



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

CAO 2009 - 2010

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang

Utrecht

Tekstversie 16-06-09

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
<u>Hoofdstuk 1 Algemeen</u>	5
Artikel 1.1 Begrippen	5
Artikel 1.2 Werkingssfeer	6
Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging	6
Artikel 1.4 Aard CAO en decentrale toepassing	6
<u>Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer</u>	9
Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 2.2 Verplichtingen van de werknemer	9
<u>Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst</u>	11
Artikel 3.1 Aangaan arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3.2 Inhoud arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3.3 Verklaring omtrent gedrag	11
Artikel 3.4 Min/max-overeenkomst	11
Artikel 3.5 Schorsing en op non-actief stelling	11
Artikel 3.6 Beëindigen arbeidsovereenkomst	12
<u>Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden</u>	14
Artikel 4.1 Arbeidsduur	14
Artikel 4.2 Werktijden	14
Artikel 4.3 Werktijdenregeling	14
Artikel 4.4 Toepassing Arbeidstijdenwet	15
<u>Hoofdstuk 5 Beloning</u>	16
Artikel 5.1 Vaststelling salaris	16
Artikel 5.2 Inschaling bij indiensttreding	16
Artikel 5.3 Jaarlijkse verhoging	16
Artikel 5.4 Overgang naar een andere functie	16
Artikel 5.5 Uitbetaling salaris	16
Artikel 5.6 Waarneming	17
Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering	17
Artikel 5.8 Pensioenregeling en premie	17
Artikel 5.9 Levensloopregeling	18
Artikel 5.10 Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	18
Artikel 5.11 Inhouding WGA-premie	19
Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer	19
Artikel 5.13 Fietsenplan	20
<u>Hoofdstuk 6 Toeslagen en vergoedingen</u>	21
Artikel 6.1 Vakantietoeslag	21
Artikel 6.2 Werkurentoeslag	21
Artikel 6.3 Jubileumtoeslag	21
Artikel 6.4 Tegemoetkoming zorgverzekering	22
Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	22
Artikel 6.6 Vergoeding dienstreizen	22
Artikel 6.7 Vergoeding verhuiskosten	22
Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten	22
Artikel 6.9 Vergoeding thuiswerk/telewerk	22
Artikel 6.10 Vergoeding gebroken diensten	22
<u>Hoofdstuk 7 Vakantie, verlof, arbeid en zorg</u>	24
Artikel 7.1 Vakantie	24
Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband	24
Artikel 7.3 Verlofbudget	24

Artikel 7.4	Seniorenverlof	24
Artikel 7.5	Feestdagen	25
Artikel 7.6	Buitengewoon verlof	25
Artikel 7.7	Langdurend zorgverlof	26
Artikel 7.8	Werk en privé	27
<u>Hoofdstuk 8 Sociaal beleid</u>		28
Artikel 8.1	Arbeidsomstandigheden	28
Artikel 8.2	Bevordering diversiteit	28
Artikel 8.3	Gedragscode	28
<u>Hoofdstuk 9 Instroom, loopbaanontwikkeling en professionalisering</u>		29
Artikel 9.1	Scholings- en loopbaanbeleid	29
Artikel 9.2	Bijtscholing	29
Artikel 9.3	Functionerings- en beoordelingsgesprek	29
Artikel 9.4	Ontwikkelscan en EVC	30
Artikel 9.5	Pedagogisch medewerker in ontwikkeling	30
Artikel 9.6	BBL-leerling	31
Artikel 9.7	HBO-leerling/werknemer duale leerroute	33
Artikel 9.8	Stagevergoeding	33
Artikel 9.9	Vergoeding VOG	33
<u>Hoofdstuk 10 Medezeggenschap</u>		34
Artikel 10.1	Instelling en algemene rechten PVT	34
Artikel 10.2	Instemmingsrecht en ondersteuning OR en PVT	34
Artikel 10.3	Bestuurssamenstelling	34
Artikel 10.4	Aanvullende medezeggenschapsafspraken	34
Artikel 10.5	Reorganisaties	35
Artikel 10.6	Fusies	35
Artikel 10.7	Vakbondsverlof	36
Artikel 10.8	Vakbondsfaciliteiten	36
Artikel 10.9	Vakbondscontributie	36
<u>Hoofdstuk 11 Geschillenregeling</u>		37
Artikel 11.1	Geschil	37
Artikel 11.2	Niet-ontvankelijk of geen verdere behandeling	37
Artikel 11.3	Overige bepalingen	37
<u>Bijlagen</u>		
Bijlage A	Collectieve arbeidsvoorwaarden BKN	38
Bijlage 1	Funciematrix	64
Bijlage 2	Salarisschalen	66
Bijlage 3	Overgangsregels	74
Bijlage 4	Reglement Commissie van Geschillen	79
Bijlage 5	Funcieboek (<i>separaat</i>)	
Bijlage 6	Arbeidstijdenwet	81
Bijlage 7	Standaardregelingen artikel 6.5, 6.6, 6.8 en 6.9	83
Bijlage 8	Voorbeelden/ modellen arbeidsovereenkomsten	86
Bijlage 9	Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang	93
Bijlage 10	CAO-akkoord	96

VOORWOORD

Met deze "CAO Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus" zijn sociale partners erin geslaagd de twee CAO's samen te voegen tot één CAO voor de gehele branche. Binnen deze CAO 2009 – 2010 zijn specifieke afspraken gemaakt voor werkgevers die voor 1 mei 2009 zijn aangesloten bij de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang (BKN). Deze afspraken zijn separaat in bijlage A opgenomen en gelden tot 1 mei 2010, waarna er sprake zal zijn van een gezamenlijke structuur. Werkgevers die op 1 mei 2009 aangesloten zijn bij BKN volgen nog voor de duur van deze CAO-periode de Collectieve Arbeidsvoorwaarden BKN, opgenomen als onderdeel van de CAO Kinderopvang, aangevuld met de collectieve afspraken en de specifieke afspraken voor BKN-werkgevers. Deze eindigen op 1 mei 2010. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties commiteren zich aan het bereiken van een gezamenlijke structuur per 1 mei 2010.

Met deze CAO 2009 – 2010 streven sociale partners naar een pakket arbeidsvoorwaarden dat:

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

Afwijken van A-bepalingen niet mogelijk:

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

Afwijken van B-bepalingen wel mogelijk:

Naast A-bepalingen kent deze CAO ook B-bepalingen. Samen met de A-bepalingen vormen deze een complete CAO. Op ondernemingsniveau kunnen arbeidsvoorwaarden tot stand komen die afwijken van deze B-bepalingen. In artikel 1.4 zijn de spelregels opgenomen waarbinnen werkgever en werknemers volop ruimte hebben om tot maatwerkafspraken te komen die beter zijn afgestemd op ieders wensen.

Maatwerkafspraken komen tot stand met werknemersorganisaties. Ook is op een aantal plaatsen in de tekst van de CAO aangegeven dat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt met de medezeggenschap (OR of PVT of bij het ontbreken hiervan het personeel) of met de individuele werknemer.

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 bruto maandloon, exclusief toeslagen, vergoedingen en/of tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering.
- m. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris.
- n. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- o. **Maandinkomen:** 1/12 van het jaarinkomen.
- p. **Volledig dienstverband:** een dienstverband met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- q. **Uursalaris:** het maandsalaris gedeeld door 156 (gebaseerd op een volledig dienstverband van gemiddeld 36 uur per week) of gedeeld door 173,33 (gebaseerd op een dienstverband van gemiddeld 40 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.**
- 5. De werkgever op wie tot en met 4 februari 2009 (Stc 2009, 22) de CAO Branche Kinderopvang Nederland van toepassing was, kan besluiten de overeenkomstige bijzondere bepalingen van bijlage A (geldig tot 1 mei 2010) integraal toe te passen.**

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijziging

- 1. Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 mei 2009 en eindigt met ingang van 1 mei 2010, 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 AAVN-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,

- wijzig 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.

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 groepsomvang 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.

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 meedeelt 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.

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 afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van het uitbreidingsrecht vastlegt.

Artikel 4.2 Werktijden

1. De normale werktijd wordt vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Bij het vaststellen van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2. 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. Een werktijdenregeling met een grotere afwijking dan eennegende deel 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.**

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. **In december 2009 wordt hiervan 1,5% gegarandeerd uitgekeerd.**
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.**

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 2009:**
 - a. **voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 9,84% 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 2010 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 2009 tot 1 mei 2010 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 vakantietoelage 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.

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 € 144,69 per maand met ingang van 1 mei 2009 en minimaal € 145,42 per maand met ingang van 1 januari 2010.
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 toeslag 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 toeslag wordt op de werkdagen maandag tot en met vrijdag alleen toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.
4. De toeslag wordt berekend over het uursalaris van de werknemer, maar ten hoogste over het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18 van de in bijlage 2 opgenomen tabel.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die een hoger maximumsalaris heeft dan het maximum van de in bijlage 2 opgenomen salarisschaal 10. Het bepaalde in dit artikel geldt evenmin voor de werknemer die uitsluitend buiten de in lid 1 genoemde tijdstippen werkzaam is in een ondersteunende functie buiten het primaire proces van de kinderopvang.

Artikel 6.3 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 vakantietoelage over 1 maand en met de gemiddelde werkurentoelage 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

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). 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.

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 aantoot.

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. 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 4a heeft aangegeven.
4. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 66 extra verlofuren:
 - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
 - opsparen ten behoeve van opname in vrije tijd en/of verlof. 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.b. Bij toepassing van lid 3 en 4a wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering niet.
5. Ingeval van ziekte is artikel 7:635 BW onverkort van toepassing.

Artikel 7.4 Seniorenverlof (afbouwregeling)

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

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

3. De in lid 1 en 2 genoemde verlofuren worden door de werknemer opgenomen in de vorm van verkorting van de wekelijkse arbeidsduur waarbij afgerond wordt op halve uren per week. Deze arbeidsduurverkorting 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 komen zonder voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van deze 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.

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 (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 (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.

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 Ontwikkelplan 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 ontwikkelplan, te vinden via www.fcbwjk.nl. Als de werkgever niet beschikt over een praktijkopleider of niet erkend is als leerwerkbedrijf, dient de werkgever het ontwikkelplan te maken met behulp van de genoemde ontwikkelplan.
2. De kosten die met de uitvoering van de ontwikkelplan 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 ontwikkelplan 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. Salarisering 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 salarisering 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

- De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in bijlage 2.
- Voor de BBL-leerling geldt als datum van jaarlijkse verhoging de datum die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.
- 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 salariëring overeenkomstig wordt toegepast.
4. Voor BBL-leerlingen van wie de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2007 is ingegaan, geldt dat zij na diplomering in salarisnummer 11 worden ingeschaald.

Artikel 9.7 HBO-leerling/werknemer duale leerroute

1. De werkgever gaat met de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt een arbeidsovereenkomst aan. Met de leerling-werknemer kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk 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 studiejaren.
4. Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die op dat moment evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het dan nog voor de leerling-werknemer resterende aantal studiejaren.
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.
3. De BOL-leerling die vóór 1 mei 2008 aan een stage is begonnen, heeft voor de in de praktijkovereenkomst afgesproken periode recht op de stagevergoeding volgens de CAO Kinderopvang 2007-2008.

Artikel 9.9 Vergoeding VOG

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

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 gereede kandidaat of kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de OR over deze kandidaat of kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

Artikel 10.5 Reorganisaties

1. De OR of PVT (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.

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 A

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN BKN

(ex artikel 1.2 lid 5)

Deze Collectieve Arbeidsvoorwaarden BKN zijn opgenomen als bijlage A in de CAO Kinderopvang en gelden tot 1 mei 2010.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Algemeen

1. Definities
2. Deeltijdwerknemer
3. Karakter van de CAO-bijlage
4. Fiscale regelgeving

Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer

1. Verplichtingen van de werkgever
2. Verplichtingen van de werknemer

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst
2. Proeftijd
3. Opzegtermijn en einde van de arbeidsovereenkomst
4. BBL-regeling

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

1. Arbeidsduur
2. Werktijden
3. Seniorenregeling
4. Vakantiedagen
5. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen
6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid
7. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband
8. Feestdagen

Hoofdstuk 5 Beloning

1. Algemeen
2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie
3. Waarneming
4. Plaatsing in lagere functie
5. Variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering

Hoofdstuk 6 Toeslagen

1. Vakantietoeslag
2. Werkkurentoeslag/Onregelmatigheidstoeslag

Hoofdstuk 7 Werk en privé

1. Algemeen
2. Buitengewoon verlof
3. Wet arbeid en zorg

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
6. Stimulering van re-integratie
7. Medewerking regresrecht werkgever

Hoofdstuk 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Collectieve zorgverzekering
2. Verhuiskostenregeling
3. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer
4. Tegemoetkoming dienstreizen en gebroken dienst
5. Jubileumtoelage
6. Overlijdensuitkering
7. Stagevergoeding
8. Opleidingen
9. Ontwikkelplan, ontwikkelscan en EVC
10. Pedagogisch medewerker in ontwikkeling
11. Premie WGA
12. Eenmalige uitkering

Hoofdstuk 10 Diverse bepalingen

1. Overige regelingen
2. Gedragscode
3. Disciplinaire maatregelen
4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties
5. Pensioen
6. Aanpassing salarisschalen
7. Eenmalige aanpassing salarisschalen 2009
8. Levensloop
9. Vakbondscontributie
10. PVT-faciliteiten
11. Overgangsmatregelen
12. Afspraak functieboek

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1. Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*
De natuurlijke - of rechtspersoon die voor 1 mei 2009 reeds was aangesloten is bij *de* Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang, zoals bepaald in artikel 1.2 lid 5 van de CAO.
- b. *Werknemer*
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemers worden niet beschouwd uitzendkrachten, detacheringkrachten en directie.
- c. *Partner*
 1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
 2. Een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- d. *OR/PVT*
De ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Bij ontbreken van een OR/PVT kan een personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging als overlegpartner optreden voor regelingen waarbij een OR/PVT wordt genoemd.
- e. *BW*
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- f. *Werkrooster*
Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.
- g. *Week*
Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
- h. *Maand*
Een kalendermaand.
- i. *Maandsalaris*
Het bedrag per maand in de schaal (bijlage 2 van de CAO) die aan de werknemer is toegekend op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.
- j. *Uursalaris*
Het maandsalaris gedeeld door 173,33 op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst (van 40 uur per week).
- k. *Maandinkomen*
Het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag.
- l. *Jaarsalaris*

Twaalf keer het maandsalaris.

m. *Jaarinkomen*

Twaalf keer het maandinkomen.

n. *Voltijd arbeidsovereenkomst*

Een dienstverband aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per week (zoals vermeld in hoofdstuk 4, artikel 1).

o. *Deeltijd arbeidsovereenkomst*

Een dienstverband aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per week.

p. *Oproepcontract/nulurencontract*

Dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, die in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld.

q. *Oproepkracht*

Werknemer die werkzaam is volgens een oproep -of nul uren contract.

r. *Detacheringskracht*

Degene die al dan niet via externe bemiddeling tijdelijk tewerkgesteld is bij de werkgever, zonder dat sprake is van een arbeidsovereenkomst of uitzendwerk overeenkomstig een uitzend-CAO.

s. *Directie*

De (statutair) directeur van een onderneming of degene die rechtstreeks rapporteert aan het bestuur.

t. *In overleg*

Met instemming (conform artikel 27 WOR).

1.2. Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze CAO-bijlage naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

1.3. Karakter van deze CAO-bijlage

Deze CAO-bijlage is een raamregeling, met een minimum karakter. De werkgever kan in overleg met OR/PVT nadere regelingen afspreken. De werkgever kan echter ten gunste van de werknemer(s) afwijken van het in deze CAO-bijlage gestelde.

1.4. Fiscale regelgeving

Alle in deze CAO-bijlage genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd en vallen binnen het heersende fiscale regime. Fiscale wijzigingen kunnen aanleiding zijn voor partijen om regelingen en de daarbij behorende vergoedingen nader te bezien.

Hoofdstuk 2 Relatie werkgever - werknemer

2.1. Verplichtingen van de werkgever

- a. *Arbeidsovereenkomst*
De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO-bijlage integraal van toepassing wordt verklaard.
- b. *Uitreiking CAO*
De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de CAO en deze collectieve arbeidsvoorwaarden.
- c. *Geheimhouding*
De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.
- d. *Arbeidsomstandigheden*
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- e. *Convenant Kwaliteit Kinderopvang*
De werkgever zal handelen volgens de richtlijnen en bepalingen van het Convenant Kwaliteit Kinderopvang zoals overeengekomen tussen BOinK enerzijds en de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang / MOgroep Kinderopvang anderzijds.
- f. *Fusies & Reorganisaties*
De werkgever zal de verplichtingen voortvloeiend uit de SER-fusiegedragsregels en de WOR in acht nemen bij voorgenomen besluiten ten aanzien van fusie en/of reorganisaties. De betrokken werknemersorganisaties en OR zullen tijdig hierover worden geïnformeerd.
- g. *Flexwet*
De bepalingen van de Wet Flex en Zekerheid (BW artikel 667, 668 en 668 A) zijn van toepassing met betrekking tot het aantal en de duur van de contracten voor bepaalde tijd, voor zover in deze bijlage er niet van is afgeweken c.q. nader geregeld.
- h. *Goed werkgeverschap*
De werkgever zal de belangen van de werknemer als een goed werkgever in acht nemen.

2.2. Verplichtingen van de werknemer

- a. *Goed werknemerschap*

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

b. *Uitvoering opgedragen werkzaamheden*

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren. De werknemer dient in te stemmen met wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voor zover dit in redelijkheid en billijkheid van hem verwacht kan worden. Indien wijziging van werkzaamheden/standplaats -als in dit artikel bedoeld- plaats dient te vinden, zal de werkgever vooraf overleg hebben met de werknemer. Eventuele meerkosten zullen in redelijkheid en billijkheid worden vergoed, voor zover niet in overleg met OR/PVT reeds vastgelegd in een ondernemingsregeling.

c. *Melding afwezigheid*

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de reden(en) door te geven aan de werkgever (leidinggevende).

De werkgever kan een verzuimprotocol opstellen met nadere regelgeving omtrent handelingen bij ziekte en herstel.

d. *Nevenwerkzaamheden*

1. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven maar waarvoor wel toestemming is vereist alsmede als gevolg van werkzaamheden en activiteiten als zelfstandige, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in hoofdstuk 8 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

e. *Misbruik van positie*

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:

1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
3. Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
4. Zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

f. *Geheimhouding*

De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding vereist

is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

g. *Verklaring omtrent gedrag*

De werknemer is verplicht een verklaring omtrent gedrag (e.e.a. conform de Wet kinderopvang) te overleggen. Werknemers die nog niet in de branche (kinderopvang) werkzaam zijn en stagiaires die langer dan drie maanden stage lopen krijgen eenmalig de kosten van de VOG vergoed.

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

3.1.De individuele arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan en dat de CAO, alsmede toekomstige wijzigingen, van toepassing is.

3.2.Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur van de proeftijd 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.

3.3.Opzegtermijn en einde van de arbeidsovereenkomst

- a. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer: twee maanden.
- b. In individuele gevallen kan, bij werknemers hoger dan in schaal 12 ingeschaald, in een arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van drie maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
- d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand voor zowel werkgever als werknemer. Tussentijdse opzegging kan alleen geschieden door inschakeling van het UWV (geldt uitsluitend voor de werkgever) of de kantonrechter of met wederzijds goedvinden.
- e. De arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd tegen de laatste dag van de maand.
- f. 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.
- g. De arbeidsovereenkomst eindigt bij overlijden van de werknemer.

3.4.BBL-regeling (beroepsbegeleidende leerweg)

- a. De werkgever die een BBL-leerling het onderdeel beroepspraktijkvorming laat vervullen, dient een arbeidsovereenkomst voor ten minste 20 uur per week aan te bieden, waarbij de inschaling conform de CAO Kinderopvang (artikel 9.6) dient te geschieden. Voor de werknemers die hoofdzakelijk worden ingezet op de BSO kan een arbeidsovereenkomst van tenminste 12 uur worden overeengekomen.
- b. De formatieve inzetbaarheid wordt door de werkgever vastgesteld na advies van de opleidings- en praktijkbegeleider en is oplopend van 0-100% in de eerste 2 leerjaren en vervolgens 100%.

HOOFDSTUK 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

4.1. Arbeidsduur

- a. De contractuele en feitelijke arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
- b. Deelname aan direct uit de aard der werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen voor zover vallend buiten de feitelijke arbeidsduur, worden in tijd gecompenseerd op een in overleg tussen werkgever en werknemer nader te bepalen tijdstip.
- c. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT nadere afspraken maken over de invulling van de gemiddelde arbeidsduur.

4.2. Werktijden

- a. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur.
- b. Ten aanzien van de vaststelling van werk-/rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing. De werkgever kan met de OR/PVT een nadere regeling vaststellen binnen de wettelijke kaders.
- c. De werkgever dient de vastgestelde werktijden (standaardrooster) van de individuele werknemer tenminste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen aan de werknemer. In bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit standaardrooster worden afgeweken.
- d. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
- e. De werkgever zal in overleg met de werknemer besluiten de extra gewerkte uren in tijd of in geld uit te betalen.

4.3. Seniorenregeling

Zie Hoofdstuk 10, artikel 11 Overgangsmatregelen.

4.4. Vakantiedagen

De werknemer heeft bij een voltijds arbeidsovereenkomst per kalenderjaar recht op 190 vakantie-uren met behoud van salaris. De werknemer kan het variabele deel van de eindejaarsuitkering inzetten om het verlof per kalenderjaar tot maximaal 210 uren uit te breiden.

Voor werknemers die reeds in dienst waren op 31 december 2005 zijn overgangsbepalingen opgenomen in Hoofdstuk 10 artikel 11.

4.5. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen

- a. Het moment van opname van vakantie-uren wordt in overleg met de werkgever in beginsel in het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer.
- b. Van het genoemde aantal vakantie-uren worden als regel -bij voltijd dienstverband- minimaal 80 uren aaneengesloten verleend. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 80 uren kan door werkgever worden verleend indien de bezetting van de afdeling en de algehele bedrijfscontinuïteit dat toelaten.

- c. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest van de werkgever, heeft een evenredige aanspraak op vakantie.

4.6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, dan zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Voorwaarde hiervoor is dat de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering of indien de werknemer over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake van ziekte heeft ontvangen. De werknemer moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen.
- b. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is, zijn voor de opbouw van de vakantierechten de wettelijke bepalingen (artikel 635, lid 4, Boek 7 BW) van toepassing.

4.7. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, dan zullen de resterende vakantie-uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantiedagen zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden afgerekend.

4.8. Feestdagen

- a. In beginsel worden geen werkzaamheden verricht op feestdagen. Onder feestdagen wordt in deze CAO-bijlage verstaan:
 - nieuwjaarsdag
 - beide paasdagen
 - Hemelvaartsdag
 - beide pinksterdagen
 - beide kerstdagen
 - 5 mei eenmaal per 5 jaren (en wel voor het eerst in 2010)
 - KoninginnedagIndien het in het bedrijf van werkgever gebruikelijk is om op weekenddagen en feestdagen werkzaamheden te verrichten, vindt compensatie plaats van de gewerkte tijd.
- b. De zon- en feestdagen omvatten een tijdvak van 24 aaneengesloten uren, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- c. De werknemer kan, voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.

Hoofdstuk 5 Beloning

5.1. Algemeen

- a. Het niveau van de functie van de werknemer is vastgesteld volgens het t.b.v. de branche kinderopvang ontwikkelde systeem van functiewaardering.
- b. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.
- c. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal. Voor een overzicht van de functie indelingen en matrix wordt verwezen naar het functieboek (bijlage 5) Een overzicht van de bij de functies behorende salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 van de CAO.
- d. Aan de werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan, gedurende maximaal 1 jaar, een lagere salarisschaal worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
- e. In afwijking van art 628 BW heeft de werknemer die is aangesteld als oproepkracht geen recht op loondoorbetaling gedurende het tijdvak dat hem geen werkzaamheden worden aangeboden, met uitzondering van de bepalingen uit artikel 628a BW.
- f. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem overeenkomen.
- g. De werknemer waarvan de werkgever een in overleg met de OR/ PVT overeengekomen beoordelingssysteem heeft, ontvangt afhankelijk van de mate van functioneren en conform die systematiek, jaarlijks een individuele salarisaanpassing.

Bij ontbreken van een dergelijk systeem ontvangt de werknemer jaarlijks een periodieke salarisverhoging tot het maximum van zijn schaal, tenzij hij aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval ontvangt hij in het betreffende jaar geen periodieke salarisverhoging.
- h. Indien in enig jaar de werknemer langdurig afwezig is (langer dan 6 maanden), kan de werkgever besluiten in dat jaar geen periodieke salarisverhoging toe te kennen of het moment van toekenning op te schorten.
- i. De werkgever kan, indien voor zover niet geregeld in een vastgelegde beoordelingsregeling, een werknemer meerdere periodieken of een eenmalige gratificatie toe kennen vanwege diens mate van functioneren.
- j. Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald; eventuele toeslagen worden in de daaropvolgende maand uitbetaald.
- k. Geen salaris is verschuldigd over de periode gedurende welke de werknemer opzettelijk en in strijd met zijn verplichtingen, nalaat zijn werkzaamheden uit te voeren. Dit wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld.

5.2.Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de datum van overplaatsing ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
- b. De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het "oude" salaris en het "nieuwe" salaris tenminste 1 periodiek bedraagt.

5.3.Waarneming

De medewerker die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedurende de periode van vervanging, een waarnemingstoelage toegekend. Deze toelage wordt vastgesteld op het verschil tussen het salaris van de medewerker en het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de betreffende functie. Deze toelage wordt niet toegekend indien de vervanging korter duurt dan 30 dagen, dan wel deel uitmaakt van zijn functie. Toekenning vindt plaats vanaf het tijdstip van waarneming.

5.4.Plaatsing in een lagere functie

De medewerker die wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek is teruggeplaatst naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau. Bij een verschil van mening, voortvloeiende uit dit artikel, kan de werknemer bezwaar maken en zich laten ondersteunen door een adviseur, bijvoorbeeld een adviseur van de betrokken werknemersorganisatie.

5.5.Variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering (EJU)

- a. Per individuele onderneming zullen in overleg met OR/PVT in 2009 resp. 2010 te behalen resultaten worden gedefinieerd volgens SMART-criteria. 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. Bij volledige realisatie van de gestelde doelen wordt de werknemer een uitkering verstrekt van 5,0% van het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag. De datum van betaalbaarstelling van deze uitkering wordt tussen werkgever en OR/PVT nader bepaald, doch betaling vindt plaats uiterlijk vóór mei 2010 respectievelijk mei 2011. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op 31 december 2009 resp. 31 december 2010 in dienst is van de werkgever.
- b. De maximale 5,0% variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering kan worden verdeeld over meerdere doelen. De variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering wordt alsdan uitsluitend uitgekeerd voor die doelen die volledig zijn gerealiseerd. Bij (gedeeltelijke) realisatie daarvan wordt de werknemer een (gedeeltelijke) uitkering verstrekt ter grootte van 5,0% van het jaarsalaris (vermeerderd met vakantietoeslag).
- c. 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. Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor te bereiken doel(en) voorlegt, moet de werkgever de

- eindejaarsuitkering uitbetalen.
- d. Indien niet voldaan wordt aan de gestelde termijnen kan de werkgever en OR, PVT en personeel zich wenden tot de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector.
 - e. De bedoeling is dat de variabele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering niet pensioenpremieplichtig is, aangezien deze nadrukkelijk niet gegarandeerd is, maar variabel en resultaatafhankelijk.
 - f. In december 2009 wordt ten minste 1,5% van de eindejaarsuitkering over 2009 gegarandeerd uitgekeerd.

Hoofdstuk 6 Toeslagen

6.1. Vakantietoelage

- a. Het jaar waarover de vakantietoelage wordt berekend, loopt vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
- b. Over het totaal van het feitelijk verdiende maandsalaris (inclusief eventuele loondoorbetalingen, uitkeringen of aanvullingen als bedoeld in hoofdstuk 8 (artikel 1 – 6) wordt 8% vakantietoelage betaald.
- c. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoelage minimaal € 160,77 per maand met ingang van 1 mei 2009 en minimaal € 161,57 per maand met ingang van 1 januari 2010.
- d. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- e. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoelage werd uitbetaald, deze alsnog uitgekeerd.

6.2. Werkurentoelage/Onregelmatigheidstoelage (ORT)

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 0.600 uur en 20.00 uur, ontvangt een toeslag overeenkomstig de volgende tabel:

Maandag t/m vrijdag:
06.00 – 20.00 uur: 0%
20.00 – 06.00 uur: 20%
Zaterdag:
06.00 – 20.00 uur: 30%
20.00 – 06.00 uur: 40%
Zon- en feestdagen:
06.00 – 20.00 uur: 45%
20.00 – 06.00 uur: 45%

- b. Geen toeslag wordt toegekend aan de werknemer met een salaris boven volgnummer 21 van de salarisschaal.

Hoofdstuk 7 Werk en privé

7.1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen.

7.2. Buitengewoon verlof

a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen (als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg) mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont én deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

1. gedurende de bevalling van de partner, de dag van de bevalling;
2. na de bevalling van de partner: 5 dagen in een periode van 4 weken na de bevalling (kraamverlof);
3. gedurende twee dagen voor huwelijk of geregistreerd partnerschap; voor ondertrouw kan de werknemer gebruik maken van de wettelijke regeling (buitengewoon verlof voor de duur van ondertrouw);
4. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van een (stief-/pleeg- of adoptie-)kind van de werknemer, van (schoon)ouders, broers en zussen;
5. gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen en kleinkinderen;
6. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer;
7. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per jaar.

b. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

7.3. Wet arbeid en zorg

a. *Betaald of onbetaald verlof*

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschap- en bevallingsverlof
 - ouderschapsverlof *)
 - adoptieverlof
 - calamiteiten- en ander kortdurend verlof conform artikel 628 BW en hoofdstuk 4, art 1, Wet Arbeid en Zorg
 - kortdurend zorgverlof conform hoofdstuk 5, art 1 van de Wet arbeid en zorg
- Al deze vormen van verlof dienen m.u.v. calamiteitenverlof vooraf schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevenden.

*) Dit verlof dient minimaal 2 maanden voorafgaand aan ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd. Ten aanzien van adoptieverlof geldt dat de werknemer de werkgever tijdig dient te informeren over de adoptie.

b. *Bijzonder zorgverlof:*

De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof overeenkomstig het hieronder bepaalde, bij ernstige ziekte van een of meer genoemde personen indien blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is en door de werknemer wordt verricht. De noodzaak dient aangetoond te worden door een schriftelijke verklaring van de behandelend arts.

Het recht bestaat ten aanzien van: partner, (stief-/pleeg-) ouders, (stief-, pleeg-, aangehuwde) kinderen.

1. Het verlof wordt verleend aan de werknemer wiens dienstverband minstens 1 jaar heeft geduurd. Het maximum aantal uren verlof wordt bepaald door de gemiddelde werkweek van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
2. Over de opgenomen verlof uren wordt 25% van het salaris doorbetaald, tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde contractuele arbeidsduur, gedurende max. 6 maanden.
3. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, betaalt de werkgever gedurende maximaal 6 maanden het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
4. 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. De werknemer kan de werkgever verzoeken hiervan af te wijken ten behoeve van een langere periode met minder verlof of een kortere periode met meer verlof per week. Tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten, stemt de werkgever in met dat verzoek.

c. Ouderschapsverlof

De werknemer kan gebruik maken van ouderschapsverlof conform de wettelijke bepalingen.

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

8.1 Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten -en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004- gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeids-ongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

8.2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

8.3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van het maandsalaris volgens onderstaande staffel:

Gedurende de eerste 26 weken van ziekmelding : een aanvulling tot 100%
Vanaf week 27 tot en met week 52 : een aanvulling tot 85%

8.4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

8.5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling volgens onderstaande staffel:

Vanaf week 53 tot en met week 78 : een aanvulling tot 80%
Vanaf week 79 tot en met week 104 : een aanvulling tot 75%

8.6. Ter stimulering van re-integratie

De werknemer die in het belang van zijn re-integratie gedurende minimaal 4 weken gedeeltelijk arbeid heeft verricht ontvangt hiervoor, met terugwerkende kracht tot het moment van gedeeltelijke hervatting, een stimuleringsaanvulling ter grootte van 10% over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt in totaal aan loon, aanvulling en stimuleringsaanvulling tot maximaal 90% van het maandinkomen.

De stimuleringsaanvulling wordt ook toegekend indien en voor zolang de werknemer deelneemt aan activiteiten op een werkplek gericht op re-integratie welke in overleg met de arbodienst en/of een sociaal medisch team worden afgesproken.

Cumulatie van de stimuleringsaanvullingen vindt niet plaats.

De werknemer die hervat in passende arbeid ontvangt over de gewerkte uren een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

- a. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- b. De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde:
 1. *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie.
 2. *loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:*

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
 3. *aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8.7. Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen (een) derde(-n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en doen en laten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

Hoofdstuk 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

9.1. Collectieve zorgverzekering

de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang biedt leden de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. De werkgever kan deze regeling aanbieden aan de werknemers.

9.2. Verhuiskostenregeling

De werkgever zal ingeval hij voornemens is werknemers verplicht te laten verhuizen, na overleg met de OR/PVT een verhuisregeling treffen, waar een indexatieafspraken onderdeel van is.

9.3. Tegemoetkoming kosten woon/werkverkeer

De werkgever kan met instemming van de OR/PVT een ondernemingsregeling vaststellen inzake de vergoeding van reiskosten woon/werkverkeer, waar een indexatieafspraken onderdeel van is.

9.4. Tegemoetkoming dienstreizen en gebroken dienst

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reiskosten met eigen vervoer moet maken, ontvangt hiervoor een (fiscaal tot en met € 0,19 onbelaste) vergoeding ter grootte van € 0,20 (prijspeil 1 mei 2009) per kilometer. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een afwijkende regeling vaststellen, waar een indexatie-afspraken onderdeel van is.
- b. In geval van gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers van de tweede en volgende maal gereden woon-werkverkeer route op die dag vergoed tegen € 0,20 (waarvan € 0,19 onbelast) per kilometer (prijspeil 1 mei 2009).

9.5. Jubileumtoelage

De werknemer die al dan niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers onder de werkingssfeer van de CAO Kinderopvang, de CAO BKN, de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of de CAO Jeugdzorg, heeft recht op een jubileumgratificatie volgens de volgende staffel:

Bij 25 dienstjaren: een half maandsalaris
Bij 40 dienstjaren: een heel maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in dit artikel begrepen het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage over een maand.

9.6. Overlijdensuitkering

- a. Bij het overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in artikel 674 Boek 7 BW. Deze uitkering is gelijk aan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde vakantie uitkering alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
- b. De onder a. genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

9.7. Stagevergoeding

De werkgever kan een stagevergoeding overeenkomen van maximaal:

Bij 1 stagedag per week: € 40,- per maand
Bij 2 stagedagen per week: € 80,- per maand
Bij 3 stagedagen per week: € 120,- per maand
Bij 4 of 5 stagedagen per week: € 160,- per maand

9.8.Opleidingen

De werknemer is verplicht de (bij-)scholing, 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 komen voor rekening van de werkgever.

9.9.Ontwikkelplan, ontwikkelscan en EVC

- a. Indien de kandidaat-werknemer niet voldoet aan de in de CAO gestelde kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker, kan de kandidaat-werknemer worden aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling. De werkgever stelt binnen twee maanden na indiensttreding in de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling, een ontwikkelplan op, eventueel met behulp van de door CAO-partijen erkende en ter beschikking gestelde ontwikkelscan. Als de werkgever niet beschikt over een praktijkopleider of niet erkend is als leerwerkbedrijf, dient de werkgever het ontwikkelplan te maken met behulp van genoemde ontwikkelscan.
- b. De kosten die met de uitvoering van de ontwikkelscan zijn gemoeid kunnen worden gefinancierd uit fondsen door de overheid ter beschikking gesteld (zoals via het Bureau Kwaliteit Kinderopvang, BKK), danwel door de werkgever zelf.
- c. De werkgever kan (al dan niet via BKK) de werknemer bij indiensttreding als pedagogisch medewerker, pedagogisch medewerker i.o. of BBL-leerling de direct hieraan voorafgaand gemaakte kosten van een EVC-procedure gericht op het voldoen aan de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker vergoeden.
- d. De werkgever kan de pedagogisch medewerker i.o. eenmaal in een periode van 3 jaar een EVC-procedure vergoeden gericht op de kwalificatie zoals opgenomen in het functieboek voor de functie van pedagogisch medewerker.

9.10. Pedagogisch medewerker in ontwikkeling

- a. In afwijking van de kwalificatie-eis voor de functie van pedagogisch medewerker gelden voor de functie van pedagogisch medewerker in ontwikkeling de volgende instroomeisen:
 - De kandidaat-werknemer beschikt over een diploma op minimaal MBO-3-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.
- b. 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 functie in de arbeidsovereenkomst van de werknemer aangepast in de functie van pedagogisch medewerker en de bijbehorende inschaling vastgelegd.
- c. 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.

- d. Tussentijdse opzegging is mogelijk, conform artikel 3.3, ingeval het functioneren van de werknemer verdere ontwikkeling tot pedagogisch medewerker verhindert. Het oordeel over het functioneren moet zijn gebaseerd op een plaatsgevonden functioneringsgesprek.
- e. 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. 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.
- f. Functioneringsgesprekken met de pedagogisch medewerker i.o. worden minimaal 2 keer per jaar gehouden. Onderwerp van elk gesprek is het ontwikkelplan en indien noodzakelijk kan er een nieuwe ontwikkelscan worden afgenomen en de werkgever kan dit plan in elk gesprek in overleg met de werknemer aanpassen.
- g. De werkgever kan de pedagogisch medewerker in ontwikkeling faciliteren met begeleiding, leer- en opleidingsactiviteiten, waaronder Crebo- en Croho-erkende opleidingsonderdelen op grond van de afspraken in het ontwikkelplan en kan (een gedeelte van) de daarbij behorende opleidingskosten vergoeden. Indien via overheidsfondsen (waaronder bijvoorbeeld het BKK) adequate financiële vergoeding wordt geboden, dan is de werkgever verplicht, met gebruikmaking van deze fondsen, de voornoemde begeleiding aan te bieden. De werkgever voldoet tevens aan alle uit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en/of de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voortvloeiende voorschriften.
- h. Een pedagogisch medewerker in ontwikkeling wordt bij indiensttreding ingeschaald in schaal 5, ten minste op volgnummer 7.

9.11 Premie WGA

De van 1 mei 2009 tot 1 mei 2010 door de werkgever ingehouden WGA-premie is nihil.

9.12. Eenmalige uitkering

- a. Ter compensatie van het verschil ten opzichte van dezelfde bepalingen in de CAO Kinderopvang ontvangen werknemers in dienst van de werkgever (artikel 1.5 lid 2 CAO) een eenmalige uitkering van bruto € 250 (pro rato naar omvang dienstverband en naar maand van indiensttreding). Deze uitkering wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald. Hiermee hebben partijen bereikt dat deze afspraken inclusief de overeengekomen compensatie gelijkwaardig zijn aan de vergelijkbare bepalingen uit de CAO Kinderopvang.
- b. BKN zal zijn leden adviseren een pro rato deel ter hoogte van € 59 van deze compensatie aan werknemers toe te kennen over de periode van 5 februari tot en met 30 april 2009.

Hoofdstuk 10 Diverse bepalingen

10.1. Overige regelingen

De werkgever kan na overleg met OR/PVT nadere regels stellen ten aanzien van:

- Telefoonkosten
- Thuis- of telewerk
- Fietsenplan
- Employability/scholings- en loopbaanbeleid
- Spaarverlofmogelijkheden

10.2. Gedragscode

De werkgever stelt in overleg met de OR/PVT een gedragscode vast, gericht op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag.

10.3. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer die zich misdraagt, onverwijld mondeling en/of schriftelijk een of meerdere van de volgende maatregelen opleggen waarbij de genoemde volgorde niet van belang is voor het bepalen van de maatregel:

- schriftelijke berisping
- plaatsing in een andere functie, vestiging, locatie of groep voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon
- al dan niet onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst
- schorsing met behoud van salaris.

Schorsing kan slechts worden opgelegd in het kader van een onderzoek. De schorsing bedraagt ten hoogste 14 werkdagen welke in uitzonderlijke gevallen, zulks te motiveren door de werkgever, kan worden verlengd tot maximaal 6 weken.

Indien uit het onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte geschorst is, zal hij mondeling en schriftelijk volledig worden gerehabiliteerd.

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer heeft gehoord. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer op het moment van of zo spoedig mogelijk na de ten uitvoerlegging van de maatregel.

10.4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de werknemersorganisaties, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die werknemersorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de werknemersorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten.

Voor de werknemer die tevens lid is van een OR/PVT wordt de tijd besteed aan activiteiten in het kader van de OR/PVT op bovenstaande dagen in mindering gebracht.

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, mits vooraf met de werkgever hierover een eenmalige afspraak is gemaakt, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties bekend te maken

- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties, buiten werktijd.

10.5. Pensioen

De werkgever kent een pensioenvoorziening van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) .

Op het salaris van de werknemer wordt maandelijks een werknemersbijdrage ingehouden. Gedurende de looptijd van de CAO zal eventuele verandering van de pensioenpremielast tussen werkgever en werknemer gelijkelijk worden verrekend (50 % kosten werkgever, 50% kosten werknemer). Het werknemersdeel van de premie bedraagt met ingang van 1 januari 2009 10,47% van het salaris voor de ouderdom en partnerpensioenregeling (na vermindering van de AOW franchise zoals gehanteerd door PFZW).

Het werknemersdeel van de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen is per 1 januari 2009: nihil.

Voor het pensioenreglement en de voorwaarden wordt verwezen naar de pensioenbrochure van PFZW.

10.6. Aanpassing salarisschalen

De salarisschalen zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek.

De salarisschalen zijn op 1 mei 2009 verhoogd met 1,0% en worden op 1 januari 2010 verhoogd met 0,5 %.

10.7. Eenmalige aanpassingen salarisschalen 2009

Schaal 6 start met ingang van 1 mei 2009 met volgnummer 9 en loopt door tot en met volgnummer 21.

10.8. Levensloop

De werkgever verstrekt aan werknemers geboren na 1 januari 1951 een maandelijks bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris op de levenslooptrekening van de werknemer.

Werknemers, geboren na 1 januari 1951 en die niet deelnemen aan een levensloop-regeling, ontvangen een maandelijks bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris.

10.9. Vakbondscontributie

Indien de georganiseerde werknemer daarom verzoekt zal de werkgever de verschuldigde vakbondscontributie van de werknemersorganisatie inhouden op het salaris of de eindejaarsuitkering van de werknemer. Een en ander conform de richtlijnen van de Belastingdienst.

10.10. PVT-faciliteiten

Gezien het belang dat partijen hechten aan de medezeggenschap binnen de organisatie, krijgt de PVT naar redelijkheid en billijkheid die faciliteiten zoals de WOR noemt voor de ondernemingsraad voor wat betreft vergaderingen in werktijd en scholing. De PVT heeft hierover overleg met de werkgever.

10.11. Overgangsmaatregelen

- a. Voor de werknemer die op grond van de CAO Branche Kinderopvang Nederland 2007-2008 of eerder verworven recht in 2008 een grotere

verlofaanspraak dan 190 uur heeft, wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.

b. Onderstaande overgangsmaatregelen gelden voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst zijn van de werkgever.

1. Leeftijd en levensfasegericht personeelsbeleid:

- a. Werknemers geboren na 31 december 1950 en op 31 december 2005 in dienst van de werkgever hebben recht op de leeftijdsdagen volgens onderstaande staffel.
 - leeftijd op 31 december 2005: 40 – 44 jaar : 7,2 uren
 - leeftijd op 31 december 2005 : 45 – 49 jaar : 14,4 uren
 - leeftijd op 31 december 2005 : 50 – 54 jaar : 28,8 uren
- b. Voor de uitvoering hiervan geldt dat de werknemers recht hebben op de leeftijdsdagen die behoren bij hun leeftijd op 31 december 2005. De daarbij behorende dagen worden gefixeerd.
- c. De werknemer zoals bedoeld in dit artikel behoudt het recht op de gefixeerde leeftijdsdagen totdat de werkgever in overleg met OR/PVT een levensfasegericht personeelsbeleid heeft vastgesteld, waarbinnen de leeftijdsdagen kunnen worden ingezet voor bijvoorbeeld taakgericht werken, opleidingen of coaching.

2. Seniorenregeling (van toepassing voor werknemers geboren voor 1 januari 1951 en in dienst van de werkgever op 31 december 2005):

- 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 deeltijd dienstverband 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 komen zonder voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van de CAO zijn van de bepalingen in lid b2 uitgezonderd.

10.12. Afspraak functieboek

De werkgever kan t.b.v. de functie van ervaren Pedagogisch medewerker 2 extra periodieken als uitloop in schaal 6 toevoegen. De functie (senior) heeft dan als maximale volgnummer: 23.

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 proces	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

Nr	€ per 01/05/2009	€ per 01/01/2010
1	1.406	1.413
2	1.445	1.452
3	1.486	1.493
4	1.524	1.532
5	1.566	1.574
6	1.609	1.617
7	1.652	1.660
8	1.698	1.706
9	1.742	1.751
10	1.788	1.797
11	1.837	1.846
12	1.887	1.896
13	1.936	1.946
14	1.987	1.997
15	2.040	2.050
16	2.094	2.104
17	2.148	2.159
18	2.204	2.215
19	2.260	2.271
20	2.320	2.332
21	2.379	2.391
22	2.439	2.451
23	2.505	2.518
24	2.567	2.580
25	2.632	2.645
26	2.699	2.712
27	2.769	2.783
28	2.837	2.851
29	2.909	2.924
30	2.983	2.998
31	3.056	3.071
32	3.133	3.149
33	3.211	3.227
34	3.289	3.305
35	3.371	3.388
36	3.453	3.470
37	3.539	3.557
38	3.624	3.642
39	3.713	3.732
40	3.805	3.824
41	3.896	3.915

Nr	€ per 01/05/2009	€ per 01/01/2010
42	3.990	4.010
43	4.084	4.104
44	4.181	4.202
45	4.282	4.303
46	4.382	4.404
47	4.487	4.509
48	4.593	4.616
49	4.704	4.728
50	4.812	4.836
51	4.926	4.951
52	5.040	5.065
53	5.156	5.182
54	5.273	5.299
55	5.398	5.425
56	5.523	5.551
57	5.649	5.677
58	5.778	5.807
59	5.910	5.940
60	6.045	6.075
61	6.180	6.211
62	6.320	6.352
63	6.461	6.493
64	6.606	6.639

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 2009 (stijging 1,0%)

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	1.406	2	1.445	4	1.524	6	1.609	7	1.652
2	1.445	3	1.486	5	1.566	7	1.652	8	1.698
3	1.486	4	1.524	6	1.609	8	1.698	9	1.742
4	1.524	5	1.566	7	1.652	9	1.742	10	1.788
5	1.566	6	1.609	8	1.698	10	1.788	11	1.837
6	1.609	7	1.652	9	1.742	11	1.837	12	1.887
7	1.652	8	1.698	10	1.788	12	1.887	13	1.936
		9	1.742	11	1.837	13	1.936	14	1.987
				12	1.887	14	1.987	15	2.040
						15	2.040	16	2.094
								17	2.148
								18	2.204

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	1.742	14	1.987	17	2.148	21	2.379	25	2.632
10	1.788	15	2.040	18	2.204	22	2.439	26	2.699
11	1.837	16	2.094	19	2.260	23	2.505	27	2.769
12	1.887	17	2.148	20	2.320	24	2.567	28	2.837
13	1.936	18	2.204	21	2.379	25	2.632	29	2.909
14	1.987	19	2.260	22	2.439	26	2.699	30	2.983
15	2.040	20	2.320	23	2.505	27	2.769	31	3.056
16	2.094	21	2.379	24	2.567	28	2.837	32	3.133
17	2.148	22	2.439	25	2.632	29	2.909	33	3.211
18	2.204	23	2.505	26	2.699	30	2.983	34	3.289
19	2.260	24	2.567	27	2.769	31	3.056	35	3.371
20	2.320	25	2.632	28	2.837	32	3.133	36	3.453
21	2.379			29	2.909	33	3.211	37	3.539

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	2.909	34	3.289	39	3.713	45	4.282	51	4.926
30	2.983	35	3.371	40	3.805	46	4.382	52	5.040
31	3.056	36	3.453	41	3.896	47	4.487	53	5.156
32	3.133	37	3.539	42	3.990	48	4.593	54	5.273
33	3.211	38	3.624	43	4.084	49	4.704	55	5.398
34	3.289	39	3.713	44	4.181	50	4.812	56	5.523
35	3.371	40	3.805	45	4.282	51	4.926	57	5.649
36	3.453	41	3.896	46	4.382	52	5.040	58	5.778
37	3.539	42	3.990	47	4.487	53	5.156	59	5.910
38	3.624	43	4.084	48	4.593	54	5.273	60	6.045
39	3.713	44	4.181	49	4.704	55	5.398	61	6.180
40	3.805	45	4.282	50	4.812	56	5.523	62	6.320
41	3.896	46	4.382	51	4.926	57	5.649	63	6.461
42	3.990	47	4.487	52	5.040	58	5.778	64	6.606

2. Bedragen in euro's per maand bij 36 uur per 1 januari 2010 (stijging 0,5%)

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	1.413	2	1.452	4	1.532	6	1.617	7	1.660
2	1.452	3	1.493	5	1.574	7	1.660	8	1.706
3	1.493	4	1.532	6	1.617	8	1.706	9	1.751
4	1.532	5	1.574	7	1.660	9	1.751	10	1.797
5	1.574	6	1.617	8	1.706	10	1.797	11	1.846
6	1.617	7	1.660	9	1.751	11	1.846	12	1.896
7	1.660	8	1.706	10	1.797	12	1.896	13	1.946
		9	1.751	11	1.846	13	1.946	14	1.997
				12	1.896	14	1.997	15	2.050
						15	2.050	16	2.104
								17	2.159
								18	2.215

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	1.751	14	1.997	17	2.159	21	2.391	25	2.645
10	1.797	15	2.050	18	2.215	22	2.451	26	2.712
11	1.846	16	2.104	19	2.271	23	2.518	27	2.783
12	1.896	17	2.159	20	2.332	24	2.580	28	2.851
13	1.946	18	2.215	21	2.391	25	2.645	29	2.924
14	1.997	19	2.271	22	2.451	26	2.712	30	2.998
15	2.050	20	2.332	23	2.518	27	2.783	31	3.071
16	2.104	21	2.391	24	2.580	28	2.851	32	3.149
17	2.159	22	2.451	25	2.645	29	2.924	33	3.227
18	2.215	23	2.518	26	2.712	30	2.998	34	3.305
19	2.271	24	2.580	27	2.783	31	3.071	35	3.388
20	2.332	25	2.645	28	2.851	32	3.149	36	3.470
21	2.391			29	2.924	33	3.227	37	3.557

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	2.924	34	3.305	39	3.732	45	4.303	51	4.951
30	2.998	35	3.388	40	3.824	46	4.404	52	5.065
31	3.071	36	3.470	41	3.915	47	4.509	53	5.182
32	3.149	37	3.557	42	4.010	48	4.616	54	5.299
33	3.227	38	3.642	43	4.104	49	4.728	55	5.425
34	3.305	39	3.732	44	4.202	50	4.836	56	5.551
35	3.388	40	3.824	45	4.303	51	4.951	57	5.677
36	3.470	41	3.915	46	4.404	52	5.065	58	5.807
37	3.557	42	4.010	47	4.509	53	5.182	59	5.940
38	3.642	43	4.104	48	4.616	54	5.299	60	6.075
39	3.732	44	4.202	49	4.728	55	5.425	61	6.211
40	3.824	45	4.303	50	4.836	56	5.551	62	6.352
41	3.915	46	4.404	51	4.951	57	5.677	63	6.493
42	4.010	47	4.509	52	5.065	58	5.807	64	6.639

- b. Tabellen met salarisschalen bij een dienstverband van 40 uur per week
1. Bedragen in euro's per maand bij 40 uur per 1 mei 2009 (stijging 1,0%)

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	1.562	2	1.606	4	1.694	6	1.788	7	1.836
2	1.606	3	1.651	5	1.739	7	1.836	8	1.887
3	1.651	4	1.694	6	1.788	8	1.887	9	1.936
4	1.694	5	1.739	7	1.836	9	1.936	10	1.987
5	1.739	6	1.788	8	1.887	10	1.987	11	2.041
6	1.788	7	1.836	9	1.936	11	2.041	12	2.097
7	1.836	8	1.887	10	1.987	12	2.097	13	2.151
		9	1.936	11	2.041	13	2.151	14	2.208
				12	2.097	14	2.208	15	2.267
						15	2.267	16	2.326
								17	2.387
								18	2.449

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	1.936	14	2.208	17	2.387	21	2.643	25	2.925
10	1.987	15	2.267	18	2.449	22	2.710	26	2.999
11	2.041	16	2.326	19	2.512	23	2.784	27	3.077
12	2.097	17	2.387	20	2.578	24	2.853	28	3.152
13	2.151	18	2.449	21	2.643	25	2.925	29	3.232
14	2.208	19	2.512	22	2.710	26	2.999	30	3.314
15	2.267	20	2.578	23	2.784	27	3.077	31	3.396
16	2.326	21	2.643	24	2.853	28	3.152	32	3.481
17	2.387	22	2.710	25	2.925	29	3.232	33	3.568
18	2.449	23	2.784	26	2.999	30	3.314	34	3.654
19	2.512	24	2.853	27	3.077	31	3.396	35	3.746
20	2.578	25	2.925	28	3.152	32	3.481	36	3.837
21	2.643			29	3.232	33	3.568	37	3.932

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	3.232	34	3.654	39	4.125	45	4.758	51	5.473
30	3.314	35	3.746	40	4.227	46	4.869	52	5.600
31	3.396	36	3.837	41	4.328	47	4.986	53	5.729
32	3.481	37	3.932	42	4.433	48	5.104	54	5.859
33	3.568	38	4.027	43	4.538	49	5.226	55	5.998
34	3.654	39	4.125	44	4.646	50	5.346	56	6.136
35	3.746	40	4.227	45	4.758	51	5.473	57	6.277
36	3.837	41	4.328	46	4.869	52	5.600	58	6.421
37	3.932	42	4.433	47	4.986	53	5.729	59	6.566
38	4.027	43	4.538	48	5.104	54	5.859	60	6.717
39	4.125	44	4.646	49	5.226	55	5.998	61	6.867
40	4.227	45	4.758	50	5.346	56	6.136	62	7.022
41	4.328	46	4.869	51	5.473	57	6.277	63	7.179
42	4.433	47	4.986	52	5.600	58	6.421	64	7.341

2. Bedragen in euro's per maand bij 40 uur per 1 januari 2010 (stijging 0,5%)

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	1.570	2	1.614	4	1.702	6	1.797	7	1.845
2	1.614	3	1.659	5	1.748	7	1.845	8	1.896
3	1.658	4	1.702	6	1.797	8	1.896	9	1.946
4	1.702	5	1.748	7	1.845	9	1.946	10	1.997
5	1.748	6	1.797	8	1.896	10	1.997	11	2.051
6	1.797	7	1.845	9	1.946	11	2.051	12	2.107
7	1.845	8	1.896	10	1.997	12	2.107	13	2.162
		9	1.946	11	2.051	13	2.162	14	2.219
				12	2.107	14	2.219	15	2.278
						15	2.278	16	2.338
								17	2.399
								18	2.461

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	1.946	14	2.219	17	2.399	21	2.656	25	2.940
10	1.997	15	2.278	18	2.461	22	2.724	26	3.014
11	2.051	16	2.338	19	2.525	23	2.798	27	3.092
12	2.107	17	2.399	20	2.591	24	2.867	28	3.168
13	2.162	18	2.461	21	2.656	25	2.940	29	3.248
14	2.219	19	2.525	22	2.724	26	3.014	30	3.331
15	2.278	20	2.591	23	2.798	27	3.092	31	3.413
16	2.338	21	2.656	24	2.867	28	3.168	32	3.498
17	2.399	22	2.724	25	2.940	29	3.248	33	3.586
18	2.461	23	2.798	26	3.014	30	3.331	34	3.672
19	2.525	24	2.867	27	3.092	31	3.413	35	3.765
20	2.591	25	2.940	28	3.168	32	3.498	36	3.856
21	2.656			29	3.248	33	3.586	37	3.952

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	3.248	34	3.672	39	4.146	45	4.782	51	5.500
30	3.331	35	3.765	40	4.248	46	4.893	52	5.628
31	3.413	36	3.856	41	4.350	47	5.011	53	5.758
32	3.498	37	3.952	42	4.455	48	5.130	54	5.888
33	3.586	38	4.047	43	4.561	49	5.252	55	6.028
34	3.672	39	4.146	44	4.669	50	5.373	56	6.167
35	3.765	40	4.248	45	4.782	51	5.500	57	6.308
36	3.856	41	4.350	46	4.893	52	5.628	58	6.453
37	3.952	42	4.455	47	5.011	53	5.758	59	6.599
38	4.047	43	4.561	48	5.130	54	5.888	60	6.751
39	4.146	44	4.669	49	5.252	55	6.028	61	6.901
40	4.248	45	4.782	50	5.373	56	6.167	62	7.057
41	4.350	46	4.893	51	5.500	57	6.308	63	7.215
42	4.455	47	5.011	52	5.628	58	6.453	64	7.378

BIJLAGE 3 OVERGANGSREGELS

1. Verkregen rechten van vóór 01-01-2000

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

1. De werknemer die jegens de werkgever direct voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van de CAO Kinderopvang 2000 (1-1-2000) recht had op een (of meer) van de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden behoudt dit recht. Deze arbeidsvoorwaarden worden als verkregen recht aangemerkt.
2.
 - a. Een langere periode van loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid dan geregeld in artikel 44 van die CAO, tot en met maximaal 24 maanden.
 - b. Geen beperking van de wachtgeldduur als geregeld in artikel 4 lid 1 Uitvoeringsregeling I van die CAO.
 - c. Een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en in samenhang daarmee 6 uur arbeidsduurverkorting als geregeld in artikel 49 van die CAO.
 - d. Het voor de in artikel 64 van die CAO geregelde jubileumtoelage meetellen van tot en met 1999 doorgebrachte diensttijd vallend onder de CAO Jeugdhulpverlening en/of de (voormalige) CAO Gezinsverzorging.
 - e. Een gunstiger 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 Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 en dit recht is afgekocht.
3. Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen per 1 mei 2009 en per 1 januari 2010 bij een 36-urige werkweek:

nr	€ per 1 mei 2009	€ per 1 januari 2010
14	1.987	1.997
15	2.040	2.050
16	2.094	2.104
17	2.148	2.159
18	2.204	2.215
19	2.260	2.271
20	2.320	2.332
21	2.379	2.391
22	2.439	2.451
23	2.505	2.518
24	2.567	2.580
25	2.632	2.645
26	2.699	2.712
27	2.769	2.783
28	2.837	2.851
29	2.909	2.924
30	2.983	2.998
31	3.056	3.071
32	3.133	3.149
33	3.211	3.227
34	3.289	3.305
35	3.371	3.388
36	3.453	3.470
37	3.539	3.557
38	3.624	3.642
39	3.713	3.732
40	3.805	3.824
41	3.896	3.915
42	3.990	4.010
43	4.084	4.104
44	4.181	4.202
45	4.282	4.303
46	4.382	4.404
47	4.487	4.509
48	4.593	4.616
49	4.704	4.728
50	4.812	4.836
51	4.926	4.951
52	5.040	5.065
53	5.156	5.182
54	5.273	5.299
55	5.398	5.425
56	5.523	5.551

57	5.649	5.677
58	5.778	5.807
59	5.910	5.940
60	6.045	6.075
61	6.180	6.211
62	6.320	6.352
63	6.461	6.493
64	6.606	6.639

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

4. In- en Doorstroombanen

1. De werkgever verstrekt jaarlijks aan de OR of PVT (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 mei 2009	Salarisbedrag per 1 juli 2009	Salarisbedrag per 1 januari 2010
1	1.381,20	1.398,60	WML (1/1/10)
2	1.445	1.445	1.452
3	1.486	1.486	1.493
4	1.524	1.524	1.532
5	1.566	1.566	1.574
6	1.609	1.609	1.617
7	1.652	1.652	1.660
8	1.698	1.698	1.706
9	1.742	1.742	1.751
10	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>	<i>Vervallen</i>
11	1.795,56	1.818,18	130% WML

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

Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (per 01-01-2009, per 01-07-2009 en per 01-01-2010). De bedragen bij de salarisnummers 2 tot en met 9 komen overeen met de bedragen vermeld bij dezelfde salarisnummers in bijlage 2. Het maximumbedrag in salarisnummer 11 is 130% van het WML (per 01-01-2009, per 01-07-2009 en per 01-01-2010).

5. Overgangsregeling Ouderschapsverlof (met ingang van 01-01-2009)

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 Arbeidsmarktvragestukken, onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt in het gelijk stelt wordt € 90,76 gerestitueerd.
3. In alle overige gevallen vindt geen restitutie plaats.

BIJLAGE 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)
Zondagsarbeid		
- 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
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur)		
- minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
- minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten	48 uur	48 uur
- maximum arbeidstijd per nachtdienst (excl. overwerk)	8 uur	9 uur
- maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
- maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7
- gemiddelde arbeidstijd per week over 4 weken (excl. overwerk)	50 uur	55 uur
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
- maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur
- maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- arbeidstijd per week (incl. overwerk)	54 uur	60 uur

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); *óf*
 - € 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; *óf*
 - € 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; *óf*
 - 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 2009 en worden geïndexeerd via de afgeleide consumentenprijsindex van CBS. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing 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 de volgende vergoedingsbedragen gelden (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 2009 en worden geïndexeerd via de afgeleide consumentenprijsindex van CBS. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing 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}
-

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
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.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

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
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.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.

BIJLAGE 9 BELEIDSREGELS KWALITEIT KINDEROPVANG
(ex artikel 2.1lid 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 2009 - 2010

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 2009 – 2010.

Op donderdag 2 april 2009 hebben MOgroep Kinderopvang, de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en vakbond De Unie een CAO-akkoord bereikt over de CAO Kinderopvang voor bijna 75.000 werknemers met een looptijd tot 1 mei 2010.

Hierbinnen zijn specifieke afspraken gemaakt voor werkgevers aangesloten bij BKN. Deze afspraken worden separaat en als zodanig aangeduid en zijn van toepassing op werkgevers, op 1 mei 2009 lid van BKN, ten aanzien van werknemers in dienst op 1 mei 2009. Overal waar in deze tekst werknemers in dienst van werkgevers lid van BKN wordt genoemd, wordt de voorgaande definitie bedoeld.

Partijen zijn tevreden dat er in deze onzekere tijden een akkoord is bereikt over de CAO Kinderopvang waarin alle partijen, zowel de twee werkgeversorganisaties als de drie bonden zich kunnen vinden. Als gevolg van de instemming van de achterbannen van bovenstaande partijen met dit

CAO-akkoord wordt de CAO Kinderopvang vanaf 1 mei 2009 toegepast door de leden van MOgroep Kinderopvang en leden van de BKN.

Ten opzichte van de CAO Kinderopvang 2008 – 2009 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2009 in werking, tenzij in dit akkoord een andere datum wordt genoemd.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van één jaar, van 1 mei 2009 tot en met 30 april 2010.

Partijen zijn overeengekomen uit hun midden een denktank te formeren om de gevolgen van de recessie en dreigende vraaguitval nauwgezet te monitoren. Zij beogen snel en adequaat te kunnen inspelen op wijzigingen in de arbeidsmarkt. Zij menen dat de branche zich geen gedwongen ontslagen zal kunnen veroorloven, omdat zodra de economie weer aantrekt zich een tekort aan gekwalificeerd personeel zal voordoen.

Ook zullen via deze denktank de ontwikkelingen, onderzoek en innovaties uit diverse samenwerkingsverbanden worden benut, zoals o.a. de Taskforce Kinderopvang, BKK, WOK en het ministerie.

Ook streven partijen ernaar om voor een volgende CAO-periode vroegtijdig te starten met het CAO-overleg, zodat dit vroegtijdig kan leiden tot helderheid over de tarieven.

Salarisstijging

De salarissen worden in deze CAO-periode twee maal verhoogd: 1,0 % per 1 mei 2009 en 0,5 % per 1 januari 2010. *De salarissen zijn in de bijlage opgenomen.*

Voor werknemers in dienst van werkgevers aangesloten bij BKN blijft de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband gedurende deze CAO nog 40 uur. Dit betekent een omrekening van de salaristabel en overige direct aan de salarissen gerelateerde bedragen met de factor: *173,33/156.

Bij de BKN-leden vervalt inpassingsnummer 8 in schaal 6.

De vakantietoeslag wordt voor een werknemer met een voltijds dienstverband vastgesteld op ten minste € 144,69 per maand vanaf 1 mei 2009 en op ten minste € 145,42 vanaf 1 januari 2010.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt gedurende deze CAO bij een voltijds dienstverband de vakantietoeslag minimaal € 160,77 vanaf 1 mei 2009 en minimaal € 161,57 vanaf 1 januari 2010.

De jeugdschalen worden afgeschaft, 16 en 17-jarigen zullen direct in de salaristabel worden ingeschaald. Hierdoor wordt de sector aantrekkelijker voor jongeren.

Dit jaar onderzoeken partijen de feitelijke opbouw van de salarisschalen. Doel is te inventariseren hoe het aantal stappen in een schaal en de grootte van de stappen binnen de schaal zich verhouden tot andere branches. De resultaten kunnen worden gebruikt om de aantrekkelijkheid van het werken in de Kinderopvang te benadrukken en/of versterken.

Eindejaarsuitkering

Van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 3,5 % zal in 2009 1,5% als garantie gelden. Voor werknemers van BKN-werkgevers geldt in 2009 ook deze garantie van 1,5% op een verder resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 5,0%.

Partijen constateren dat de uitvoeringspraktijk van de eindejaarsuitkering niet altijd even gemakkelijk verloopt. Om dit waar nodig te verbeteren ondernemen partijen daarvoor in de eerste helft van deze CAO-periode de volgende activiteiten:

- Voor de zomer 2009 zal een enquête gehouden worden onder ondernemingsraden en PVT's en directies over de ervaringen met de resultaat afhankelijke eindejaarsuitkering. Aan de hand van de uitkomsten zal een plan van aanpak verder uitgewerkt worden. CAO-partijen vragen FCB dit project uit te voeren.
- Vooruitlopend daarop willen partijen door middel van de redactie van de CAO-tekst de bestaande afspraken helderder omschrijven.
- Tevens onderzoeken partijen gezamenlijk de mogelijkheid om ook aan diegenen die binnen de branche van baan zijn veranderd, bij realisatie van de overeengekomen doelen, de gehele eindejaarsuitkering bij de nieuwe werkgever uit te betalen.

WGA-premie

De WGA-premie komt voor rekening van de werkgever.

Pensioenpremie

Het werknemersdeel van de OP/PP-premie blijft in 2009 9,84%. Dit is het percentage dat geldt sinds 1 januari 2009.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt dit kalenderjaar nog een OP/PP-premie van 10,47%.

Het werknemersdeel van de AP-premie is nihil, met de afspraak dat bij een latere verhoging er eerst 0,13% ten gunste van de werknemers verrekend zal worden.

Vergoedingen

In de CAO staan regelingen voor vergoedingen voor dienstreizen, verhuiskosten, telefoonkosten, thuis- en telewerk en gebroken diensten. Werkgevers kunnen in overleg met de medezeggenschap een eigen regeling afspreken, maar ook gebruik maken van de standaardregelingen, die automatisch van toepassing zijn als geen eigen regeling tot stand is gekomen.

Partijen zijn overeengekomen met ingang van dit akkoord de in deze standaardregelingen genoemde vergoedingsbedragen te indexeren via de prijsindex van CBS en daar de volgende werkwijze voor te hanteren. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening leidt tot een aanpassing van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

Arbeidsduur en werktijden

Aan artikel 9.5. lid 3 wordt een zin toegevoegd: 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.

Bij de BSO zien partijen door de vakantieperioden fluctuatie in werkaanbod. Partijen hebben afgesproken in de komende CAO-periode te verkennen op welke wijze deze fluctuaties opgevangen kunnen worden.

Aan artikel 4.2 lid 3 wordt aan het begin een zin toegevoegd: "De werkgever zal in overleg met de werknemer besluiten de extra gewerkte uren in geld of in tijd uit te betalen."

CAO-partijen overleggen de komende periode over een mogelijk te starten pilot zelf-roosteren.

Verlof

Met ingang van januari 2009 is het verlofbudget ingevoerd. Partijen constateren dat er meer behoefte is aan voorlichting. Tevens willen CAO-partijen benadrukken dat verlofbudget voor werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt voor flexibiliteit en voor de vormgeving van levensfasebewust personeelsbeleid. Belemmeringen daarbij zouden moeten worden voorkomen.

Afgesproken is daarom te investeren in:

- Informatiemateriaal over de mogelijkheden van het verlofbudget voor werknemers en werkgevers;
- Hulpmiddelen voor administratieve beheersbaarheid voor werkgevers en de inzichtelijkheid voor werknemers.

- Handreikingen voor levensfasebewust personeelsbeleid voor werkgevers en werknemers.
- Informatie over mogelijkheden om verlofbudget in te zetten voor fiscaal vriendelijke arbeidsvoorwaarden.
- Inventarisatie van knelpunten in de toepassing van het verlofbudget en levensloopverlof om na te gaan of er voor een volgende CAO aanpassingen nodig zijn.

Afgesproken is verder dat:

- De afbouwregeling seniorenverlof vanaf 1 mei 2009 niet meer van toepassing is voor diegenen die vanaf die datum van buiten de sector in dienst komen.
- In het buitengewoon verlof wordt het kraamverlof voor partners verruimd tot 5 dagen.
- Dat de tekst van artikel 7.6. verduidelijkt wordt voor wat betreft buitengewoon verlof in aanvulling op en in afwijking van de Wet arbeid en Zorg.

Scholings- en loopbaanbeleid

Partijen vinden scholing van werknemers belangrijk en zijn blij met de middelen die OCW beschikbaar heeft gesteld voor de branche gericht op de ontwikkeling van kwaliteit.

CAO-partijen gaan onderzoeken op welke wijze in de volgende CAO afspraken kunnen worden opgenomen over een (organisatiegebonden en/of individueel) scholingsbudget met eventueel gebruikmaking van deze middelen. Ervaringen uit de huidige praktijk in kinderopvangorganisaties en uit andere sectoren en de behoefte bij werkgevers en werknemers zullen hierbij worden gebruikt. Daartoe zullen zij onderzoek doen naar het % van de loonsom dat kinderopvangorganisaties besteden aan scholing ook in vergelijking met de feitelijke besteding bij andere branches.

Partijen streven naar behoud van personeel in de branche en doen daarom in samenwerking met het arbeidsmarktfonds FCB onderzoek naar uitstroom uit de branche: redenen, richting en duur van dienstverbanden komen daarbij aan de orde.

Opleidingseisen Pedagogisch medewerker

In de CAO 2008 – 2009 zijn de opleidingseisen in het functieboek gewijzigd. Hierop worden nu een aantal correcties en toevoegingen geplaatst. Bij de kwalificatie-eis pedagogisch medewerkers wordt bij de lijst oude en branchevreemde diploma's toegevoegd:

- Overgangsbewijs naar 4^{de} jaar PABO. Deze was abusievelijk niet opgenomen in de CAO 2008-2009.
- Studenten deeltijd HBO-volgend, indien sprake is van het daadwerkelijk volgen van een opleiding, zoals genoemd onder de kwalificatie-eis bij a) en b) in het functieboek en er ten minste 50%

- studiepunten zijn behaald en sprake is van minimaal 1 jaar relevante stage- en/of werkervaring.
- HBO-Kunstzinnige Therapie.

Voor een aantal nieuwe opleidingen, die vanaf 2009 gaan diplomeren, waaronder HBO-bachelor Psychologie, Toegepaste Psychologie en Pedagogisch Management Kinderopvang, zullen partijen op basis van verzoeken onderzoek gaan doen of en hoe deze opleidingen worden opgenomen in het functieboek.

Alle wijzigingen gaan in per 1 mei 2009.

Ook hebben partijen afgesproken de komende CAO-periode te benutten voor een nader onderzoek naar de kwalificatie-eisen en de wijze waarop deze in de CAO zijn verwerkt, gericht op eenduidigheid en consistentie voor de toekomst. Speciale aandacht zal hierbij zijn voor opleidingsvarianten voor de BSO.

Functiegebouw

Afgesproken is te gaan werken aan de opname van een onderhoudsclausule in de cao ten aanzien van het functieboek, zodat deze in de volgende CAO opgenomen kan worden. CAO partijen menen dat werknemers recht hebben op een actuele functiebeschrijving. In het functieboek worden alleen standaard functiebeschrijvingen opgenomen die niet altijd toereikend zijn, de werkgever zal hier maatwerk moeten maken waarvoor de CAO mogelijkheden biedt (MNT-methode).

Instroom en participatie

CAO-partijen zien het belang van participatiebanen; niemand in Nederland moet aan de kant van de arbeidsmarkt blijven staan. Zij gaan een pilot monitoren gericht op de intrede van Wajongers en WSW-ers in de branche, bijvoorbeeld als Groepshulp, als Pedagogisch medewerker of in een indirecte functie. De pilot zal gebruik gaan maken van instrumentarium uit de CAO, zoals de ontwikkelscan.

Op basis van de resultaten uit de pilot overleggen CAO-partijen over de verspreiding van de resultaten en verdere introductie van deze werkwijze en daarmee van Wajongers en WSW-ers in de branche en de groepshulp bij de groep, zonder dat er sprake is van een nieuwe ID-baan. Het doel is volwaardige banen te realiseren.

Proeftijd

De proeftijdformulering uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Opzegtermijn

De formulering over de opzegtermijnen uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Structuur van de CAO

In de AB-structuur van de CAO komt een wijziging in lid 7b van artikel 1.4. De individuele afspraken zullen voortaan niet meer automatisch eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO, maar op einddatum, zoals in onderling overleg wordt bepaald binnen de gemaakte afspraak zelf. Dit met uitzondering van de situatie waarin de CAO-afpraak wijzigt ten gunste van de werknemer. Dan eindigt de afspraak en moet door beide partijen weer worden bekrachtigd. Anders valt men terug op de CAO.

De CAO wordt ontsloten via een CAO-website, waarop CAO-partijen naast de CAO-tekst de relevante verwijzingen naar wet- en regelgeving opnemen.

Partijen onderzoeken de mogelijkheden om een handhavingsclausule op te nemen in de volgende CAO, daar zij de naleving van de CAO voor werkgevers en werknemers van groot belang vinden.

Specifieke afspraken voor werkgevers aangesloten bij BKN

Werkgevers, die op 1 mei 2009 aangesloten zijn bij BKN, volgen nog voor de duur van deze CAO-periode, de CAO BKN, opgenomen als onderdeel van de CAO Kinderopvang, aangevuld met de in dit akkoord overeengekomen collectieve afspraken en de specifieke afspraken voor BKN-werkgevers. Dit onder voorwaarde van de volgende afspraken, die eindigen op 1 mei 2010 en waarbij BKN zich committeert aan het bereiken van een gezamenlijke structuur per 1 mei 2010:

- Het werknemersdeel van de OP/PP-premie is voor 2009 10,47%;
- De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 40 uur;
- De salaristabel wordt gehanteerd tot en met 31/12/09, met uitzondering van het vervallen inpassingsnummer 8 in schaal 6;
- De hoogte van de eindejaarsuitkering is 5,0%, waarvan in 2009 1,5% gegarandeerd is en 3,5% resultaatafhankelijk is;
- De hoogte van de levensloopbijdrage is 0,5%;
- De kan-bepaling over de tegemoetkoming zorgverzekering;
- De vakantiedagen per kalenderjaar (verlofbudget van 190 uur) en de bijbehorende bepalingen inzake de mogelijkheid dit aan te vullen door de inzet uit de eindejaarsuitkering en de overgangsbepalingen voor werknemers reeds in dienst op 31 december 2005.
- De aanvulling wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid bedraagt het eerste half jaar een aanvulling tot 100%, het tweede half jaar een aanvulling tot 85%, het derde half jaar een aanvulling tot 80% en het vierde half jaar een aanvulling tot 75%.
- Leden die overstappen van MOgroep naar BKN tussen 1 mei 2009 en 1 mei 2010 kunnen hun huidige CAO blijven voortzetten en hoeven de specifieke afspraken voor BKN leden niet in te voeren.

Ter compensatie van het verschil ten opzichte van dezelfde bepalingen in de CAO Kinderopvang ontvangen deze werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 250 (pro rato naar omvang dienstverband en naar maand van indiensttreding). Deze uitkering zal voor 4 maanden in 2010 vallen en het andere deel wordt uitgekeerd in 2009. Hiermee hebben partijen bereikt dat deze afspraken inclusief de overeengekomen compensatie gelijkwaardig zijn aan de vergelijkbare bepalingen uit de CAO Kinderopvang.

BKN zal zijn leden adviseren een pro rato deel van deze compensatie aan werknemers toe te kennen over de periode van 5 februari tot en met 30 april 2009.

Utrecht, 30 april 2009



Maatschappelijk Ondernemers Groep

M. Rompa, voorzitter

ABVAKABO FNV

C. M. van Brenk – van Barneveld

de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang

L. A. C. A. N. Schuerman

CNV Publieke Zaak

A. J. H. Zwaagstra

vakbond De Unie

K. C. van Leeuwen

I. L. de Vries