

## **Partijen bij de CAO Kindercentra, te weten:**

Maatschappelijk Ondernemers Groep, gevestigd te Utrecht;

**als werkgeversorganisatie 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 Kindercentra 2008 – 2009.

Ten opzichte van de CAO Kinderopvang 2007 – 2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit onderhandelingsakkoord.

## **Structuur van de CAO**

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

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

De rechten en plichten in deze cao 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. De A-bepalingen in deze CAO worden vetgedrukt weergegeven.

Naast A-bepalingen kent deze CAO ook B-bepalingen. Samen met de A-bepalingen vormt dit een complete cao. Op ondernemingsniveau kunnen arbeidsvoorwaarden tot stand komen die afwijken van de B-bepalingen. In de CAO worden spelregels opgenomen waarbinnen werkgever en werknemers volop ruimte hebben om tot maatwerkafspraken te komen die beter zijn afgestemd op ieders wensen. In de totstandkoming daarvan spelen vakorganisaties (voor de totstandkoming van de B-cao) en medezeggenschap elk een belangrijke rol.

De cao wordt aan de leden van cao-partijen eenmalig gratis verstrekt vanwege de vernieuwing.

### **Looptijd**

Eén jaar, tot 1 mei 2009.

### **Salarisstijging**

De salarissen worden per 1 mei 2008 en per 1 januari 2009 verhoogd met 2%.

De bodem in de vakantietoeslag wordt evenredig verhoogd en zal per 1 mei 2008 € 140,45 en per 1 januari 2009 € 143,26 bedragen.

### **Eenmalige uitkering**

In oktober 2008 zal een eenmalige uitkering worden uitgekeerd van 0,5 % van het jaarsalaris voor werknemers in dienst op 1 oktober 2008.

### **WGA-premie**

Voor de looptijd van de CAO spreken partijen af dat de WGA-premie voor rekening van de werkgever komt.

### **Loondoorbetaling arbeidsongeschikten**

Bij re-integratie wordt toegevoegd dat voor de uren waarin de werknemer tegen loonwaarde werkt (ofwel arbeidsgeschikt is) sprake is van betaling van het volledige salaris.

### **Functiedifferentiatie**

Partijen willen de instroom vergroten en behoud van zich verder ontwikkelende medewerkers versterken.

\* Instroom wordt mogelijk vanaf salarisschaal 5 , start in nummer 7, in de functie van Pedagogisch medewerker in ontwikkeling.

\* Binnen 3 jaar bestaat er dan de mogelijkheid voor de medewerker om met een aanstelling voor bepaalde tijd het SPW3-diploma te behalen, waarna de aanstelling wordt omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

\* Instroom is mogelijk voor diegenen met minimaal een Mbo3 diploma (anders dan in de CAO vermelde opleiding) en diegenen met een havo-diploma.

\* In de periode van aanstelling voor bepaalde tijd in schaal 5 wordt de werknemer in staat gesteld om via diverse vormen van scholing, e-learning en begeleiding zich te ontwikkelen ten einde het SPW3-diploma te behalen. De evc/examinering op SPW3 niveau kan op ieder moment plaatsvinden. Dit is een recht van de werknemer en werkgever faciliteert dit.

\* De inzetbaarheid en inschaling van pedagogisch medewerkers in ontwikkeling volgt de regeling zoals die is vastgesteld voor de BBL.

\* Zodra het afsluitende examen/toets voor SPW3 succesvol is afgelegd volgt automatisch doorstroom naar het naasthogere salarisnummer in schaal 6.

\* Dit systeem wordt ook van toepassing op anderen, niet vallend onder de instroomeisen van de pedagogisch medewerker in ontwikkeling met relevante werk-ervaring. Deze krijgen een evc-procedure aangeboden en gaan na deze toets verder in ofwel de bbl-route ofwel op schaal 5-niveau.

\* In salarisschaal 6 wordt nummer 8 per 1 mei 2008 geschrapt.  
Inschaling begint derhalve (ook na na het behalen van een SPW3-diploma) op  
schaal 6, nummer 9.  
De inschaling van BBL-gediplomeerden blijft in schaal 6, nummer 10.

Om dit nieuwe systeem goed te laten functioneren moet het leren op de  
werkplek worden versterkt. De werkgever draagt zorg voor voldoende  
praktijkbegeleiders die stagiaires, bbl-ers en pedagogisch medewerkers in  
ontwikkeling begeleiden en biedt voldoende opleidingsmogelijkheden aan.  
Partijen onderzoeken de mogelijkheden voor een eenvoudig toegankelijk  
verevenings- en opleidingsfonds voor werkgevers, waar zowel werknemers als  
werkgevers toegang toe hebben.

Nieuw in de cao wordt de introductie van pedagogisch medewerkers met  
functieverzwarende taken in schaal 7 en een functie in schaal 8. Deze functies  
worden nieuw beschreven.  
De scholingsmogelijkheden voor bestaande medewerkers worden verruimd om  
hiernaar toe te groeien. Het streven is het starten van opleidingen in september  
2008.

De introductie van functiedifferentiatie zal gepaard gaan met diverse vormen van  
voorlichting en bijeenkomsten, ook aanhakend bij de toekomstige rol van de  
kinderopvang.

### **Stagevergoeding**

Leerlingen aan een opleiding volgens de Beroepsopleidende leerweg op niveau 3  
of 4, danwel leerlingen aan een HBO-opleiding die voor het onderdeel  
beroepspraktijkvorming die vanaf 1 mei 2008 starten met een (BOL-)stage in de  
branche hebben recht op een maandelijkse stagevergoeding van € 40 per  
stagedag per week, met een maximum van 4 dagen per week. Voor de huidige  
stagiaires blijven de huidige afspraken intact.

### **Arbeidsduur**

De gemiddelde arbeidsduur blijft gehandhaafd op 36 uur. Vrijwillige uitbreiding  
tot dienstverbanden van meer dan 100%, tot 40 uur, is in de cao mogelijk. Alle  
aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar rato  
aangepast.

### **Gebroken diensten**

In geval van een gebroken dienst worden de extra gemaakte kilometers boven  
het normale woonwerkverkeer vergoed tegen € 0,19 per km.

### **Verlofbudget**

In de branche krijgt iedere werknemer vanaf 1 januari 2009 een jaarlijks  
verlofbudget van 210 uur. Dit is inclusief het wettelijk vakantieverlof van 4 maal  
36 uur (= 144 uur).  
Met uitzondering van de wettelijke vereisten ten aanzien van het wettelijk verlof  
kan elke werknemer kiezen voor opname en/of sparen in tijd en/of in pensioen  
en/of in levensloop en/of omzetten in loon.

Uit de cao vervallen hierdoor:

- (de doorbetaling van het niet-gewerkte aantal uren) ouderschapsverlof
- het bovenwettelijk vakantieverlof
- het bovenwettelijk leeftijdsgebonden verlof
- het seniorenverlof

Een ieder die nu meer verlofrechten heeft dan het budget van 210 uur, behoudt dit en het wordt bevroren.

Voor twee componenten komt er een overgangsregeling.

- 1) Ouderschapsverlof: overgangsregeling duurt 2 jaar. In deze periode kunnen werknemers kiezen voor:
  - gebruikmaking van de regeling in de cao 2007-2008 met een aangepast verlofbudget van 190 uur voor de duur van 2 jaar.
  - gebruikmaking van de nieuwe regeling via het verlofbudget van 210 uur met gebruikmaking van het wettelijk recht op (onbetaald) ouderschapsverlof.
- 2) Seniorenverlof: Iedere werknemer, geboren in of voor 1954 krijgt 153 uur bovenop het verlofbudget, om dezelfde omvang seniorenverlof mogelijk te maken. Voor ieder die in 2009 50 tot 55 jaar wordt, krijgt volgens de volgende staffel deze extra 153 uur toebedeeld in het kalenderjaar waarin men de 55-jarige leeftijd bereikt: geboren in 1955: 90%, geboren in 1956: 80%, geboren in 1957: 70%, geboren in 1958: 60% en geboren in 1959: 50%.

Bij de introductie wordt voorlichting en informatie gegeven, rondom de mogelijkheden en de fiscale aspecten van het verlofbudget.

### **Medezeggenschap**

Voor goede arbeidsverhoudingen is een goed functioneren van de medezeggenschap belangrijk.

In organisaties met minder dan 50 werknemers komt voortaan een PVT in plaats van een OR. Bestaande OR-en blijven bestaan, behalve als zij zelf daar een andere keuze in maken.

In relatie tot relevante CAO-onderwerpen krijgt de PVT instemmingsrecht.

De PVT wordt ook met de OR gelijkgesteld bij zwaarwegende adviestrajecten.

Ook krijgt de PVT daarbij recht op inzet van een deskundige op kosten van de werkgever.

Leden van de PVT hebben recht op 2 scholingsdagen per jaar

### **Overige onderwerpen**

- Er komt een studie naar het doorwerken na 65 jaar.
- Partijen treden in overleg met partijen met de CAO-W&MD om de werkings sfeer te bespreken in het licht van de toekomstige harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzalen.
- De cao-tekst is vereenvoudigd.

Utrecht, 14 april 2008