

Onderhandelaarsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 2009-2011

5 oktober 2009

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 26 maanden: van 1 januari 2009 tot 1 maart 2011.

Loonsverhoging

Per 1 december 2009 worden de salarissen verhoogd met 1,5%.

Per 1 juli 2010 worden de salarissen verhoogd met 1,0%.

Eindejaarsuitkering

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5% naar 5,15%.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,6% naar 5,75%.

Eenmalige uitkering

In december 2009 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 31 december 2009 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 1,25% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d CAO Gehandicaptenzorg.

Verdeling pensioenpremie

De pensioenpremieverdeling wordt met ingang van 1 januari 2010 gewijzigd in de verdeling: 50% werkgever/ 50% werknemer.

Invoering Persoonlijk Budget Levensfase

Partijen komen overeen om per 1 januari 2010 een levensfasebudget (PBL) te realiseren voor alle werknemers vallend onder de CAO Gehandicaptenzorg. Dit PBL kan in twee vormen gespaard worden: via de levensloopregeling of via tijdsparen bij de werkgever. Het PBL kan aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd, met als doel duurzame inzetbaarheid van werknemers gedurende alle levensfasen.

Het PBL wordt als een reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden regelingen en rechten gezien en komt tegemoet aan het uitgangspunt van gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Met de invoering van het PBL komen de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen in de CAO, artikel 8:2, te vervallen. Het gaat daarbij om de vergrijzingsuren en de 55+-uren.

Bestedingsdoelen zijn bijvoorbeeld (niet limitatief):

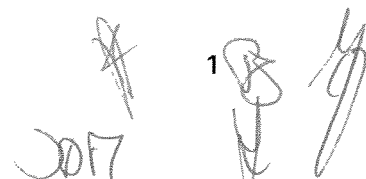
- tijdelijk minder werken
- verlenging bevallingsverlof
- ouderschapsverlof
- extra studietijd
- regelmatig langere vakanties
- structureel minder werken aan het eind van de loopbaan
- uren om laten zetten in geld voor storting op een levenslooprekening
- uren om laten zetten in geld voor storting ten behoeve van een aanvullende ouderdomspensioenvoorziening

Deze bestedingsdoelen worden niet in de CAO opgenomen.

5 oktober 2009

2009

1



Uitgangspunten levensfasebudget (PBL) systeem:

1. Het PBL wordt bij toekenning uitgedrukt in uren. Deze uren kunnen op basis van het actuele uurloon (= uurloon + vakantietoeslag) omgezet worden in geld, dat op de levenslooptrekening van de werknemer wordt gestort. (Het aantal uren is naar rato van de contractsomvang, datum indiensttreding en periode dat men in enig jaar in dienst is.)
2. De werknemer maakt tijdig vóór het komende jaar de keuze bekend hoe hij het PBL wenst in te zetten, te weten:
 - a. omzetting in geld voor storting op een levenslooptrekening;
 - b. geheel of gedeeltelijk sparen in tijd bij de werkgever. Dit kan tot een maximumduur van 5jaar (volgens het first in first out systeem; wat betekent dat er zonder opname een ijzeren voorraad is van maximaal 175uur), waarna de werknemer de keuze heeft om het PBL op basis van de uurloonwaarde op dat moment,
 - óf te storten op een levenslooptrekening;
 - óf als levensfasetegoed bij de werkgever te laten staan. De geldwaarde van die uren wordt daarna niet meer geïndexeerd. Deze verlofuren vervallen niet, derhalve treedt geen verjaring op.
3. De werkgever voert de administratie van het PBL voor zover het sparen in tijd betreft. De werknemer ontvangt één maal per jaar van de werkgever een overzicht van het aldus opgebouwde PBL.
4. Bij de opbouw van het PBL worden de fiscale uitgangspunten gerespecteerd.
5. Opname van levensfasebudget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer. De werkgever stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang (zoals verwoord in artikel 5.4 lid 2 WAZO) zich daar tegen verzet. Indien de werknemer gebruik wil maken van zijn PBL en er is sprake van een substantiële opname uit het budget dan wordt hierom ten minste 4 maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk verzocht. Is er geen sprake van een substantiële opname, dan dient de werknemer zijn verzoek op een redelijke termijn in.
6. Het PBL en het overgangsrecht kunnen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden(MKSA), alleen voor de levenslooptrekening en het aanvullend pensioen worden ingezet.
7. Het PBL wordt in geval van ziekte /arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte.
8. Het PBL verlof kan niet tussentijds worden verzilverd. Uitsluitend bij einde dienstverband/overlijden kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten of een storting op de levenslooptrekening.
9. Bij einde dienstverband/overlijden worden de resterende uren uitbetaald of, indien de werknemer daarom verzoekt, (deels) gestort in de levenslooptrekening van de werknemer.
10. Ten behoeve van het kunnen maken door de werknemer van verantwoorde keuzes in de opbouw en besteding van het PBL budget zal samen met PGGM tijdig een Tool ontwikkeld worden.
11. Gedurende de looptijd van de cao zal in 2010 onderzoek worden gedaan naar de (on)mogelijkheden en de voor- en nadelen van eventuele cashopties. Dit onderzoek dient te zijn afgerond voordat de onderhandelingen over de opvolgende cao starten.

Uitwerking van de PBL-regeling

Uitgangspunt is dat elke werknemer vanaf 2013, 35 uur per jaar in zijn PBL ontvangt (naar rato van de contractsomvang, datum indiensttreding, overgangsrecht). Deze uren worden maandelijks naar rato opgebouwd.

Uit oogpunt van financierbaarheid van deze regeling kan het aantal van 35 uren gefaseerd in vier jaar bereikt worden en wel als volgt:

- * per 1 januari 2010 20 uur;
- * per 1 januari 2011 25 uur;
- * per 1 januari 2012 30 uur;

* per 1 januari 2013 35 uur.

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie een jaarlijks levensfasebudget zoals hierboven is geformuleerd. Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt een afwijkende PBL in het overgangsrecht.

Nadere voorwaarden bij de uitwerking van PBL via de levensloopregeling

1. In art. 9:8 Ziektekostenregeling IZZ wordt artikel 1 met ingang van 1 januari 2010 uitgebreid met de bepaling dat de werkgever ook een bijdrage in de premie voor de basis aanvullende ziektekostenregeling IZZ betaalt aan de werknemer die PBL verlof opneemt. Ook de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie wordt doorbetaald.
2. Toevoegen aan artikel 8:4, lid 2: Bij arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen, tijdens een PBL verlofperiode, wordt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de resterende verlofperiode opgeschort, met dien verstande dat over de einddatum van het verlof tussen partijen een nieuwe afspraak dient te worden gemaakt. De werknemer dient aan de werkgever een doktersverklaring te overleggen.
3. Tijdens het PBL verlof wordt ook nieuw PBL opgebouwd naar rato van het opgenomen PBL percentage ten opzichte van zijn actuele salaris.
4. De werkgever zal de werknemer tijdig informeren over de consequenties van deelname aan levensloop voor keuzes in het MKSA en zal voor zover dat in haar vermogen ligt tijdig acties ondernemen om fiscale naheffing te vermijden.
5. De werkgever draagt zorg voor de herbezetting van de opgenomen PBL-uren. De werkgever overlegt met de OR over de keuze voor een levensloopaanbieder.

Overgangsrecht

1. Elke werknemer behoudt in ieder geval recht op een equivalent van zijn huidige niveau aan leeftijdsafhankelijk verlof. Het perspectief op aanvullend verlof vervalt per 1 januari 2010, tenzij dit in het hieronder opgenomen overgangsrecht wordt toegekend.
2. De leeftijdsgroep van 50 tot 55 jaar krijgt bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd, een extra recht toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Voor de leeftijdsgroepen 55 tot 65 jaar is ook een overgangsrecht van toepassing.
3. De werknemer van 45 t/m 49 jaar ontvangt een eenmalige storting in zijn budget.
4. Overgangsrecht is van toepassing op werknemers die op 1 oktober 2009 in dienst zijn bij een werkgever die valt onder de CAO Gehandicaptenzorg. De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31 december 2009.
5. De hoogte van het toegekende overgangsrecht, met uitzondering van lid 3, is inclusief de waarde van het PBL. De hoogte van het toegekende overgangsrecht is naar rato van de contractsomvang.
6. Het PBL verlof in het overgangsrecht kent geen verjaringstermijn. De geldwaarde van de PBL-uren voor de werknemer van 50 jaar en ouder in het overgangsrecht die de werknemer als levensfasetegoed bij de werkgever laat staan wordt na de maximale spaarduur van 5 jaar niet meer geïndexeerd.

Overgangsrecht 55 t/m 64 op 31 december 2009

Met ingang van 1 januari ontvangt elke werknemer, een persoonlijk budget levensfase van 184 uur (zijnde het PBL aangevuld tot 184 uur).

Overgangsrecht 50 t/m 54 op 31 december 2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009 50 jaar maar nog geen 55 jaar is, ontvangt per 1 januari 2010 21,6 uur. Vanaf 1 januari 2011 ontvangt de werknemer het in enig kalenderjaar van toepassing zijnde PBL.

Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de overgangsregeling zoals hieronder staat toegepast (uren zijn inclusief het PBL verlof).

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 50 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 80 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 51 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 100 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 52 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 120 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 53 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 135 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 54 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 150 uur.

Overgangsrecht 45 t/m 49 jaar op 31-12-2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 45 jaar maar nog geen 50 jaar is, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het PBL van 200 uur op fulltime basis. Parttimers naar rato.

Voorwaarden voor de toekenning van de storting zijn:

- dat de werknemer in de periode van 31 december 2009 tot en met het moment dat de werknemer 55 jaar wordt ononderbroken in dienst is bij dezelfde werkgever en
- dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkingsfeer van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn).

Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep daartoe door de werkgever, zich vóór 1 december 2009 bij de werkgever, teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.

Ontziebepalingen (wijziging artikel 6:7 per 1 januari 2010)

Alle werknemers kunnen worden ingeroosterd voor onregelmatige diensten (weekend, feestdagen, avond- en nachtdiensten), bereikbaarheidsdiensten (nacht)aanwezigheidsdiensten, consignatiediensten en consultatiediensten en een opdracht krijgen om overwerk te verrichten.

In afwijking van de eerste alinea kunnen werknemers van 57 jaar en ouder niet verplicht worden tot het draaien van nachtdiensten. Nachtdiensten zijn diensten waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur, niet zijnde een nachtaanwezigheidsdienst/slaapdienst.

Artikel 6:7 wordt als zodanig aangepast.

Indien een 57-jarige of oudere werknemer er voor kiest structureel ingeroosterd te worden in nachtdiensten dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken.

De medewerker die op 1 oktober 2009 55 jaar of ouder is en gebruik maakt van de huidige ontziebepaling ex artikel 6:7 CAO Gehandicaptenzorg 2007-2008, kan aangeven van deze ontziebepaling gebruik te willen blijven maken.

Instroom en behoud personeel

Studenten / leerlingen

- Partijen hechten zeer aan een goede en voldoende instroom van leerlingen in de branche. Vanuit dat perspectief verrichten zij in 2010 een onderzoek naar de mogelijkheden om de binding tussen de stagiair/leerling-werknemer en de branche te vergroten.
- Artikel 5:7, lid 2 wordt zodanig gewijzigd, dat de stagevergoeding per 1 augustus 2009 verhoogd wordt naar € 275,- bij een voltijd stage.

- De arts verstandelijk gehandicapten in opleiding en de gezondheidszorgpsycholoog in opleiding ex artikel 5:9 en 5:10, heeft het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van lesuren (= binnenschoolsleren) met een minimum van 4 uur maal 40 weken (160 uur) op jaarbasis. Voor de parttimer wordt de omvang van de lesuren, als bedoeld in de voorgaande zin, tenminste naar rato van het dienstverband vastgesteld.

Werk- en rusttijden

- Gedurende de looptijd van deze cao wordt nader onderzoek gedaan naar aspecten van werk- en rusttijden (roosteren) en het belang daarvan voor de kwaliteit van de arbeid, de balans tussen arbeid en prive en de mogelijkheden om met de bestaande medewerkers de arbeidsparticipatie te vergroten.

Partijen voeren met middelen van de stichting arbeidsmarkt gehandicaptenzorg (STAG) in 2010 hiertoe een projectonderzoek uit. In dat project worden, in ieder geval, de volgende aspecten belicht:

- de mogelijkheden van moderne roostertechnieken
- de mogelijkheden om de deeltijdfactor te verhogen (voor medewerkers die dat willen);
- de balans tussen arbeid en prive
- de effecten op ervaren werkdruk

- Partijen komen overeen de mogelijkheid om af te wijken van de jaarurensystematiek te herformuleren in die zin dat in afwijking van de jaarurensystematiek de werkgever kan kiezen voor een andere systematiek. De werkgever treft hiertoe een regeling met instemming van de ondernemingsraad. Bij toepassing van een andere systematiek dan de jaarurensystematiek, blijft gelden dat de fulltime arbeidsduur per jaar 1878 uur is. Artikel 6:1 lid 6 van bijlage 2 van de CAO wordt daartoe gewijzigd.
- Partijen spreken af in 2010 de uitvoering van de JUS te evalueren.

Vitaliteitsbeleid

- Partijen spreken af dat in de CAO wordt opgenomen dat ondernemingsraden en werkgevers nadere afspraken maken over samenhangend HRM beleid in het kader van personeels- en vitaliteitsbeleid.
- Gedurende de looptijd van de cao worden –met financiering vanuit middelen van de stichting arbeidsmarkt gehandicaptenzorg- pilots gestart en onderzoek gedaan naar effectuering en invloed van deze afspraak.

Jeugdwerkloosheid

- Partijen spreken af uit de middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) een budget van €500.000,- te reserveren voor het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

Vergoedingen

- De eigen bijdrage voor woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2010 met € 10 per maand verlaagd.
- De werknemer die lid is van een bij de FBZ aangesloten en in de cao genoemde beroepsvereniging die aantoonbaar voor de branche gehandicaptenzorg beroepsinhoudelijke activiteiten ontplooit en ontwikkelt, ontvangt daarvoor van de werkgever een jaarlijkse bijdrage in de contributie van ten minste 75% tot een maximum van € 85,-.

FWG herbeschrijving

Partijen komen overeen de procedure van een herbeschrijving in de CAO onder hoofdstuk 4 op te nemen. *(Deze procedure vindt u in bijlage 2.)*

Algemeen verbindend verklaring

Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Overlegbepaling

Partijen komen overeen om tijdig, doch in ieder geval drie maanden voor afloop van de cao, op initiatief van de VGN, de onderhandelingen voor een nieuwe cao te starten zodat een nieuwe cao aansluit bij de looptijd van de vigerende cao.

Zakenregister CAO

Het zakenregister wordt geactualiseerd *(conform bijlage 3.)*
Hoofdstuk 6 zal nog nader worden uitgewerkt.

- Bijlage 1: Technische wijzigingen
- Bijlage 2: Herbeschrijvingsprocedure FWG
- Bijlage 3: Geactualiseerd zakenregister CAO

Aldus overeengekomen te Utrecht, 5 oktober 2009.

Namens werkgeversorganisaties:

J. Fidder

VGN

MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

J. Kramer

ABVAKABO-FNV

B.H.G. Steehouder

FBZ

L. Vincken

CNV Publieke Zaak

J. den Engelsman-Volmer

Nu'91

5 oktober 2009

Bijlage 1

Technische wijzigingen

Arbeidstijdenwet en -besluit

De na het onderhandelaarsakkoord (d.d. 20 november 2007), in januari 2008 alsnog in het OAGZ overeengekomen nieuwe normen t.a.v. ATW/ATB worden, met de noodzakelijk geachte technische aanpassingen in de cao opgenomen. Zie schema zoals vastgesteld door CAO-partijen in januari 2008 en daaruit voortvloeiende aanpassingen in onder meer hoofdstuk 6 van de CAO.

Oproep bereikbaarheidsdienst

Een (telefonische) oproep tijdens bereikbaarheidsdienst dient, zijnde arbeid, voor ten minste een half uur te worden vergoed (dus ongeacht of er sprake is van reistijd).

Wachtgeld

Gelet op het feit dat een ontbindingsvergoeding wordt beschouwd als een finale kwijting, kan er geen sprake zijn van een samenloop van een ontbindingsvergoeding en wachtgeld. Hiertoe wordt een lid 4 aan artikel 15:1 gevoegd waardoor deze samenloop niet langer mogelijk is.

Bijlage 2.

FWG Herbeschrijving procedure (in Hoofdstuk 4 Cao Ghz)

Het gebruik van FWG na invoering van FWG 3.0.

Algemeen

Na de initiële indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen zich regelmatig situaties voordoen, waarin herbeschrijving (en/of herindeling) van functies moet plaatsvinden.

De herbeschrijvingsprocedure kan niet eerder worden aangevangen dan een jaar na de datum van het ((her)indelings)besluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld.

Voor herbeschrijving bij een voorlopige functie-indeling zie onder 3.1.d.

3.1 Uitgangspunten bij de herbeschrijving

Een herbeschrijving van de functie vindt plaats in de volgende situaties:

- a. Indien de werkgever, na advies van de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging rechtstreeks betrekking heeft op de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies.
- b. Indien de actuele functie-inhoud (de "daadwerkelijk uitgeoefende functie") niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving.
- c. Indien de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en).
- d. Voorlopige functie-beschrijving

Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft beschreven kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herbeschrijving respectievelijk herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 90 dagen overgaan tot het starten van de procedure.

3.2 Herbeschrijving van reeds beschreven en ingedeelde functies

1. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure is geen sprake van een indeling in een andere functiegroep. Wel kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functiegroepindeling ongewijzigd blijft.
2. In het geval werkgever of werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd, treedt automatisch de herindelingsprocedure (artikel 4.15 e.v.) in werking.
3. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, echter niet eerder dan een jaar na de datum van het laatste besluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld.
4. Na advies van de ondernemingsraad kan worden besloten de reikwijdte van het herbeschrijvingsproces uit te breiden tot functies die in een duidelijke relatie staan tot de functie(s) die opnieuw worden beschreven. Dit laatste teneinde de beoogde samenhang in de beschrijving van met elkaar samenhangende functies te (kunnen blijven) waarborgen.
5. De procedure afspraken zoals verwoord in artikel 4.17 zijn van overeenkomstige toepassing.

3.3 Voorlopige herbeschrijving

1. De herbeschrijvingsprocedure kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor nader te benoemen functies ook leiden tot een voorlopige herbeschrijving van een bestaande functie.
2. Een bestaande functie wordt door de werkgever voorlopig herbeschreven.



3. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige herbeschrijving een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bijstelling van de voorlopig herbeschreven functie dan wel tot de start van een herindelingsprocedure indienen.
4. Vervolgens zal de werkgever binnen 90 dagen overgaan tot het starten van de procedure.

5 oktober 2009

 9

Bijlage 3.

Herzien zakenregister CAO GEHANDICAPTENZORG 2009-201?

Aanloopschaal	Art. 4.4
Aansprakelijkheidsverzekering	Art. 3.4
Afbouwregeling ORT	Art. 7.10
Arbeidsovereenkomst	Art. 2.1
- aangaan	Art. 2.1
- vastlegging en inhoud	Art. 2.1
- verstrekking CAO	Art. 2.2
- duur	Art. 2.3
- verlenging voor bepaalde tijd	Art. 2.4
- vervanging	Art. 2.4
- opzegging	Art. 2.6
- einde van de arbeidsovereenkomst	Art. 2.5
Arbeid en gezondheid (zie arbo-beleid)	Art. 11.1
Arbeidsmarkttoeslag	Art. 4.9
Arbo-beleid	Art. 11.1
- preventie	Art. 11.2
- plan van aanpak	Art. 11.2
- bij ziekteverzuim en reïntegratie / herplaatsing	Art. 11.3
Assistent-geneeskundigen in opleiding	Art. 5.9
Bedrijfscommissie voor de Zorg	Art. 13.5
Begeleiding leerling	Art. 5.8
Beoordelingssysteem	Art. 4.8
Begeleiding vakantie cliënten	Art. 7.21
Bereikbaarheidsdienst	Art. 7.1
Bereikbaarheids-, consignatie-, en consultatiedienst	
- vergoeding	Art. 7.13 + 7.14
- vergoeding arbeid	Art. 7.15
- maximaal aantal diensten	Art. 7.16
- faciliteiten	Art. 7.17
Bevallingsverlof en verlenging	Art. 8.18
Bevordering	Art. 4.11
Bezwaarprocedure herindeling	Art. 4.18
Bijzondere toeslag	Art. 4.9
Brutoloon bij arbeidsongeschiktheid	Art. 11.4
Belangenbehartiging werknemer	Art. 3.7
Bevoegdheden ondernemingsraad	Art. 13.2
BIG	Art. 9.9
Calamiteitenverlof	Art. 8.14
Cliënt	Art.
1.1	
Compensatie feestdagen	Art. 8.22
Consignatiedienst	Art. 7.1
Consultatiedienst	Art. 7.1
Decentrale regelingen	Art. 1.3 + 13.3
Detachering	Art. 3.8
Dienstreizen	Art. 9.2
Eindejaarsuitkering	Art. 4.6

Erfenissen	Art. 3.16
Ervaringsjaren	Art. 4.4
Faciliteiten kaderleden werknemersorganisaties	Art. 14.3
Faciliteiten leerlingen	Art. 5.5
Faciliteiten ondernemingsraad	Art. 13.1
Faciliteiten werknemersorganisatie	Art. 14
Feestdagen	Art. 1.1
Feestdagenverlof	Art. 8.22
Functiejaren	Art. 4.4
Functiewaardering FWG	Art. 4.1
Functionele schaal	Art. 4.3
Geheimhouding	Art. 3.2 + 3.11
Geneeskundig en psychologisch onderzoek	Art. 3.14
Geschillen	Art. 17.2
Geschillen, interpretatie en bemiddeling	Art. 13.5
Gesubsidieerde arbeid en toepassing CAO	Art. 1.5
Gewetensbezwaarden	Art. 3.10
Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding	Art. 5.10
Goed werkgeverschap	Art. 3.1
Goed werknemerschap	Art. 3.10
Gratificatie	Art. 4.9
Hardheidsclausule kinderopvang	Art. 9.12
Herindeling van functies	Art. 4.15 – 4.19
- schematische weergave procedure	bijlage hfst. 4
Herplaatsing	Art. 11.3
Huwelijk/samenlevingsverband	Art. 8.16
Instellingsregelingen	Art. 13.3
Interne Bezwaren Commissie (IBC-FWG)	
- taak	Art. 4.20
- samenstelling	Art. 4.21
- werkwijze	Art. 4.22
- advies	Art. 4.23
Instroom leerlingen	Art. 5.2
Interpretatie CAO-bepalingen	Art. 17.1
IZZ	Art. 2.11 + 9.8
Jubileumgratificatie	Art. 4.13
Kinderopvang	Art. 9.12
Kledingkosten	Art. 9.6
Kost en inwoning	Art. 9.4
Kostenvergoedingen	Art. 9.1
Kraamverlof	Art. 8.16
Landelijke Bezwarencommissie (LBC-FWG)	
- taak	Art. 4.24
- samenstelling	Art. 4.25
- werkwijze en ontvankelijkheid	Art. 4.26
- financiering	Art. 4.27
- griffiekosten	Art. 4.28
Leer-arbeidsovereenkomst	Art. 5.1
Lestijd – werktijd	Art. 5.3

Loondoorbetaling bij ziekte	Art. 11.4 – 11.8
- bij passende arbeid en reïntegratie-activiteiten	Art. 11.5
- bij IVA	Art. 11.6
- arbeidsongeschiktheid van 0-35%	Art. 11.7
- verlagen of vervallen van loondoorbetaling	Art. 11.8
Loopbaanadvies	Art. 10.7
Looptijd en opzegging CAO	Art. 17.3
Maaltijdverstrekking	Art. 9.5
Medezeggenschap	Art. 13.1
Medische keuring	Art. 3.14
Medisch onderzoek	Art. 3.15
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 12.1 – 12.4
- Uitrusten van arbeidsvoorwaarden	Art. 12.1
- Bronnen	Art. 12.2
- Doelen	Art. 12.3
- Inwisselen voor spaarverlof	Art. 12.4
Meerwerk	Art. 7.7
Melding afwezigheid	Art. 3.12
Nachtaanwezigheidsdienst / slaapdienst	Art. 7.1 + 7.18
Nachtaanwezigheidsdienst compensatie	Art. 7.19
Naleving CAO	Art. 13.4
Nevenfuncties	Art. 3.13
Ondernemingsraden	Art. 13.1
Onregelmatige dienst	Art. 7.1
- vergoeding	Art. 7.9 – 7.11
Ontheffing / dispensatie CAO-bepalingen	Art. 1.4
Ontheffingsverzoek CAO	Art. 1.2
Ontoelaatbare handelingen	Art. 3.16
Opdracht tot overwerk	Art. 7.2
Op non-actief-stelling	Art. 2.7
Organisatiewijziging	Art. 10.2
Opzegging arbeidsovereenkomst	Art. 2.6
Ouderschapsverlof	Art. 8.21
Overgangs- en garantiebepalingen	Art. 16
- contracten voor bepaalde tijd (voorheen CAO DTG)	Art. 16.1
- salarisgarantie (voorheen CAO Ziekenhuiswezen)	Art. 16.2
- garantieregeling WIW-medewerkers en ID-medewerkers	Art. 16.4
- garantiebepalingen MEE-organisaties	Art. 16.5
- toepasselijke CAO	Art. 16.6
- contracten voor bepaalde tijd	Art. 16.7
- nevenfuncties	Art. 16.8
- salariëring bij overgang	Art. 16.9
- vakantietoeslag	Art. 16.13
- premie behoud en eindejaarsuitkering	Art. 16.14
- gratificatie jubileum	Art. 16.15
- arbeidsduur en werktijden	Art. 16.16
- onregelmatige diensten	Art. 16.17
- vakantieverlof	Art. 16.18
- ouderschapsverlof	Art. 16.21
- reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, telefoonkosten, thuiswerk	Art. 16.22

- wachtgeld	Art. 16.25
- meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 16.26
- hardheidsclausule	Art. 16.28
- MEE-garantieschalen	Art. 16.30
Overlijdensuitkering	Art. 2.9
Overwerk	Art. 7.1
- maximaal aantal uren	Art. 7.6
Overwerkvergoeding	
- voltijders	Art. 7.4
- deeltijders	Art. 7.5
- opnemen	Art. 7.8
Overwerkvergoeding en vergoeding onregelmatige dienst	Art. 7.20
Palliatief verlof	Art. 8.19
Periodieken	Art. 4.8
Periodiek gesprek	Art. 10.7 + 10.5
Persoonlijke ontwikkeling	Art. 10.7
PGGM	Art. 2.10
Politiek verlof	Art. 8.15
PVT	Art. 1.1
Rechtsbijstand bij in- of externe klachtenprocedure	Art. 3.6
Registratiekosten BIG	Art. 9.9
Reiskosten woon-werkverkeer	Art. 9.1
Reis- en verblijfkosten en dienstreizen	Art. 9.2
Relatiepartner	Art. 1.1
- toepassing CAO	Art. 1.7
Rouw	Art. 10.4
Salaris	Art. 1.1
Salaristabel inpassingsnummers -2 t/m 100	Bijlage 1
Salariëring	Art. 4.2
- leerlingen	Art. 4.2
- aspirant-leerling	Art. 5.4
Salarisschaal leerlingen	Art. 5.3
Salarisschalen	Art. 4.4 / 4.29
Schadevergoeding aan werknemer	Art. 3.5
Scholing en persoonlijke ontwikkeling	Art. 10.5
Scholingsbudget	Art. 10.5
Schorsing	Art. 2.8
Seniorenverlof bij solistische functies	Art. 8.2
Slaapdienst	Art. 7.1
Sociaal beleid	
- op instellingsniveau	Art. 10.3
- op landelijk niveau	Art. 10.1
- op werknemersniveau	Art. 10.6
Spaarverlof	Art. 12.4
Stagiaires	Art. 5.7
Standaardkarakter CAO	Art. 1.3
Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg	Art. 10.1
Telefoonkosten	Art. 9.3
Toepassingsverzoek CAO	

Art. 1.2

Traumatische ervaringen en rouw	Art. 10.4
Tuchtcollege-verlof	Art. 8.15
Uitbetaling salaris	Art. 4.7
Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)	Art. 4.14
Uitzendkrachten	Art. 17.4
Uurloon	Art. 1.1
Vakantierechten	
- basisverlof	Art. 8.1
- vermindering	Art. 8.3
- bij geen loon	Art. 8.4
- bij arbeidsongeschiktheid	Art. 8.4
- zwangeren	Art. 8.4
- jeugdigen	Art. 8.4
Vakantie omzetten	
- in geld	Art. 8.10
- naar meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 8.11
Vakantieopname	Art. 8.5 – 8.9
- bij ziekte	Art. 8.6
- bij collectieve sluiting	Art. 8.7
- intrekken vakantie en schadevergoeding	Art. 8.8
Vakantietoeslag	Art. 4.10
Vakbondsconsulenten	Art. 14.4
Vakbondsverlof	Art. 14.2 + 14.3
Vergrijzingsuren en 55+-regeling	Art. 8.2
Verhuiskosten	Art. 9.7
Verklaring omtrent het gedrag (VOG)	Art. 9.11
Verlof, afwijzing	Art. 8.20
Verlof definitie	Art. 8.12
Verlof 55+-ers	Art. 8.2
Verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	Art. 8.13 – 8.17
Verschoven dienst, vergoeding	Art. 7.12
Vervallen loondoorbetaling	Art. 11.8
Volledig dienstverband	Art. 1.1
Waarnemingstoeslag	Art. 4.12
Wachtgeld	
- grondslag	Art. 15.1
- duur en dienstjaren	Art. 15.2
- hoogte	Art. 15.3
- en WW	Art. 15.1
- en pensioen	Art. 15.3
- verplichtingen van de rechthebbende	Art. 15.4
- vermindering van het wachtgeld	Art. 15.5
- opschorting van het wachtgeld	Art. 15.6
- vervallen van het wachtgeld	Art. 15.7
- uitkering bij overlijden van de rechthebbende	Art. 15.8
- uitbetaling van het wachtgeld	Art. 15.9
- afkoop van het wachtgeld	Art. 15.10
- bijzondere regelingen	Art. 15.11
Werkings sfeer	
- samenloop	Art. 1.2
	Art. 1.2

- strijdigheid	Art. 1.2	
Werkgever		Art. 1.1
Werknemer	Art. 1.1	
Werknemersorganisaties definitie		Art. 14.1
Werkoverleg		Art. 10.6
Wijziging werkzaamheden		Art. 3.10
Woon-werkverkeer		Art. 9.1
WOR		Art. 1.1
Zakgeld		Art. 5.3
Ziekte en loon		Art. 11.4
Ziektekostenregeling IZZ		Art. 9.8

Jaarurensystematiek moet nog in hoofdstuk 6 worden ingevoegd

Nog in te delen + aanpassingen JUS:

<i>Arbeidsduur en werktijden</i>	<i>Art. 6.1</i>
<i>Arbeidstijdenbeleid</i>	<i>Art. 6.2</i>
<i>Arbeidstijden algemeen</i>	<i>Art. 6.3</i>
<i>Roostervrije dagen/vrije weekends</i>	<i>Art. 6.4</i>
<i>Verschoven diensten</i>	<i>Art. 6.5</i>
<i>Pauzes</i>	<i>Art. 6.6</i>
<i>Arbeidstijden zwangere werkneemsters en werknemers van 55 jaar of ouder</i>	<i>Art. 6.7</i>
<i>Extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur</i>	<i>Art. 6.8</i>
<i>(Vacant)</i>	<i>Art. 6.9</i>
<i>Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week</i>	<i>Art. 6.10</i>
<i>Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur</i>	<i>Art. 6.11</i>