.721
49	4.787	4.835
50	4.896	4.945
51	5.013	5.063
52	5.128	5.179
53	5.247	5.299
54	5.365	5.419
55	5.493	5.548
56	5.620	5.676
57	5.748	5.805
58	5.880	5.939
59	6.014	6.074
60	6.151	6.213
61	6.289	6.352
62	6.431	6.495
63	6.574	6.640
64	6.722	6.789

2. Salarisschalen

a. Tabellen met salarisschalen bij een voltijds dienstverband van 36 uur per week

1. Bedragen in euro's per maand bij 36 uur per 1 mei 2010 (stijging 1,25 %)

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
1	1.431	2	1.470	4	1.551	6	1.637	7	1.681
2	1.470	3	1.512	5	1.594	7	1.681	8	1.727
3	1.512	4	1.551	6	1.637	8	1.727	9	1.773
4	1.551	5	1.594	7	1.681	9	1.773	10	1.819
5	1.594	6	1.637	8	1.727	10	1.819	11	1.869
6	1.637	7	1.681	9	1.773	11	1.869	12	1.920
7	1.681	8	1.727	10	1.819	12	1.920	13	1.970
		9	1.773	11	1.869	13	1.970	14	2.022
				12	1.920	14	2.022	15	2.076
						15	2.076	16	2.130
								17	2.186
								18	2.243

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris-bedrag	nr.	Salaris-bedrag	nr.	Salaris-bedrag	nr.	Salaris-bedrag	Nr.	Salaris-bedrag
9	1.773	14	2.022	17	2.186	21	2.421	25	2.678
10	1.819	15	2.076	18	2.243	22	2.482	26	2.746
11	1.869	16	2.130	19	2.299	23	2.549	27	2.818
12	1.920	17	2.186	20	2.361	24	2.612	28	2.887
13	1.970	18	2.243	21	2.421	25	2.678	29	2.961
14	2.022	19	2.299	22	2.482	26	2.746	30	3.035
15	2.076	20	2.361	23	2.549	27	2.818	31	3.109
16	2.130	21	2.421	24	2.612	28	2.887	32	3.188
17	2.186	22	2.482	25	2.678	29	2.961	33	3.267
18	2.243	23	2.549	26	2.746	30	3.035	34	3.346
19	2.299	24	2.612	27	2.818	31	3.109	35	3.430
20	2.361	25	2.678	28	2.887	32	3.188	36	3.513
21	2.421			29	2.961	33	3.267	37	3.601

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	Nr.	Salaris- bedrag
29	2.961	34	3.346	39	3.779	45	4.357	51	5.013
30	3.035	35	3.430	40	3.872	46	4.459	52	5.128
31	3.109	36	3.513	41	3.964	47	4.565	53	5.247
32	3.188	37	3.601	42	4.060	48	4.674	54	5.365
33	3.267	38	3.688	43	4.155	49	4.787	55	5.493
34	3.346	39	3.779	44	4.255	50	4.896	56	5.620
35	3.430	40	3.872	45	4.357	51	5.013	57	5.748
36	3.513	41	3.964	46	4.459	52	5.128	58	5.880
37	3.601	42	4.060	47	4.565	53	5.247	59	6.014
38	3.688	43	4.155	48	4.674	54	5.365	60	6.151
39	3.779	44	4.255	49	4.787	55	5.493	61	6.289
40	3.872	45	4.357	50	4.896	56	5.620	62	6.431
41	3.964	46	4.459	51	5.013	57	5.748	63	6.574
42	4.060	47	4.565	52	5.128	58	5.880	64	6.722

2. Bedragen in euro's per maand bij 36 uur per 1 mei 2011 (stijging 1 %)

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
1	1.445	2	1.485	4	1.567	6	1.653	7	1.698
2	1.485	3	1.527	5	1.610	7	1.698	8	1.744
3	1.527	4	1.567	6	1.653	8	1.744	9	1.791
4	1.567	5	1.610	7	1.698	9	1.791	10	1.837
5	1.610	6	1.653	8	1.744	10	1.837	11	1.888
6	1.653	7	1.698	9	1.791	11	1.888	12	1.939
7	1.698	8	1.744	10	1.837	12	1.939	13	1.990
		9	1.791	11	1.888	13	1.990	14	2.042
				12	1.939	14	2.042	15	2.097
						15	2.097	16	2.151
								17	2.208
								18	2.265

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	Nr.	Salaris- bedrag
9	1.791	14	2.042	17	2.208	21	2.445	25	2.705
10	1.837	15	2.097	18	2.265	22	2.507	26	2.773
11	1.888	16	2.151	19	2.322	23	2.574	27	2.846
12	1.939	17	2.208	20	2.385	24	2.638	28	2.916
13	1.990	18	2.265	21	2.445	25	2.705	29	2.991
14	2.042	19	2.322	22	2.507	26	2.773	30	3.065
15	2.097	20	2.385	23	2.574	27	2.846	31	3.140
16	2.151	21	2.445	24	2.638	28	2.916	32	3.220
17	2.208	22	2.507	25	2.705	29	2.991	33	3.300
18	2.265	23	2.574	26	2.773	30	3.065	34	3.379
19	2.322	24	2.638	27	2.846	31	3.140	35	3.464
20	2.385	25	2.705	28	2.916	32	3.220	36	3.548
21	2.445			29	2.991	33	3.300	37	3.637

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	nr.	Salaris- bedrag	Nr.	Salaris- bedrag
29	2.991	34	3.379	39	3.817	45	4.401	51	5.063
30	3.065	35	3.464	40	3.911	46	4.504	52	5.179
31	3.140	36	3.548	41	4.004	47	4.611	53	5.299
32	3.220	37	3.637	42	4.101	48	4.721	54	5.419
33	3.300	38	3.725	43	4.197	49	4.835	55	5.548
34	3.379	39	3.817	44	4.298	50	4.945	56	5.676
35	3.464	40	3.911	45	4.401	51	5.063	57	5.805
36	3.548	41	4.004	46	4.504	52	5.179	58	5.939
37	3.637	42	4.101	47	4.611	53	5.299	59	6.074
38	3.725	43	4.197	48	4.721	54	5.419	60	6.213
39	3.817	44	4.298	49	4.835	55	5.548	61	6.352
40	3.911	45	4.401	50	4.945	56	5.676	62	6.495
41	4.004	46	4.504	51	5.063	57	5.805	63	6.640
42	4.101	47	4.611	52	5.179	58	5.939	64	6.789

BIJLAGE 3 OVERGANGSREGELS

1. Verkregen rechten van vóór 1 januari 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 wachtduur 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 arbeidsduurverkortung 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 onregelmatigheidstoelage 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 2 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 Salarisering van de CAO Kinderopvang 2005 en dit recht is afgekocht.

3. Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen per 1 mei 2010 en per 1 mei 2011 bij een 36-urige werkweek:

nr	€ per 1 mei 2010	€ per 1 mei 2011
14	2.022	2.042
15	2.076	2.097
16	2.130	2.151
17	2.186	2.208
18	2.243	2.265
19	2.299	2.322
20	2.361	2.385
21	2.421	2.445
22	2.482	2.507
23	2.549	2.574
24	2.612	2.638
25	2.678	2.705
26	2.746	2.773
27	2.818	2.846
28	2.887	2.916
29	2.961	2.991
30	3.035	3.065
31	3.109	3.140
32	3.188	3.220
33	3.267	3.300
34	3.346	3.379
35	3.430	3.464
36	3.513	3.548
37	3.601	3.637
38	3.688	3.725
39	3.779	3.817
40	3.872	3.911
41	3.964	4.004
42	4.060	4.101
43	4.155	4.197
44	4.255	4.298
45	4.357	4.401
46	4.459	4.504
47	4.565	4.611
48	4.674	4.721
49	4.787	4.835
50	4.896	4.945
51	5.013	5.063
52	5.128	5.179
53	5.247	5.299

54	5.365	5.419
55	5.493	5.548
56	5.620	5.676
57	5.748	5.805
58	5.880	5.939
59	6.014	6.074
60	6.151	6.213
61	6.289	6.352
62	6.431	6.495
63	6.574	6.640
64	6.722	6.789

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 indexerem.

4. In- en Doorstroombanen

1. De werkgever verstrekt jaarlijks aan de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) 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 dit lid 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 bij een voltijds werkweek van 36 uur

Nummer	Salarisbedrag per 1 januari 2010	Salarisbedrag per 1 mei 2010	Salarisbedrag per 1 juli 2010	Salarisbedrag per 1 januari 2011	Salarisbedrag per 1 mei 2011	Salarisbedrag per 1 juli 2011
1	1.407,60	1.407,60	1416,00	WML (1/1/11)	WML (1/1/11)	WML (1/7/11)
2	1.452	1.470	1.470	1.470	1.485	1.485
3	1.493	1.512	1.512	1.512	1.527	1.527
4	1.532	1.551	1.551	1.551	1.567	1.567
5	1.574	1.594	1.594	1.594	1.610	1.610
6	1.617	1.637	1.637	1.637	1.653	1.653
7	1.660	1.681	1.681	1.681	1.698	1.698
8	1.706	1.727	1.727	1.727	1.744	1.744
9	1.751	1.773	1.773	1.773	1.791	1.791
10	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>
11	1829,88	1.829,88	1840,80	130% WML	130% WML	130% WML

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

Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (per 1 mei 2010, per 1 juli 2010, per 1 januari 2011 en per 1 mei 2011). 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 1 mei 2010, per 1 juli 2010, per 1 januari 2011 en per 1 mei 2011).

5. Overgangsregeling Ouderschapsverlof (van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010)

1. In afwijking van artikel 7.3 van de CAO en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) 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 12 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 12 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 24 maanden per kind.
 - g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
 - h. Als tijdens of binnen 6 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 in het jaar waarin het ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk wordt opgenomen, wordt, in afwijking van artikel 7.3 lid 1 bij een volledig dienstverband per kalenderjaar vastgesteld op 190 uur.
 4. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met 3 kan de werknemer ook kiezen voor de wettelijke regeling ouderschapsverlof. In dat geval is artikel 7.3 onverkort van toepassing.

6. 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 (WGR).

7. 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 minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en 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 3 leden.
2. De samenstelling van de Commissie is als volgt:
 - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisaties gezamenlijk;
 - 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 Arbeidsmarktvragestukken, 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 3 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 2 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 8 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 4 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 Arbeidsmarktzaakstukken, 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.

Dit functieboek is bijlage 5 bij de CAO Kinderopvang 2010 – 2011 en maakt als zodanig deel uit van de CAO (zie in dit verband met name artikel 5.1 en bijlage 1 van de CAO). In dit functieboek zijn de meeste beschrijvingen opgenomen van de in de branche kinderopvang voorkomende functies (in de CAO en deze bijlage matrixfuncties en varianten genoemd). Voorafgaand aan deze beschrijvingen wordt eerst in een overzicht aangegeven om welke functies het gaat en welke salarisschalen op grond van de CAO voor die functies gelden. Voor de situatie dat een in de praktijk bestaande functie eventueel niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een van de in dit functieboek beschreven functies, wordt in bijlage 1 van de CAO aangegeven op welke wijze de toepasselijke salarisschaal dan wordt vastgesteld.

BIJLAGE 6 ARBEIDSTIJDENWET
(ex artikel 4.4 CAO)

	<i>(kolom A)</i>	<i>(kolom B)</i>
Normen werknemers vanaf 18 jaar	Bij CAO geregelde bepaling (a)	Gemaximeerde decentrale overlegruimte (b)
<i>Zondagsarbeid</i>		
– 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
<i>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur)</i>		
– 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 (exclusief 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 (exclusief overwerk)	50 uur	55 uur
<i>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</i>		
– 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 (inclusief overwerk)	54 uur	60 uur

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

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
 - € 0,10 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
 - € 0,33 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.
5. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2010. Jaarlijks per 1 januari worden deze bedragen geïndexeerd op basis van de meest recente definitief vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. De herziene bedragen worden cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

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 gelden de volgende vergoedingsbedragen (tot € 0,19 onbelast):

Per kalenderjaar	Personenauto's, motoren en scooters
1 t/m 5.000 km	€ 0,33
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,24
10.001 t/m 20.000 km	€ 0,19
boven 20.000 km	€ 0,16;
 - € 0,10 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 € 0,64 per dag;
 - € 0,11 per kilometer (onbelast) bij gebruik van bromfiets, met een minimum van € 1,75 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 € 126,79 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.
 10. De vergoedingsbedragen in deze regeling hebben als prijspeil 1 mei 2010. Jaarlijks per 1 januari worden de bedragen geïndexeerd op basis van de meest recente definitief vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS. De herziene bedragen worden cumulatief berekend door het OAK en indien deze berekening leidt tot een verhoging van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

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 / vanuit¹
- in het werkgebied¹
- in¹

Artikel 3

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

Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd / voor bepaalde tijd¹,

en wel van tot en met

op grond van

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

De eerste 2 maanden van het dienstverband gelden als proeftijd.

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 salarisschaalals 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.¹

Artikel 10

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

.....¹

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;^{1, 2}
-¹

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;¹
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever.¹

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

Artikel 15

Bijzondere bepalingen:

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

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

.....¹

Artikel 16
Overige bepalingen:
.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op, te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

- ¹ Doorhalen wat niet van toepassing is en/of verder invullen.
- ² 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.¹
- de arbeidsduur wordt met ingang van vastgesteld op uren per week en de werktijden zijn als volgt bepaald:¹
- de werknemer vervult met ingang van de functie van¹
- de werknemer wordt met ingang van gesalarieerd volgens salarisschaal als opgenomen in bijlage 2 van de CAO.¹
- het salaris bedraagt met ingang van € per maand en is vastgesteld op basis van salarisnummer¹
- de voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging wordt met ingang van vastgesteld op¹
- de werknemer verricht met ingang van zijn werkzaamheden:
 - in / vanuit¹
 - in het werkgebied¹
 - in¹
- andere wijzigingen:
.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op, te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

¹ 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 vanin de functie van BBL-leerling.

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/vanuit.....¹
- in het werkgebied.....¹

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.¹

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 12 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 9.3 van de CAO.²

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 2 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

De eerste 2 maanden van het dienstverband gelden als proeftijd.

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.¹

Artikel 10

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

.....¹

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;^{1,3}
-¹

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;¹
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever.¹

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

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.¹

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

Artikel 15

Overige bepalingen:

Eventueel verwijzing naar regeling studiefaciliteiten.

.....¹

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op , te

Werkgever

Werknemer

.....
(handtekening)

.....
(handtekening)

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

² 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.

³ 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.

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.

BIJLAGE 10 CAO-AKKOORD



**CAO-KINDEROPVANG,
VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS**

CAO-AKKOORD 2010 - 2011

Partijen bij de CAO Kinderopvang, te weten:

Maatschappelijk Ondernemers Groep, gevestigd te Utrecht

De Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, gevestigd te Den Haag

als werkgeversorganisaties enerzijds

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

Vakbond de Unie, gevestigd te Culemborg

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang 2010 – 2011.

Op 29 april 2010 hebben MOgroep Kinderopvang, de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en vakbond De Unie een principe-akkoord bereikt over de CAO Kinderopvang voor ongeveer 85.000 werknemers, met een looptijd van 1 mei 2010 tot en met 31 december 2011.

Ten opzichte van de CAO Kinderopvang 2009 – 2010 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2010 in werking, tenzij in dit akkoord een andere datum wordt genoemd.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 20 maanden, van 1 mei 2010 tot en met 31 december 2011.

Salarisstijging

De salarissen worden in deze CAO-periode twee maal verhoogd: 1,25 % per 1 mei 2010 en 1,0 % per 1 mei 2011. De salarissen zijn in de bijlage opgenomen.

WGA-premie

De WGA-premie blijft voor rekening van de werkgever.

Arbeidsvoorwaardenwinkel

Partijen hebben de intentie in de CAO meer maatwerk in arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken. Daarom komen partijen overeen om de mogelijkheden te onderzoeken van de invoering van een individueel keuzebudget voor alle werknemers: de arbeidsvoorwaardenwinkel. Zo'n budgetstelsel biedt werknemers de gelegenheid zelf de arbeidsvoorwaarden te kiezen die passen bij de levensfase waarin zij verkeren.

In het individuele keuzebudget zullen in onderling overleg door CAO-partijen samen te stellen, op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden worden opgenomen. Over de geldwaarde per arbeidsvoorwaarde maken partijen specifieke afspraken. Met het budget kunnen werknemers arbeidsvoorwaarden aanschaffen in een arbeidsvoorwaardenwinkel. Over de betreffende arbeidsvoorwaarden en de geldwaarde ervan maken partijen eveneens specifieke afspraken. Bij de inrichting van de arbeidsvoorwaardenwinkel worden mogelijke fiscale voordelen optimaal benut. Bij de invoering van het keuzesysteem zal de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket voor werknemers niet verminderen.

Partijen vormen een paritaire werkgroep die in deze CAO-periode in elk geval de volgende resultaten oplevert:

- 1) Een volledig uitgewerkt voorstel voor een arbeidsvoorwaardenwinkel, dat werknemers kan ondersteunen bij het maken van individuele keuzes. Daarbij kunnen meerdere varianten worden ontwikkeld, passend bij de mogelijkheden van de kinderopvangorganisaties.
- 2) Een voorstel voor in de CAO op te nemen bepalingen over de omvang van het keuzebudget en de bronnen die daarvoor worden gebruikt, de inrichting van de arbeidsvoorwaardenwinkel en de waardeberekeningen.
- 3) Een implementatieplan en een communicatieplan.

Verlof

Partijen zijn overeengekomen een extra keuzemogelijkheid te introduceren. Artikel 7.3 wordt omgenummerd en er wordt een lid toegevoegd met de volgende afspraak: De werkgever kan uiterlijk 1 januari (in 2010: uiterlijk 1 juli) besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen in de maand december van het betreffende kalenderjaar tegen het dan geldende uursalaris. De werkgever stelt de werknemers in kennis van zijn besluit en stelt de werknemers in de gelegenheid om hiervan af te wijken en een andere bestemming conform lid 4 aan te geven.

Partijen vinden het noodzakelijk om meer aandacht te geven aan de verlofspaar mogelijkheden met behulp van levensloopsparen en nemen hier verdere initiatieven in.

Bijlage A

Bijlage A van de CAO Kinderopvang 2009 – 2010 vervalt. Werknemers die tot 1 mei 2010 daaronder vielen behouden hun gemiddelde arbeidsduur in uren. Artikel 10.11 lid 2 uit bijlage A, te weten de bepaling over de afbouw van het seniorenverlof blijft van toepassing op de werknemers die al vóór 1 mei 2010 van de regeling gebruik maakten, en zal als specifieke bepaling in de CAO worden opgenomen bij artikel 7.4.

Werktijden

In de branche is er sprake van fluctuatie aan werkaanbod en voor werkgevers en werknemers is de inzetbaarheid onderwerp van overleg. Belangrijke aspect is hierbij het belang van een vast aantal gezichten op elke groep kinderen.

Daarom komt er voor werkgevers de mogelijkheid om bij werknemers met een gemiddelde arbeidsduur van 18 uur per week of minder in een werktijdenregeling 25 % naar boven of beneden af te wijken van de gemiddelde arbeidsduur per week.

CAO-partijen hebben de intentie om een pilot rondom zelfroosteren uit te voeren en te monitoren.

Werkgelegenheid

Behoud van werkgelegenheid in de sector is van belang. Partijen zien dat in de naaste toekomst behoud van werknemers in de sector noodzakelijk is. Mocht zich onverhoopt toch vermindering van werk voordoen, dan zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om werknemers te behouden dan wel begeleiden van werk naar werk, bij voorkeur binnen de sector en anders naar buiten de sector.

Partijen zien het belang van een brede instroom in de sector en ontwikkelen daartoe de volgende initiatieven:

- Gewerkt wordt aan een instroom via competenties naast diploma's. Daartoe zijn sociale partners in gesprek over branche-erkende competentieprofielen voor pedagogisch medewerkers, gastouders en bemiddelingsmedewerkers. Deze zullen in nauwe samenwerking met alle branchepartijen en stakeholders vastgesteld worden.
- Partijen voelen zich maatschappelijk betrokken bij het bieden van werkgelegenheid aan onder andere WSW-ers en Wajongers. Daarom zullen partijen de recent gestarte pilot Participatiebanen in Den Haag nauwlettend volgen om te bekijken of deze kan bijdragen aan duurzame instroom van de doelgroep in de sector.

- Doorstroom- en loopbaanmogelijkheden binnen de branche zijn in de CAO Kinderopvang reeds mogelijk gemaakt. Partijen willen de subsidiemogelijkheden van stichting BKK optimaal benutten om hier invulling aan te geven. In dit kader wijzen sociale partners erop dat werkgever en OR ook het initiatief kunnen nemen het bestaande functiegebouw tegen het licht te houden.
- Partijen streven na om een combinatiefunctie kinderopvang, onderwijs, sport te beschrijven en op te nemen in de CAO. Dit draagt bij aan brede doorstroom en werkgelegenheid in de branche. Partijen zullen het initiatief nemen tot een werkgroep om deze beschrijvingen voor een volgende CAO-wijziging tot stand te brengen, waarbij de competentieprofielen worden afgestemd met de bestaande functies en die van het onderwijs.
- Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk ontwikkelen zich steeds meer gezamenlijk en leveren belangrijke werkgelegenheid. Overleg tussen beide CAO-tafels is inmiddels opgestart en zal in deze CAO-periode worden voortgezet om te komen tot structurele oplossingen.

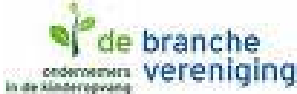
Scholingsvisie

Scholing en voortdurende ontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Voor werknemers is het belangrijk dat zij blijven investeren in hun loopbaan en arbeidsmarktfitheid om zich te blijven ontwikkelen. Partijen bij deze CAO zien het belang van arbeidsmarktfitheid van werknemers in de toekomst en ontwikkelen gezamenlijk een scholingsvisie op de sector.

Beroepstrots

De sector heeft belang bij een aantrekkelijke uitstraling, want mensen, werkzaam in de sector kunnen trots zijn op hun vakmanschap en de maatschappelijke bijdrage die ze leveren. Partijen willen aandacht geven aan de beroepstrots en zullen onderzoeken op welke wijze dit vorm gegeven kan worden. Partijen onderzoeken ook de mogelijkheden voor en behoefte aan het oprichten van kennisnetwerken voor ondersteunend en leidinggevend personeel.

Utrecht, 8 juni 2010



TREFWOORDENREGISTER

A	Artikelnummer
Arbeidsdeelname minderheden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten	art. 8.2
Arbeidsduur en werktijdenregeling:	art. 4.1 t/m 4.4
– 36-urige werkweek	art. 4.1
– aanpassing	art. 4.1
– algemeen	art. 4.1
– definitie	art. 1.1
– vaststelling werktijden	art. 4.2 en 4.3
– wisselende werktijden	art. 4.2
Arbeidsduurverkorting oudere werknemer	art. 7.4 en art. 7.4a
Arbeidsongeschiktheid:	
– salariëring tijdens	art. 5.10
– tijdens vakantieverlof	art. 7.1
– werktijdenregeling	art. 4.3
Arbeidsovereenkomst:	art 3.1 t/m 3.6
– aangaan	art. 3.1
– beëindiging	art. 3.6
– bepaalde tijd	art. 3.2, 9.5 en 9.6
– definitie	art. 1.1
– duur	art. 3.2
– inhoud	art. 3.2
– min/max	art. 3.4
– onbepaalde tijd	art. 3.2, 9.5 en 9.6
– ontbinding	art. 3.5 en 10.5
– opzegging	art. 3.6
– voorbeeld	art. 3.2
Arbeidstijdenwet	art. 4.4 en bijlage 6
Arbocatalogus	art. 8.1

B

Begrippen	art. 1.1
BBL-leerling	art. 1.1 en 9.6
BBL-regeling	art. 9.6
Beheer over goederen werkgever	art. 2.2
Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang	art. 2.1 en bijlage 9
Beloning (zie ook Salariering)	art. 5.1 t/m 5.5
Beoordelingsgesprek	art. 9.3
Beoordelingsregeling	art. 5.3 en 9.3
Bestuurssamenstelling	art. 10.3
Bevallingsverlof	art. 7.8
Bijscholing (zie ook Scholing en Vergoedingen)	art. 9.2
BOL-stage	art. 9.8
Buitengewoon verlof	art. 7.6, 10.7

C

CAO:	
– A- en B-bepaling	art. 1.4

– aard	art. 1.4
– B-CAO	art. 1.4
– duur	art. 1.3
– ontheffing	art. 1.2
– toepassing	art. 1.2
– verstrekking	art. 2.1
– werkingssfeer	art. 1.2
– wijzigingen tijdens looptijd	art. 1.3
CAO-akkoord	bijlage 10
Commissie van Geschillen	art 11.1

D

Decentrale ondernemingsregeling	art. 1.4
Deeltijd	art. 4.1
Definities	art. 1.1
Dienstverband	art. 1.1
Disciplinaire maatregelen	art. 3.5
Directie	art. 1.1
Diversiteit	art. 8.2
Duale leerroute	art. 9.7

E

Eindejaarsuitkering	art. 1.1 en 5.7
Erkennen verworven competenties (EVC)	art. 9.4
Etnische minderheden	art. 8.2
EVC	art. 9.4

F

Faciliteiten:	
– loopbaan, scholing en studie	art. 9.1
– OR-leden	art. 10.4
– PVT-leden	art. 10.1
– vakbondsleden	art. 10.7 t/m 10.9
Feestdagen (zie ook Verlof)	art. 7.5
Fietsenplan	art. 5.13
Functieboek	bijlage 5
Functiematrix	bijlage 1
Functie-uitoefening:	
– werkgever	art. 2.1
– werknemer	art. 2.2
Functioneringsgesprek	art. 9.3
Fusies	art. 10.6
Fusieoverlegorgaan	art. 10.6

G

Garantieregeling	bijlage 3
Gebroken diensten	art. 6.10
Gedragscode	art. 8.3
Gehandicapte werknemers	art. 8.2
Geheimhouding werkgever	art. 2.1
Geschillenregeling	art. 11.1 en 11.2

Goed werkgeverschap	art. 2.1
Goed werknemerschap	art. 2.2
Groepsgrootte	art. 2.1

H

HBO-leerling	art. 9.7 en 9.8
--------------	-----------------

I

In- en doorstroombanen	bijlage 3
Inhouding WGA-premie	art. 5.11
Indexatie	Art. 6.10 en bijlage 7
Inschaling	art. 5.2, 5.4, 9.5, 9.6 en 9.7

J

Jaarinkomen	art. 1.1
Jaarlijkse verhoging:	
– toekenning	art. 5.3
– weigering	art. 5.3
Jaarsalaris	art. 1.1 en 5.7
Jubileum	art. 6.3

K

Kortdurend zorgverlof	art. 7.8
-----------------------	----------

L

Langdurend zorgverlof	art. 7.7 en 7.8
Leerarbeidsovereenkomst	art. 9.6
Leerling-werknemer	art. 9.7
Levensloopregeling	art. 4.2 , 5.9 en 7.3
Loon (zie ook Salariëring)	art. 5.1 t/m 5.5
Loopbaan	art. 9.1 en 9.3
Looptijd CAO	art. 1.3

M

Maand	art.1.1
Maatwerkafspraken	art.1.4
Medezeggenschap	art. 10.1 t/m 10.4 en bijlage 3
Min/max-overeenkomst	art. 3.4 en 5.5
Minderheden	art. 8.2

N

Nevenwerkzaamheden	art. 2.2 en 5.10
Niet-groepsgebonden werkzaamheden	art. 2.1
Niet-toegestane handelingen	art. 2.2
Non-actiefstelling (zie ook Schorsing)	art. 3.5

O

OAK	art. 1.1 en 1.4
Onderneming	art. 1.1

Ondernemingsraad (OR)	art. 1.1, 10,2, 10.4 en bijlage 3
Ondernemingsraadsleden (zie ook Faciliteiten)	art. 10.4
Ondernemingsregeling	art. 6.5 t/m 6.9
Ontbinding (zie ook Arbeidsovereenkomst)	art. 3.5
Ontheffing CAO	art. 1.2
Ontslag:	
– op staande voet	art. 3.5
– rangorde	art. 10.5
Ontslagbesluit	art. 10.5
Ontwikkelplan	art. 9.4 en 9.5
Ontwikkelscan	art. 9.4 en 9.5
Opzegging:	
– dienstverband	art 3.6 en 9.5
– opzegtermijn	art. 3.6
– tijdstip en wijze	art. 3.6
Ouderschapsverlof	art. 7.8 en bijlage 3
Overgangsregels	bijlage 3
Overlijden van de werknemer	art. 5.12

P

Partner	art. 1.1
Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	art. 1.1 en 9.5
Pensioenpremie	art. 5.8 en 5.9
Pensioenregeling	art. 5.8
Pensionering	art. 3.6
Personeel	art. 1.4 en 5.7
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	art. 1.1, 10.1, 10.2 en 10.4
Peuterspeelzaal	art. 1.2
Proeftijd	art. 3.2

R

Reglement Commissie van Geschillen	bijlage 4
Rehabilitatie	art. 3.5
Reis- en verblijfkostenvergoeding	art. 6.5, 6.6 en bijlage 7
Reorganisatie	art. 10.5
Risico inventarisatie (RI&E)	art. 8.1
Rooster	art. 4.2 en 7.5

S

Salariëring:	
– algemeen	art. 5.1
– bij functiewisseling	art. 5.4
– bij indiensttreding	art. 5.2
– definitie	art. 1.1
– jaarlijkse verhoging	art. 5.3
– salarisschalen	art. 5.2
– tijdens arbeidsongeschiktheid	art. 5.10
– tijdens op non-actiefstelling	art. 3.5

– tijdens schorsing	art. 3.5
– tijdens waarneming	art. 5.6
– uitbetaling	art. 5.5
– vakantietoeslag	art. 6.1
– vaststelling	art. 5.1
Salarisschalen	bijlage 2
Scholing (zie ook Bijscholing en Vergoedingen)	art. 9.1 en 9.2
Schorsing (zie ook Non-actiefstelling)	art. 3.5
Seniorenverlof (afbouwregeling)	art. 7.4 en 7.4a
Sociaal beleid	art. 8.1 t/m 8.3
Stagevergoeding	art. 9.8
Standaardregeling:	bijlage 7
– woon-werkverkeer	bijlage 7 art. 1
– vergoeding dienstreizen	bijlage 7 art. 2
– telefoonkostenvergoeding	bijlage 7 art. 3
– thuiswerk/ telewerk	bijlage 7 art. 4
Standplaats	art. 1.1, 2.2, 3.2 en 4.1
Scholingsfaciliteiten (zie ook Scholing)	art. 9.1 en 9.2

T

Tegemoetkomingen en toelagen (zie Vergoedingen)	
Telefoonkosten	art. 6.8
Thuiswerk/telewerk	art. 6.9
Toelage waarneming	art. 5.6
Toeslag jubileum	art. 6.3
Toepassing CAO (zie ook Werkingssfeer CAO)	art. 1.2

U

Uitwisselbare functies	art. 10.5
Uursalaris	art. 1.1 en 5.5

V

Vakantie (zie ook Verlof)	art. 7.1, 7.2 en 7.3
Vakantiekraacht	art. 1.1
Vakantietoeslag	art. 6.1
Vakbonden (zie ook Werknemersorganisaties)	art. 1.1
Vakbondscontributie	art. 10.9
Vakbondsfaciliteiten	art. 10.8
Vakbondsverlof	art. 10.7
Vergoedingen en tegemoetkomingen:	
– dienstreizen	art. 6.6
– gebroken dienst	art. 6.10
– jubileum	art. 6.3
– reis- en verblijfkosten	art. 6.5 en 6.6
– reiskosten woon-werkverkeer	art. 6.5
– scholingsfaciliteiten	art. 9.1
– telefoonkosten	art. 6.8
– thuiswerk/ telewerk	art. 6.9

– verhuiskosten	art. 6.7
– verklaring omtrent gedrag (VOG)	art. 3.3 en 9.9
– waarneming	art. 5.6
– zorgverzekering	art. 6.4
Verhuiskostenvergoeding	art. 6.7
Verhuisplicht	art. 3.2 en 6.7
Verklaring omtrent gedrag	art. 3.3 en 9.9
Verkregen rechten	bijlage 3, art. 1
Verlof:	
– adoptie-	art. 7.6 en 7.8
– budget	art. 7.3
– buitengewoon	art. 7.6
– bij einde dienstverband	art. 7.2
– calamiteiten-	art. 7.6 en 7.8
– op feestdagen	art. 7.5
– ouderschaps-	art. 7.3
– senioren-	art. 7.3 en 7.4
– storten in levensloopregeling	art. 5.9 en 7.3
– vakantie-	art. 7.1 t/m 7.4
– vakbondsleden	art. 10.7
– langdurend zorg-	art. 7.7
Verplichtingen van de werkgever:	
– algemeen	art. 2.1
– fusies	art. 10.6
– geheimhouding	art. 2.1
– instelling OR/ PVT	art. 10.1
– reorganisaties	art. 10.5
– verstrekking CAO	art. 2.1
Verplichtingen van de werknemer:	
– afwijkende werkzaamheden en/of standplaats	art. 2.2
– bijscholing	art. 9.2
– nevenwerkzaamheden	art. 2.2
– niet-toegestane handelingen	art. 2.2
Voorbeelden/modellen arbeidsovereenkomsten	bijlage 8

W

Waarneming	art. 5.6
Werkgeversorganisatie	art. 1.1
Werkingsduur CAO	art. 1.3
Werkings sfeer CAO	art. 1.2
Werkurentoeslag	art. 6.2
Werknemersorganisaties (zie ook Vakbonden)	art. 1.1, 1.4 en 10.6
Werktijden (zie ook Arbeidsduur en Arbeidstijdenwet)	art. 4.1 t/m 4.4
WGA-premie	art. 5.11
Woon-werkverkeer	art. 6.5

Z

Ziekte (zie Arbeidsongeschiktheid)	
Zorgverlof	art. 7.7 en 7.8
Zorgverzekering	art. 6.4
Zwangerschapsverlof	art. 7.8