

Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg,
Kraam- en Jeugdgezondheidszorg
2013 - 2014

Publicatie onder auspiciën van het Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT)

© SOVVT. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, microfilm, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze CAO. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Protocol	6
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	8
Artikel 1.1 Definities	8
Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen	10
Artikel 1.3 Karakter van de CAO	10
Hoofdstuk 2 De arbeidsrelatie	10
Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst	10
Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd	10
Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst	11
Hoofdstuk 3 Beloning	11
Artikel 3.1 Functiewaardering	11
Artikel 3.2 Salaris	11
Artikel 3.3 Uitbetalen salaris	12
Artikel 3.4 Salarisgarantieregeling	12
Artikel 3.5 Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en bijstand	12
Artikel 3.6 Periodieke verhogingen	12
Artikel 3.7 Bevordering	12
Artikel 3.8 Bijzondere beloningen	12
Artikel 3.9 Structurele eindejaarsuitkering	12
Artikel 3.9A Eenmalige uitkering 2013	13
Artikel 3.10 Levensloopbijdrage specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	13
Artikel 3.11 Vakantiebijslag	13
Artikel 3.12 Pensioen	13
Artikel 3.13 Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	13
Artikel 3.14 Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties	14
Artikel 3.15 Loondoorbetaling inval-/oproepkrachten en min/max-contracten kraamzorg	14
Artikel 3.16 Beroepsopleidingen	14
Artikel 3.17 Salarisgarantie leerling-werknemer	15
Artikel 3.18 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen	15
Artikel 3.19 Opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog	15
Artikel 3.20 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)	15
Artikel 3.21 Overige opleidingen	16
Artikel 3.22 Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende	16
Tabel 1 Salarisschalen per 1 januari 2014*	17
Tabel 2 Salarisreeks per 1 januari 2014/ periode 1 2014*	21
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur	22
Artikel 4.1 Arbeidsduur	22
Artikel 4.2 Min/max-contracten	22
Artikel 4.3 Nul-urencontracten	22
Artikel 4.4 Uitbreiden arbeidsduur	23
Artikel 4.5 Contractenbeleid	23
Artikel 4.6 Dialoog over en diagnose van werktijden en contracten	23
Hoofdstuk 5 Werktijden	23
Artikel 5.1 Werk- en Rusttijden	23
Artikel 5.2 Pauzes	24
Artikel 5.3 Vrije weekenden	24
Artikel 5.4 Nachtdiensten	24
Artikel 5.5 Bereikbaarheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	24
Artikel 5.6 Bereikbaarheidsdiensten specifiek voor Thuiszorgorganisaties	24
Artikel 5.7 Aanwezigheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	24
Artikel 5.8 Consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	25
Artikel 5.9 Aanvullende bepalingen over vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	25
Artikel 5.10 Slaapdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	26
Artikel 5.11 Slaapdienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties	26
Artikel 5.12 Wachtdiensten Kraamverzorgenden	26

Artikel 5.13	Gebroken dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	27
Artikel 5.14	Gebroken dienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties	27
Artikel 5.15	Verschoven dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	27
Artikel 5.16	Overwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	27
Artikel 5.17	Structureel meerwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	28
Artikel 5.18	Overwerk specifiek voor Thuiszorgorganisaties	28
Artikel 5.19	Onregelmatige dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen en vanaf 1 januari 2014 voor Thuiszorgorganisaties	29
Artikel 5.20	Inconveniënte uren voor Thuiszorgorganisaties tot 1 januari 2014 en vanaf 1 januari 2014 uitsluitend voor werknemers in de Kraamzorg	30
Artikel 5.21	Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties	30
Hoofdstuk 6	Werk en privé	30
Artikel 6.1	Opbouw vakantie-uren	30
Artikel 6.2	Overgangsregeling 50 jaar of ouder	31
Artikel 6.3	Garantieregeling 55 jaar of ouder	31
Artikel 6.4	Opnemen van vakantie-uren	31
Artikel 6.5	Verjaren vakantie-uren	32
Artikel 6.6	Feestdagen	32
Artikel 6.7	Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	32
Artikel 6.8	Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	32
Artikel 6.9	Mantelzorg	32
Artikel 6.10	Verlenging bevallingsverlof	33
Artikel 6.11	Wet Arbeid en Zorg	33
Artikel 6.12	(Gedeeltelijk) afwijzen verlof	33
Artikel 6.13	Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling	33
Hoofdstuk 7	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	33
Artikel 7.1	Meerkeuzesysteem	33
Artikel 7.2	Randvoorwaarden	33
Artikel 7.3	Inrichting meerkeuzesysteem	33
Hoofdstuk 8	Arbeid en gezondheid	34
Artikel 8.1	Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	34
Artikel 8.2	Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract	34
Artikel 8.3	Verlagen van loondoorbetaling	34
Artikel 8.4	Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling	34
Artikel 8.5	Opnieuw ziek	34
Artikel 8.6	Salarisaanpassingen bij ziekte	34
Artikel 8.7	Vakantiebijslag bij ziekte	34
Artikel 8.8	Eindejaarsuitkering bij ziekte	34
Artikel 8.9	Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte.	34
Artikel 8.10	Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering	35
Artikel 8.11	WGA-premie	35
Artikel 8.12	WIA 0-35%	35
Artikel 8.13	Arbocatalogus VVT	35
Hoofdstuk 9	Vergoedingen	35
Artikel 9.1	Vergoeding woon-werkverkeer	35
Artikel 9.2	Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk	36
Artikel 9.3	Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten	37
Artikel 9.4	Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen	37
Artikel 9.5	Uitkering bij overlijden	37
Artikel 9.6	Vergoeding van herregistratie	38
Artikel 9.7	Wachtgeld	38
Artikel 9.8	Duur van het wachtgeld	39
Artikel 9.9	Hoogte van het wachtgeld	39
Artikel 9.10	Pensioenbijdrage bij wachtgeld	39
Artikel 9.11	Overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor wachtgeld	39
Artikel 9.12	Vermindering van het wachtgeld	40
Artikel 9.13	Einde van het recht op wachtgeld	40
Artikel 9.14	Uitkering bij overlijden bij wachtgeld	40
Artikel 9.15	Bijzondere regelingen	40
Artikel 9.16	Positieve afwijking wachtgeldregeling	41

Hoofdstuk 10 Medezeggenschap, vakbondsfaciliteiten, vertrouwenspersoon	41
Artikel 10.1 Extra bevoegdheden van de Ondernemingsraad	41
Artikel 10.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten	41
Artikel 10.3 Vakbondsconsulent	41
Artikel 10.4 Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie	42
Artikel 10.5 Verzorgende en Verpleegkundige Adviesraad	42
Hoofdstuk 11 Functiewaardering	42
Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG	42
Artikel 11.2 Herindeling	42
Artikel 11.3 Herindelingsprocedure	42
Artikel 11.4 Vaststellen functiebeschrijving	43
Artikel 11.5 Waardering en indeling van de functie	43
Hoofdstuk 12 Fusie en reorganisatie	43
Artikel 12.1 Fusie	43
Artikel 12.2 Reorganisatie	43
Artikel 12.3 Overname personeel Wmo	44
Hoofdstuk 13 Decentrale regelingen	45
Artikel 13.1 Ondernemingsovereenkomst	45
Artikel 13.2 Rol Ondernemingsraad	45
Artikel 13.3 Decentrale bepalingen voormalige CAO V&V en voormalige CAO Thuiszorg	45
Artikel 13.4 Decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap	46
Hoofdstuk 14 Slotbepalingen	46
Artikel 14.1 Commissie van Interpretatie	46
Artikel 14.2 Op non-actiefstelling en schorsing	46
Artikel 14.3 Bijdrage werknemersorganisaties	46
Artikel 14.4 Duur, wijziging en opzegging van de CAO	46
Bijlage A1 Garantiereregelingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorgorganisaties	48
Bijlage A2 Afwijkende arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.16 lid 2 CAO	50
Bijlage B Professioneel statuut voor een arts werkzaam in een Thuiszorginstelling	51
Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO VVT	53
Adressen van partijen bij de CAO	55
Trefwoordenlijst	56
Bijlage Werkgelegenheidsplan en een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT	57

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (CAO VVT)

(van 1 september 2013 tot en met 31 augustus 2014)

Tussen de ondergetekenden:

a. de volgende organisatie van werkgevers:

ActiZ

b. de volgende organisaties van werknemers:

1. CNV Publieke Zaaak

2. FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, KNGF, EN, NVLF/G, NVPMT, NIP, VGVZ, NVD, VHP-Zorg, NVBT, NVvMT, NVDAT, NVDT, VvOCM, NAPA.

3. NU'91, Beroepsorganisatie voor de Verpleging en de Verzorging, vertegenwoordiger van EADV

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'werknemersorganisaties',
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: CAO, aangegaan.

Protocol

I. Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg (geldt voor de duur van het Convenant tot 1 januari 2015)

Cao-partijen attenderen werkgevers en werknemers erop dat door de intensiveringsmiddelen, bestemd voor de langdurige intramurale zorg, er mogelijkheden ontstaan om huidige contracten in uren omvang uit te breiden.

II. Vormgeving van ondernemend werknemerschap in de CAO

Cao-partijen zijn, gefinancierd door het A&O-fonds VVT, een experiment gestart om te onderzoeken op welke wijze aantrekkelijk werkgeverschap vorm kan worden gegeven om iedereen die vrijheden van ondernemerschap ambieert maar niet de bijbehorende onzekerheden (inclusief acquisitie en contractering zorgkantoren) te behouden voor de sector. En een aantrekkelijk aanbod aan ondernemersgerichte werknemers binnen de context van deze CAO te kunnen doen. Cao-partijen spreken in dit kader van medewerkers die ondernemend werknemerschap ambiëren waarbij resultaatafspraken de basis vormen van de werkzaamheden. Deze 'interne ondernemers' hebben zowel op werkinhoud (professionaliteit) als werkorganisatie (bijv. roostering, werkoverleg) grote autonomie.

Uitgangspunten bij het experiment zijn:

- Een pakket arbeidsvoorwaarden waarbij arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag, EJU en toeslagen gekapitaliseerd en uitbetaald worden, exclusief pensioen, loon doorbetaling bij ziekte en wachtgeldregeling
- Basiszekerheden als pensioen, loon doorbetaling bij ziekte en wachtgeldregeling blijven onverkort van toepassing.
- De medewerker die als 'intern ondernemer' werkzaam is, heeft een arbeidsovereenkomst en de wettelijk bescherming die daarbij past.
- Terugvalmogelijkheid inbouwen indien intern ondernemerschap niet passend meer is voor dit type medewerker (bijv. gewijzigde privésituatie) c.q. waarborgen dat het vrijwillige karakter van de keuze herroepen kan worden

Onderzocht wordt onder andere:

- welke organisatorische randvoorwaarden nodig zijn voor het goed functioneren van dit type ondernemerschap, waarbij de organisatie primair faciliterend optreedt aan het zorgverleningsproces van deze medewerker aan cliënt(en).
- welke mate van autonomie nodig is om dit type ondernemerschap uit te oefenen
- welke invulling van de arbeidsrelatie (interne samenwerking, leiderschap, verhouding tot andere groepen werknemers in de organisatie) passend is bij dit type intern ondernemerschap.

Het experiment vindt plaats binnen een afgebakende setting in zowel extramurale als intramurale organisaties. Partijen maken dit experiment mogelijk door waar zij dit noodzakelijk achten, tijdelijk, ontheffing te geven van een aantal cao-bepalingen die van toepassing zijn op de betrokken werknemers van de deelnemende organisaties. In het uitvoeringsoverleg tussen cao-partijen (SOVVT uitvoeringsoverleg) wordt het experiment nader uitgewerkt.

III. Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Cao-partijen zullen een format ontwikkelen dat gebruikt kan worden voor een jaargesprek. Cao-partijen bevelen aan dit format te gebruiken voor het jaargesprek dat de werkgever met de werknemer houdt.

IV. Wet maatschappelijke ondersteuning

Cao-partijen constateren dat:

- de tarieven die door gemeenten worden vastgesteld voor het leveren van huishoudelijke verzorging al jaren onder druk staan. Dit doet enerzijds afbreuk aan een stabiele en sociaal verantwoorde bedrijfsvoering van de zorgaanbieders. Anderzijds leiden te lage tarieven tot onwenselijke gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van werknemers, werkzaam in de Wmo.
- de Wet Basistarieven Hulp bij het Huishouden van de Wmo voor zorgaanbieders onvoldoende de daarmee beoogde doelstelling van reële tarieven heeft opgeleverd;
- partijen in het Zorgakkoord, onder meer door meerjarige financiële inspanningen van de Zorgsector, de in het Regeerakkoord voorziene korting op de huishoudelijke verzorging van 75% hebben teruggebracht tot 40%, hetgeen in aanzienlijke mate beoogt bij te dragen aan behoud van werkgelegenheid van hulpen bij het huishouden. Gedwongen ontslagen zijn evenwel onvermijdelijk;
- in het kader van de Wmo 2015 sprake is van:
 - verbreding van de Wmo met zorgfuncties uit de AWBZ, met name Begeleiding;
 - het wetsontwerp Wmo 2015 dat, zonder bijstelling, mogelijk verdergaande negatieve prijs- en volumeconsequenties zal hebben voor werkgevers en werknemers die actief zijn in de Wmo.

Cao-partijen hebben in het licht van bovenstaande ontwikkelingen het volgende afgesproken:

- een werkgelegenheidsplan om de gevolgen voor werknemers die hun baan dreigen te verliezen zoveel mogelijk op te vangen;
- overleg met het Ministerie van VWS over aanscherping en verbetering van het wetsontwerp Wmo 2015, met name betreffende de daadwerkelijke borging van het beginsel van reële tarieven, de problematiek die ontstaat door de budgetkorting van 40% rond overname van personeel en de positie van alfa-hulpen, mede in het licht van de uitkomsten van de Commissie Kalsbeek;
- stimulering van het gebruik door gemeenten van de door ActiZ, VNG en VWS gezamenlijk ontwikkelde handreiking voor het vaststellen van reële basistarieven;
- partijen ontwikkelen op korte termijn een handreiking betreffende de FWG indeling van verschillende, op grond van gemeentelijke contracteereisen voorkomende, varianten van Hulpen bij het Huishouden, met als doel werkgevers,

werknemers en gemeenten te ondersteunen bij een juiste indeling. Hiermee wordt de realisering van het beginsel van reële tarieven verder ondersteund.

V. Dialoog werktijden

Cao-partijen zullen actief voorlichting geven over de toepassing van de Werkbalans-tool om de dialoog op organisatieniveau over de uitgangspunten en randvoorwaarden die worden gehanteerd bij de werktijden te bevorderen.

VI. Reiskosten

In aanvulling op het, door het in opdracht van cao-partijen eerder uitgevoerde onderzoek, hebben cao-partijen het volgende afgesproken:

Tijdens de looptijd van de CAO zullen cao-partijen ten behoeve van het volgende cao-overleg data verzamelen die tot doel hebben inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van cao-voorstellen betreffende wijzigingen van de reiskostenregeling op centraal en/of decentraal niveau.

VII. FWG:

Handreiking aan werkgevers, werknemer en gemeenten FWG toepassing op hulp bij het huishouden Wmo

Op de functies van hulpen bij het huishouden (HbH) in de Wmo is de FWG systematiek, als onderdeel van de CAO VVT, van toepassing. Met FWG worden de taken die een werknemer feitelijk uitvoert gewaardeerd en in een bepaalde FWG groep ingedeeld. De CAO VVT koppelt de FWG indeling aan cao-schalen. Per gemeente worden verschillende eisen en voorwaarden gesteld aan de levering van HbH. cao-partijen constateren dat de vertaling van deze eisen in taken tot discussies leidt tussen betrokken gemeenten, werkgevers en werknemers.

Om aan deze onduidelijkheid een einde te maken stellen cao-partijen een handreiking op. Deze handreiking heeft ten doel dat de in de CAO-VVT voorgeschreven FWG normering wordt verduidelijkt zodat de FWG waardering op correcte wijze wordt toegepast. De handreiking zal voor alle betrokkenen op toegankelijke wijze worden geformuleerd.

Hiertoe worden in de handreiking de ijkfuncties uit het FWG systeem, de waardering en de honorering opgenomen.

Daarnaast worden meerdere voorbeelden opgenomen van functies die door werkgevers gehanteerd worden respectievelijk waarvan de taken gebaseerd zijn op de eisen die gemeenten in de praktijk stellen.

De handreiking is mede bedoeld als een aanvulling op de handreiking reële basistarieven die in overleg tussen VWS, VNG en ActiZ tot stand is gekomen. Beide hebben tot doel te komen tot tarieven op basis van reële kostprijzen van onderscheidenlijke vormen van hulp bij het huishouden en de daaraan gekoppelde juiste functiewaardering en beloning.

Deskundigenadvies

Partijen zullen met betrekking tot de procedures inzake de waardering en indeling in FWG een voorstel uitwerken waarin een beroep kan worden gedaan op de deskundigheid van het FWG-bureau. De basis voor dit advies vormt de functiebeschrijving waarover overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer. Het advies heeft de status van zwaarwegend advies.

Bij de uitwerking van deze afspraak, die uiterlijk 1 maart 2014 gereed zal zijn, worden de volgende elementen betrokken:

- de rol van werknemersorganisaties bij het vragen van advies
- de toegankelijkheid
- de kosten(verdeling).

VIII. Mantelzorg

cao-partijen zullen een algemene brochure ontwikkelen betreffende mantelzorg als onderdeel van het HR beleid van organisaties.

IX. Bevorderen draagvlak van de CAO

- Om het draagvlak van de CAO te bevorderen zal voor de nieuwe CAO de tekst gelden die door de werkgroep "Leesbaarheid CAO" is ontwikkeld.
- Op organisatieniveau kan op verzoek van cao-partijen, in overleg met de werkgever, voorlichting over het CAO-akkoord worden gegeven. Deze bijeenkomst wordt door hen gezamenlijk georganiseerd. De bijeenkomst vindt plaats tot drie maanden na het bereiken van een cao-akkoord.

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1

Definities

In deze CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:

1. Werkgever *Verpleeg- en/of Verzorgingshuis*

De organisatie, als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie van sub 1 en sub 2.

1. *Verpleeg- en/of Verzorgingshuis*

- a. De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die tenminste zijn toegelaten voor de in het Besluit Zorgaanspraken AWBZ, genoemde functionele zorgaanspraak verblijf, alsmede voor een of meer van de volgende zorgaanspraken, te weten: persoonlijke verzorging en/of verpleging en/of begeleiding en/of behandeling, mits deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking en/of psychosociale problematiek en/of de op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, gefinancierde huishoudelijke verzorging, waaronder wordt begrepen het ondersteunen bij of overnemen van activiteiten op het gebied van het verzorgen van het huishouden van een persoon dan wel van de leefeenheid waartoe een persoon behoort.
- b. De privaatrechtelijke rechtspersoon die een instelling beheert of doet beheren die is toegelaten voor een of meer van de functionele zorgaanspraken van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ behoudens de aanspraak verblijf, voor zover deze instelling vóór 1 april 2003 viel onder artikel 14 respectievelijk 16 van het gewijzigde Besluit Zorgaanspraken bijzondere ziektekostenverzekering.
- c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instellingen en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
- d. Behoudens voor zover dit op grond van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ is beperkt of uitgesloten, kunnen de functionele zorgaanspraken zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht.
- e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP.

Thuiszorgorganisatie

2. *Thuiszorgorganisatie*

- a. De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al of niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richt op het verlenen van door de overheid op grond van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten, en/of de Zorgverzekeringswet, verzekerde en gefinancierde zorg respectievelijk de op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning gefinancierde hulp, bestaande uit één of meer van de volgende vormen:
 - huishoudelijke verzorging, waaronder wordt begrepen het ondersteunen bij of overnemen van activiteiten op het gebied van het verzorgen van het huishouden van een persoon dan wel van de leefeenheid waartoe een persoon behoort, en/of persoonlijke verzorging en/of verpleging al dan niet in combinatie met ondersteunende begeleiding en/of activerende begeleiding en/of prenatale zorg en/of het uitlenen van verpleegartikelen en/of jeugdgezondheidszorg en/of dieetadvisering en/of vaccinaties;
- en/of
 - kraamzorg: waaronder wordt verstaan het leveren van de volgende activiteiten: partusassistentie, verzorging en controle van kraamvrouw en pasgeborene, voorlichting en instructie, waarborgen van hygiëne tijdens partus en kraambed, huishoudelijke verzorging en/of opvang;
- b. De privaatrechtelijke organisatie(s) die beheerd wordt (worden) door (een) organisatie(s) als genoemd in lid 2 sub a en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht(en) ten behoeve van die organisatie(s).

2. Werknemer

Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever. In deze CAO wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

Je bent geen werknemer op grond van de CAO, als:

- a. je directeur en eindverantwoordelijke bent belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
- b. je werkzaam bent als vakantiëkracht;
- c. je incidenteel doceerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

- 3. Aanwezigheidsdienst** Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.
- 4. Arbeidsduur** Het tussen jou en je werkgever overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van je werkzaamheden, inclusief:
- alle verlofuren waarover salaris wordt betaald;
 - vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze CAO;
 - verzuim tijdens vastgestelde werktijden door ziekte/arbeidsongeschiktheid.
- Ben je ambuland, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:
- reis- en wachttijden, ingeval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer (gebroken diensten vallen hier niet onder);
 - bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.
- 5. Bereikbaarheidsdienst** Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.
- 6. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)** Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.
- 7. Consignatiedienst** Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.
- 8. Feest- en gedenkdagen** Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en 5 mei.
Je kunt ervoor kiezen om, in plaats van deze dagen, verlof op te nemen op andere bij je godsdienst of je levensbeschouwing passende dagen.
- 9. Leerling-werknemer** Als je in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer)arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.
In deze CAO wordt de leerling-werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.
- 10. Periode** Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.
- 11. Periodiek** Het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
- 12. Relatiepartner**
- echtgenoot of geregistreerd partner of
 - degene met wie je duurzaam samenleeft, een gemeenschappelijke huishouding voert; dit laatste blijkt uit een notariële akte die je (desgevraagd) aan je werkgever geeft.
- 13. Salaris** Het salaris dat je maandelijks of per vier weken ontvangt van je werkgever, zoals vermeld in de salaristabel in Hoofdstuk 3.
Het salaris is een bruto bedrag waarop de werkgever sociale premies en belastingen inhoudt. Dit is exclusief toeslagen, bijdragen, uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkoming op basis van deze CAO.
- 14. Stagiair** Je bent een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt binnen het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit je opleiding een stage volgt.
In deze CAO wordt de stagiair, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.
- 15. Uurloon**
- a. voor de berekening van de in de CAO opgenomen vergoedingen en toeslagen: 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878* of het periodesalaris gedeeld door 144;
 - b. voor de overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden: het maandsalaris delen door 156 of het periodesalaris delen door 144.
- * 1878 betreft een gemiddeld aantal uren op jaarbasis gemeten over een periode van 7 jaar.
- 16. Vakantiekracht** Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken.
Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.
- 17. Verschoven diensten** Een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop je volgens de vastgestelde werktijden zou moeten werken naar een ander moment, waarop je volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.
- 18. Weekend** Een periode van 48 uur waarin je vrij van dienst bent, vallend op zaterdag en zondag.
- 19. Werktijden** De uren waarop dient te worden gewerkt

- 20. CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen** De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, onderdeel Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2007
- 21. CAO Thuiszorg** De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Thuiszorg oktober 2006 t/m december 2007.

Artikel 1.2

Werkingsfeer

Ontheffing

Experiment ondernemend werknemerschap

Toetreding

Werkingsfeer, toepassing en ontheffingen

1. Deze CAO is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst met je werkgever, zoals bedoeld in 1.1 lid 1.
2. Op verzoek van de werkgever kunnen cao-partijen bij deze CAO besluiten de bepalingen van de CAO VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen deze werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers als:
 - de arbeidsverhouding tussen de werkgever en zijn werknemers onder de werkingsfeer van meerdere CAO's valt; of
 - er sprake is van toepassing van meerdere CAO's in concernverband.
 Cao-partijen kunnen aan een dergelijke ontheffing bepaalde voorwaarden verbinden.
3. Als je werkgever en jij deelnemen aan het experiment "Ondernemend werknemerschap" kunnen cao-partijen een ontheffing verlenen tot het toepassen van een aantal door cao-partijen te bepalen artikelen van de CAO VVT.
4. Als een werkgever (gedeeltelijk) niet onder de werkingsfeer van deze CAO valt, kan hij cao-partijen verzoeken deze CAO volledig te mogen toepassen op de arbeidsovereenkomsten met alle werknemers die voorafgaand aan de toetreding tot deze CAO onder de werkingsfeer van een andere CAO vielen. Partijen bij de CAO kunnen aan een dergelijke toetreding bepaalde voorwaarden verbinden.
5. Partijen bij deze CAO kunnen een commissie instellen die bevoegd is om, bij strijdigheid van de werkingsfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met de partijen bij de betreffende regeling een oplossing vast te stellen.
6. Als een van partijen bij deze CAO vindt dat toepassing van de in deze CAO genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien binnen de instelling of categorieën van instellingen of voor een bepaalde categorie van werknemers binnen de instelling(en) zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de CAO, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen, die van toepassing zijn op de instellingen of categorieën van werknemers.
7. De beperkingen van de CAO zijn slechts van toepassing als deze niet in strijd zijn met dwingendrechtelijke bepalingen.

Artikel 1.3

Karakter van de CAO

Je werkgever mag niet afwijken van de bepalingen van deze CAO, tenzij in een bepaling van deze CAO is aangegeven dat dit wel mogelijk is.

Hoofdstuk 2

De arbeidsrelatie

Artikel 2.1

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt op basis van de in de CAO opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De modelovereenkomst is niet van toepassing voor de leerling-werknemer.
2. Minimaal een week voor je indiensttreding ontvang je van je werkgever:
 - twee door je werkgever ondertekende exemplaren van de arbeidsovereenkomst. Nadat je deze hebt ondertekend, ontvangt je werkgever een exemplaar retour;
 - een exemplaar van de CAO en
 - een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13.1.
3. Je werkgever houdt je op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de CAO en de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 2.2

Kraamzorg

AOW-gerechtigde leeftijd

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden opgevolgd door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd volgens het bepaalde in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek.
2. Als je als kraamverzorgende werkt, is artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek van toepassing met ingang van 1 januari 2013, rekening houdend met de volgende overgangsmaatregel: het aantal opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die vóór 1 januari 2013 zijn aangegaan worden niet meegeteld voor het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 sub b Burgerlijk Wetboek. De duur van elkaar opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in de periode tot 1 januari 2013 wordt wel meegeteld voor de maximale duur van 36 maanden als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 sub a Burgerlijk Wetboek.
3. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kan een arbeidsovereenkomst met je worden aangegaan voor bepaalde tijd conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek of voor onbepaalde tijd. De CAO VVT is dan op je arbeidsovereenkomst van toepassing waarbij het volgende geldt:

Als wetgeving ter stimulering van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking treedt, waarin rechten en plichten zijn opgenomen die afwijken van de CAO VVT, dan gelden deze afwijkende bepalingen vanaf de inwerkingtreding van die wetgeving in plaats van de ter zake geldende bepalingen uit de CAO VVT.

Artikel 2.3

Einde van de arbeidsovereenkomst

Automatisch einde

1. Naast de bepalingen die in het Burgerlijk Wetboek Boek 7 over het einde van je arbeidsovereenkomst zijn aangegeven, eindigt je arbeidsovereenkomst van rechtswege
 - op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of
 - op de datum waarop je van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) volgens het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik maakt, tenzij je met je werkgever voorafgaand aan deze datum schriftelijk andere afspraken hebt gemaakt.

Opzegging

2. a. In geval van opzegging (of tussentijdse opzegging als dit in je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen) gelden de wettelijke opzegtermijnen. Opzegging kan alleen schriftelijk per de eerste van een kalendermaand gebeuren. Je werkgever kan, als je arbeidsongeschikt bent, pas opzeggen nadat je ziekte/arbeitsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.
b. Als je met je werkgever een langere opzegtermijn bent overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn en deze opzegtermijn is niet langer dan drie maanden, dan geldt voor je werkgever dezelfde opzegtermijn. Als je met je werkgever een langere opzegtermijn dan drie maanden bent overeengekomen, dan geldt voor je werkgever het dubbele van deze opzegtermijn.

Hoofdstuk 3

Beloning

Artikel 3.1

Functiewaardering

Functiewaardering

1. Je functie is door je werkgever op basis van het actuele computerondersteunde systeem FWG ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 of 80.
Jij of je werkgever hebben het recht het FWG functiewaarderingssysteem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 11.1 gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.
2. Lid 1 is niet van toepassing als je:
 - a. leerling-werknemer bent en een opleiding volgt zoals is weergegeven in de artikelen 3.16, 3.17, 3.18, 3.19, 3.20 en 3.22.
 - b. bent aangesteld in het kader van artikel 3.5 (de Wet werk en bijstand).
 - c. als je jonggehandicapt of arbeidsgehandicapt bent en er ontheffing is verkregen op basis van artikel 3:63 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten.
3. De wijze van (her)indelen van je functie en de procedure die daarbij gevolgd wordt, is vastgesteld in Hoofdstuk 11 Functiewaardering. Lid 1 van dit artikel is daarbij ook van toepassing.
4. Als je een combinatiefunctie vervult, wordt deze volgens de onderstaande procedure bepaald:
 - a. bepaling deelfunctie;
 - b. indeling deelfunctie;
 - c. inschaling;
 - d. bepaling tijdbeslag deelfunctie;
 - e. naar verhouding vaststellen van je salaris.

Artikel 3.2

Salaris

Salarisschaal

1. Je werkgever bepaalt op basis van de functie-indeling uit artikel 3.1 welke salarisschaal op jou van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal komt overeen met het nummer van de functiegroep waarin je functie is ingedeeld. De opgenomen bedragen in de salarisschalen (tabellen 1 en 2) gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Bij een hogere of lagere arbeidsduur worden de bedragen in de salarisschalen naar verhouding aangepast.
Als je een dienstverband van gemiddeld maximaal 40 uur per week bent overeengekomen worden de bedragen in de tabellen 1 en 2 naar verhouding verhoogd om je salaris vast te stellen. Als je een opleiding volgt wordt je salaris bepaald op basis van de artikelen 3.16 t/m 3.22.
3. Je wordt ingeschaald op één van de volgende bedragen:
 - het bedrag behorend bij je leeftijd of;
 - het bedrag van aanlooperperiodiek 0 uit de schaal die van toepassing is of;
 - een hoger bedrag uit die schaal die van toepassing is als je ervaring daartoe aanleiding geeft.
4. Als je functie is ingedeeld in FWG 10 dan past je werkgever deze salarisschaal toe, tenzij de bedragen van FWG 5 (zijn gelijk aan het wettelijk minimum (jeugd)loon) behorend bij jouw leeftijd hoger zijn dan de bedragen in deze salarisschaal.

Thuiszorgbepaling

Lid 5 is op jou van toepassing als je werkzaam bent bij een Thuiszorgorganisatie

5. Indien je voorafgaand aan je indiensttreding bij een andere, onder de werkingsfeer van deze

CAO vallende thuiszorgorganisatie hebt gewerkt en daar eenzelfde functie hebt uitgevoerd in dezelfde salarisschaal dan wordt de verworven periodiek bij je vorige werkgever in je nieuwe functie gehandhaafd.

Artikel 3.3

Uitbetalen salaris

Uitbetalen salaris

1. Je ontvangt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand, zon- en feestdagen niet meegerekend, je salaris. De vergoedingen uit de artikelen 3.11 (vakantiebijslag), 5.5 (vergoeding bereikbaarheidsdienst V&V), 5.6 (vergoeding bereikbaarheidsdienst TZ), 5.7 (vergoeding aanwezigheidsdienst V&V), 5.8 (vergoeding consignatiedienst V&V), 5.9 (aanvullende bepalingen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst V&V), 5.10 (slaapdienst V&V), 5.12 (wachtdienst), 5.16 lid 4 (overwerk V&V), 5.19 en 5.20 (onregelmatige dienst), 9.1 (reiskosten woon- werkverkeer), 9.2 (reiskosten naar cliënt), 9.3 sub b. (vergoeding voor reizen naar andere locaties/cliënten), 9.4 (reiskosten incidentele diensten), 9.6 (vergoeding herregistratie) en Bijlage A1 artikel 2 ontvang je uiterlijk aan het einde van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin je aanspraken zijn ontstaan.
2. Als je salaris of de salarisberekening wijzigt dan ontvang je hiervan schriftelijk bericht via een specificatie.

Artikel 3.4

Salarisgarantieregeling

Als je vóór 1 juli 2009 in dienst was van een verpleeg- en verzorgingshuis en als gevolg van de invoering van de geharmoniseerde salarisschalen (per 1 juli 2009) uit tabel 1 van dit Hoofdstuk minder salaris ontvangt of een lagere salarisuitloop hebt, dan behoud je een garantie op je salaris en je salarisuitloop zoals dat gold tot 1 juli 2009 volgens tabel 1 (CAO VVT 2008-2010- salarisschalen Verpleeg- en Verzorgingshuizen). Deze salarisbedragen worden aangepast aan de algemene salarisaanpassing van deze CAO.

Artikel 3.5

Wet werk en bijstand

Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en bijstand

1. Als je arbeidsplaats (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Wet werk en bijstand wordt functiegroep 05 toegepast met inachtneming van artikel 3.1 lid 2 sub b. Je werkgever kan met je overeenkomen om hiervan in positieve zin af te wijken.
2. Je werkgever zal je goed begeleiden en zich inspannen om je bij gebleken geschiktheid te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats als er een geschikte vacature in de instelling is.
3. Als je vóór 1 januari 2008 in dienst was en onder voormalig artikel 3.4 van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006-2007 viel, ontvang je een salarisgarantie inclusief uitloop van dat artikel. Je salaris wordt aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de CAO.

Artikel 3.6

Afwijking

Periodieke verhogingen

1. Je ontvangt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de schaal, tenzij hierover in je arbeidsovereenkomst andere afspraken zijn gemaakt. Deze periodieke verhoging wordt (voor de eerste keer) toegekend:
 - a. één jaar nadat je in dienst bent gekomen;
 - b. als je bevorderd wordt naar een functie uit een hogere functiegroep;
 - c. als je de leeftijd bereikt die bij de betreffende leeftijdsschaal is weergegeven (deze bepaling vervalt met ingang van 1 januari 2015);
 - d. één jaar na de datum waarop je overgaat naar de aanlooperperiodiek nul die hoort bij de betreffende salarisschaal door het vervallen van de leeftijdsperiodieken.
2. Je werkgever kan je op basis van de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling in een jaar géén of juist op één of meerdere momenten wél een salarisverhoging binnen de schaal toekennen.

Artikel 3.7

Bevordering

Afwijking

Bevordering

1. Als je wordt bevorderd naar een functie in een hogere functiegroep wordt je salaris, op basis van de salarisschaal van je nieuwe functie, als volgt vastgesteld:
het salaris dat je altijd hebt ontvangen wordt met twee periodieken van de oude schaal verhoogd. Hierbij geldt de voorwaarde dat je nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de schaal van je nieuwe functie, maar het mag ook niet meer bedragen dan het maximum van de bij de nieuwe functie behorende schaal.
2. Als je werkgever besluit een afwijkend systeem van salarisaanpassing te hanteren dan in lid 1 weergegeven, moet je werkgever dit volgens het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voorleggen aan de Ondernemingsraad. Als je werkgever dit besluit, dan is lid 1 niet van toepassing maar geldt de afwijkende bepaling.

Artikel 3.8

Bijzondere beloningen

Je werkgever kan je eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen. Als je werkgever dit toepast kan het voorkomen dat het maximum van de salarisschaal, welke op jou van toepassing is, wordt overschreden.

Artikel 3.9

Structurele eindejaarsuitkering

1. Je ontvangt in december 2013 een eindejaarsuitkering van 5,5% van het door jou in dat

- kalenderjaar verdiende salaris. Vanaf 1 juli 2014 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 5,7%. Het salaris is inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk, maar exclusief alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze CAO zijn opgenomen.
- Hoogte eindejaarsuitkering*
- Thuiszorgbepaling*
- Als je een gedeelte van het kalenderjaar in dienst bent (geweest) dan ontvang je een eindejaarsuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent (geweest).
 - Als je op 1 januari 2008 in dienst was van een thuiszorgorganisatie en je er voor hebt gekozen om 1,5%-punt van je eindejaarsuitkering uit lid 1 om te zetten in 25 vakantie-uren, dan komen deze uren bovenop je totaal aantal vakantie-uren, zoals in artikel 6.1 is weergegeven.
 - Als je 22 jaar of ouder bent wordt je eindejaarsuitkering tenminste berekend over het actuele bedrag van inpassingstabelnummer 12 dat van toepassing is (weergegeven in tabel 2 in dit Hoofdstuk) en dit wordt verhoogd met 8% vakantiebijslag.
- Artikel 3.9A Eenmalige uitkering 2013**
- Als je in dienst bent in december 2013, dan ontvang je in december 2013 een eenmalige uitkering van 0,8% van het jaarsalaris 2013. Het jaarsalaris is 12 maal het verdiende salaris, inclusief meerwerk, maar exclusief vakantiebijslag en alle overige toeslagen of vergoedingen.
 - Als je een gedeelte van het jaar in dienst bent, ontvang je de eenmalige uitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent.
- Artikel 3.10 Levensloopbijdrage specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**
- Levensloopbijdrage*
- Als je deelneemt aan de levensloopregeling zoals bedoeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling, heb je recht op een bijdrage van 0,5% van het voor jou geldende salaris.
 - Als je niet deelneemt aan de levensloopregeling uit lid 1, heb je recht op een toeslag van 0,5% van het voor jou geldende salaris.
- Artikel 3.11 Vakantiebijslag**
- Hoogte vakantiebijslag*
- Minimum vakantiebijslag*
- Je hebt recht op een vakantiebijslag voor ieder (deel van) de maand waarin je salaris hebt ontvangen. Deze vakantiebijslag is 8% van je maandelijks ontvangen salaris.
 - Je vakantiebijslag wordt in de maand mei of in periode 5 uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden of 13 periodes. Deze periode begint in juni of periode 6 van het vorige kalenderjaar. Je vakantiebijslag wordt eerder uitbetaald als je uit dienst treedt.
 - In afwijking van lid 2 kan je vakantiebijslag maximaal twee keer per jaar worden uitbetaald, maar moet uiterlijk in mei of periode 5 van het kalenderjaar zijn uitbetaald.
 - Als je 22 jaar of ouder bent ontvang je, bij een vol jaar dienstverband, op jaarbasis minimaal € 1779,82 (vanaf 1 mei 2013) / €1797,62 (vanaf 1 mei 2014) als vakantiebijslag. Dit minimumbedrag wordt in mei van het jaar waarin je de bijslag ontvangt, verhoogd met:
 - eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
 - het effect van de eventuele verhoging van het vakantiebijslagpercentage in het vorige jaar.
- Artikel 3.12 Pensioen**
- Pensioenregeling*
- Premie*
- De rechten en de verplichtingen van jou en je werkgever, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, of in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
 - Je werkgever verhaalt een deel van de aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze CAO vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld, dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.
- Artikel 3.13 Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**
- Gratificatie*
- Als je onafgebroken in dienst bent geweest bij je V&V-werkgever heb je recht op een eenmalige jubileumgratificatie bij een dienstverband van 12,5, 25 en 40 jaar.
 - De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
 - Een kwart van je bruto maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
 - Een half bruto maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
 - Een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar.
 Als je overeengekomen arbeidsduur tijdens de relevante dienstjaren is gewijzigd, dan wordt je maandsalaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.
 - Je hebt recht op een gratificatie van de helft van je bruto maandsalaris als je AOW of volledige overbruggingsuitkering wordt toegekend.
 - Als je gebruik maakt van de ruil-OBU wordt je gratificatie toegekend op het moment dat je met volledige OBU gaat. De berekening wordt gebaseerd op het salaris op basis van de arbeidsduur zoals deze gold vóór de ruil-OBU.
 - Als je op 31 december 2000 in dienst was bij een verzorgingshuis en nog steeds in dienst bent bij

dezelfde werkgever, tellen de jaren die daarvoor onafgebroken zijn doorgebracht bij verschillende verzorgingshuizen mee voor het aantal in lid 1 bedoelde dienstjaren.

Artikel 3.14

Gratificatie

Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties

- Als je in dienst bent geweest van één of meer thuiszorgorganisaties (met of zonder onderbreking) die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, heb je recht op een jubileumgratificatie bij een dienstverband van 25, 40 en 50 jaar. Onder het hier genoemde dienstverband wordt ook het dienstverband meegeteld in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel.
- De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
 - een bruto half maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
 - een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;
 - een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 50 jaar.

Hoogte

Het maandsalaris is in dit lid je bruto maandsalaris vermeerderd met je vakantiebijslag over een maand, waarbij een en ander wordt afgerond op (een veelvoud van) € 2,50.

Artikel 3.15

Loondoorbetaling inval-/oproepkrachten en min/max-contracten kraamzorg

Dit artikel vervalt één dag na de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid zonder nawerking, als in deze wet verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd ten aanzien van hetgeen in de leden van dit artikel is bepaald.

Loondoorbetaling

- Als je werkzaam bent als inval-/oproepkracht bij een kraamzorginstelling en een nul-urencontract bent overeengekomen, dan heb je na verloop van de eerste zes maanden van je contract geen recht op loondoorbetaling tijdens de perioden waarin je niet bent opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zoals bepaald in artikel 7:628 lid 7 Burgerlijk Wetboek.
- Als je werkzaam bent in de kraamzorg en een min/max-contract bent overeengekomen ontvang je geen loondoorbetaling als:
 - het aantal uren boven het minimaal te werken uren op een gelijke wijze als een nul-urencontract wordt toegepast en
 - je niet bent opgeroepen voor de uren boven je minimaal te werken uren.
- Als je bent opgeroepen, maar uiteindelijk niet hoeft te werken vanwege een onvoorziene omstandigheid die in redelijkheid niet voor jouw rekening komt, dan zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing. Dit is alleen anders als hierover voor de eerste zes maanden van je arbeidsovereenkomst is bepaald dat je geen recht hebt op loondoorbetaling.

Onvoorziene omstandigheid

Artikel 3.16

Beroepsopleidingen

- De salaristabellen in dit artikel (leden 2 en 3) geven salarissen weer behorend bij een voltijd dienstverband per praktijkleerjaar gebaseerd op 36 uur. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon. De weergegeven salarissen zijn inclusief maximaal (4x52) 208 uren (gemeten per praktijkleerjaar) lestijd binnen de onderwijsinstelling. Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.
- In onderstaande tabel is het salaris weergegeven als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende of leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) bent. Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) bent, kan van deze tabel worden afgeweken als je tweede jaar, in het verlengde van je eerste jaar een overwegend theoretisch karakter heeft waarin stages zijn opgenomen. Je werkgever kan dan een leerovereenkomst aangaan voor een periode van 12 maanden. In je derde jaar als je werkgever een leer-arbeidsovereenkomst met je is aangegaan, ontvang je een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Salaris praktijkleerjaar

Leerling-verpleegkundige

Salaristabel per 1 januari 2014

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1171,90	1078,56	7,49
tweede praktijkleerjaar	1382,50	1271,52	8,83
derde praktijkleerjaar	1785,38	1643,04	11,41
vierde praktijkleerjaar	1785,38	1643,04	11,41

Leerling-helpende

- In onderstaande tabel is het salaris weergegeven als je leerling-helpende bent (kwalificatieniveau 2)

Salaristabel per 1 januari 2014

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1032,28	950,40	6,60
tweede praktijkleerjaar	1180,47	1085,76	7,54

Leerling-zorghulp

- Als je leerling-zorghulp (kwalificatieniveau 1) bent dan ontvang je tijdens de opleiding totorghulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Aspirant- leerling 5. Als je als aspirant leerling in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 2 en 3 weergegeven, ontvang je een salaris behorend bij het eerste praktijkleerjaar. Als je in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 4 weergegeven, ontvang je een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.17

Garantieregeling

Leerling- verpleegkundige

Salarisgarantie leerling-werknemer

1. Als je voor de opleiding al in dienst bent en je, anders dan als aspirant leerling, de opleiding verzorgende of verzorgende-IG gaat volgen, dan val je onder de salarisschaal voor leerlingen van artikel 3.16 lid 2. Om te voorkomen dat je er nominaal mogelijk op achteruit gaat, ontvang je tijdens je opleiding minimaal een bruto bedrag dat overeenkomt met het nominale bruto salarisbedrag dat je ontving voorafgaand aan de opleiding. Dit garantiebedrag wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen. Vanaf het moment dat het bruto salarisbedrag van de leerling-schaal dat geldt voor jouw arbeidsduur hoger is dan het garantiebedrag, volg je het leerling-salaris van artikel 3.16 lid 2.
2. Je werkgever kan de salarisgarantie uit lid 1 ook toepassen voor één of meer van de overige basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4.
3. Je werkgever kan positief afwijken van het leerling-salaris van één van de basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4 als jij als leerling-werknemer elders een hoger salaris verdiende op basis van betaalde arbeid voorafgaand aan je indiensttreding.
4. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst als volgt vastgesteld:
 - volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30 als je in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging;
 - volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 35 als je in het bezit bent van een diploma verpleegkundige.Je werkgever kan ook de nominale salarisgarantie uit lid 1 toepassen.
5. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst vastgesteld volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.18

Vorbereidende periode

Zakgeld

Stagevergoeding

Zakgeld en stagevergoeding leerlingen

1. Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) of leerling-verzorgende-IG bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van respectievelijk 9 en 7 maanden. Ook als je leerling-verzorgende bent kan er sprake zijn van een voorbereidende periode. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:
 - a. € 347,- bruto per maand of als je werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,- per periode;
 - b. als je een duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) volgt en je werkgever gaat in je tweede jaar een leerovereenkomst met je aan, ontvang je ook een zakgeldvergoeding zoals deze onder a. is weergegeven;
 - c. als je een uitkering ontvang die gelijk of hoger is dan de zakgeldvergoeding weergegeven onder a. dan ontvang je geen zakgeldvergoeding.
2. Als je een opleiding volgt tot verzorgende, verpleegkundige of binnen sociaal agogisch werk (MBO/HBO) en je in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage loopt van tenminste 144 uur per beroepspraktijkvormingsjaar bij een werkgever, dan ontvang je een stagevergoeding van € 318,34 (vanaf 1 januari 2013) en vanaf 1 januari 2014 € 326,30 bruto per maand. De vergoeding is gebaseerd op een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. Als je minder stage loopt dan wordt de vergoeding naar verhouding van het aantal dagen toegekend. De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Artikel 3.19

Salaris

Opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog

1. Als je een opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt ontvang je tenminste het bij nul dienstjaren weergegeven salaris van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologenfunctie.
2. Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. In overleg kunnen jij en je werkgever hiervan afwijken en overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.20

WEB

Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

Als je niet één van de opleidingen volgt die onder artikel 3.16 zijn weergegeven, maar één van de overige BBL opleidingen van de WEB volgt, dan ontvang je een jeugdbedrag (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de salarisschaal van de functiegroep) behorend bij de schaal die door je werkgever is vastgesteld. Deze schaal ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal behorend bij de functie waarvoor je wordt opgeleid.

Het voor jou geldende salaris wordt aangepast aan de omvang van je dienstverband. De omvang wordt bepaald door het aantal uren dat je kunt werken op basis van de organisatie van het onderwijs.

Artikel 3.21

Salaris overige opleidingen

Overige opleidingen

Als een arbeidsovereenkomst met je wordt aangegaan met het oog op het volgen van een andere opleiding dan in de artikelen 3.16, 3.19 of 3.20 weergegeven, maar waarvan het wel is vereist dat je praktisch werkzaam bent en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij je werkgever berust dan geldt het volgende:

- Je salaris wordt vastgesteld op basis van artikel 3.1 en 3.2.
- Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. Bij hoge uitzondering kunnen jij en je werkgever in overleg overeenkomen dat je lessen ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden geteld.

Artikel 3.22

Leerlingsalaris Kraamverzorgende

Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende

1. Als je als leerling-werknemer een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt dan is één van de onderstaande salaristabellen op jou van toepassing. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: als je al een andere zorgopleiding hebt afgerond;
 - de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: als je nog geen relevante opleiding in de zorg hebt afgerond.
2. De salarisbedragen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Als je een lagere arbeidsduur bent overeengekomen, ontvang je een salaris naar verhouding. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon.
3. Als je bij je werkgever al in dienst bent voor een andere functie en je gaat de verkorte opleiding volgen dan blijft de bestaande salaris aanspraak gehandhaafd.
4. Het uitgangspunt is een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week. De tijd dat je op school doorbrengt (opleidingstijd) wordt ook als arbeidsduur meegeteld. Je kunt als leerling-werknemer in overleg met je werkgever afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
5. Als je het certificaat van de opleiding hebt behaald, wordt je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie van kraamverzorgende behorende salarisschaal. Je wordt ingeschaald in aanloopperiodiek 1 tenzij je werkgever op basis van artikel 3.2 of 3.7 een hoger volgnummer toepast.

Salaristabel bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden per 1 januari 2014

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste maand	1428,06	1313,28	9,12
vanaf de tweede maand	FWG 20, aanloop periodiek 0	FWG 20, aanloop periodiek 0	FWG 20, aanloop periodiek 0

Salaristabel bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden per 1 januari 2014

	Per maand	Per periode	Per maand
eerste maand	1224,39	1126,08	7,82
vanaf de dertiende maand	FWG 20, aanloop periodiek 0	FWG 20, aanloop periodiek 0	FWG 20, aanloop periodiek 0

Tabel 1 Salarisschalen per 1 januari 2014*

FWG 5		Uurloon ex artikel 1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris*	Uurloon*
16 jaar	WMJL	512,55	472,32	3,28
17 jaar	WMJL	586,80	540,00	3,75
18 jaar	WMJL	675,95	622,08	4,32
19 jaar	WMJL	779,95	717,12	4,98
20 jaar	WMJL	913,65	840,96	5,84
21 jaar	WMJL	1.077,05	990,72	6,88
22 jaar	WMJL	1.262,75	1.162,08	8,07
23 jaar e.o.	WMJL	1.485,60	1.366,56	9,49

* Bedragen FWG 5 zijn op basis van Wettelijk minimum (jeugd)loon (WMJL) per 1 januari 2014

FWG 10		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	922,11	848,16	5,89
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.076,38	990,72	6,88
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar*	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
*0	1	1.425,38	1.311,84	9,11
*1	2	1.452,32	1.336,32	9,28
2	3	1.479,23	1.360,80	9,45
3	4	1.536,81	1.414,08	9,82
4	5	1.593,12	1.465,92	10,18

* Voorzover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is

FWG 15		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	956,39	879,84	6,11
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.115,56	1.026,72	7,13
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	3	1.479,23	1.360,80	9,45
Aanlooperperiodiek 1	4	1.536,81	1.414,08	9,82
0	5	1.593,12	1.465,92	10,18
1	6	1.623,76	1.494,72	10,38
2	7	1.666,60	1.533,60	10,65
3	8	1.708,25	1.572,48	10,92
4	9	1.753,55	1.612,80	11,20
5	10	1.802,52	1.658,88	11,52
6	11	1.857,63	1.709,28	11,87
7	12	1.915,18	1.762,56	12,24
8	13	1.980,09	1.821,60	12,65

FWG 20		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	974,73	897,12	6,23
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.137,61	1.046,88	7,27
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	5	1.593,12	1.465,92	10,18
Aanlooperperiodiek 1	6	1.623,76	1.494,72	10,38
0	7	1.666,60	1.533,60	10,65
1	8	1.708,25	1.572,48	10,92
2	9	1.753,55	1.612,80	11,20
3	10	1.802,52	1.658,88	11,52
4	11	1.857,63	1.709,28	11,87
5	12	1.915,18	1.762,56	12,24
6	13	1.980,09	1.821,60	12,65
7	14	2.044,98	1.882,08	13,07
8	15	2.105,00	1.936,80	13,45

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 1 Salarisschalen per 1 januari 2014*

FWG 25		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	999,22	918,72	6,38
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.167,00	1.074,24	7,46
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	6	1.623,76	1.494,72	10,38
Aanlooperperiodiek 1	7	1.666,60	1.533,60	10,65
0	8	1.708,25	1.572,48	10,92
1	9	1.753,55	1.612,80	11,20
2	10	1.802,52	1.658,88	11,52
3	11	1.857,63	1.709,28	11,87
4	12	1.915,18	1.762,56	12,24
5	13	1.980,09	1.821,60	12,65
6	14	2.044,98	1.882,08	13,07
7	15	2.105,00	1.936,80	13,45
8	16	2.172,33	1.998,72	13,88
9	17	2.227,43	2.049,12	14,23

FWG 30		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	1.026,17	944,64	6,56
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.196,38	1.100,16	7,64
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	6	1.623,76	1.494,72	10,38
Aanlooperperiodiek 1	7	1.666,60	1.533,60	10,65
0	8	1.708,25	1.572,48	10,92
1	9	1.753,55	1.612,80	11,20
2	10	1.802,52	1.658,88	11,52
3	11	1.857,63	1.709,28	11,87
4	12	1.915,18	1.762,56	12,24
5	13	1.980,09	1.821,60	12,65
6	14	2.044,98	1.882,08	13,07
7	15	2.105,00	1.936,80	13,45
8	16	2.172,33	1.998,72	13,88
9	17	2.227,43	2.049,12	14,23
10	18	2.293,57	2.111,04	14,66

FWG 35		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/15	1.082,51	996,48	6,92
18 jaar	vervalt 1/1/15	1.262,50	1.162,08	8,07
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	8	1.708,25	1.572,48	10,92
Aanlooperperiodiek 1	9	1.753,55	1.612,80	11,2
0	10	1.802,52	1.658,88	11,52
1	11	1.857,63	1.709,28	11,87
2	12	1.915,18	1.762,56	12,24
3	13	1.980,09	1.821,60	12,65
4	14	2.044,98	1.882,08	13,07
5	15	2.105,00	1.936,80	13,45
6	16	2.172,33	1.998,72	13,88
7	17	2.227,43	2.049,12	14,23
8	18	2.293,57	2.111,04	14,66
9	19	2.353,56	2.165,76	15,04
10	20	2.417,24	2.224,80	15,45
11	21	2.479,71	2.280,96	15,84

FWG 40		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	10	1.802,52	1.658,88	11,52
Aanlooperperiodiek 1	11	1.857,63	1.709,28	11,87
0	12	1.915,18	1.762,56	12,24
1	14	2.044,98	1.882,08	13,07
2	16	2.172,33	1.998,72	13,88
3	17	2.227,43	2.049,12	14,23
4	18	2.293,57	2.111,04	14,66
5	19	2.353,56	2.165,76	15,04
6	20	2.417,24	2.224,80	15,45
7	21	2.479,71	2.280,96	15,84
8	22	2.540,93	2.338,56	16,24
9	23	2.603,37	2.394,72	16,63
10	24	2.667,06	2.453,76	17,04

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 1 Salarisschalen per 1 januari 2014*

FWG 45		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	16	2.172,33	1.998,72	13,88
Aanlooperperiodiek 1	18	2.293,57	2.111,04	14,66
0	20	2.417,24	2.224,80	15,45
1	21	2.479,71	2.280,96	15,84
2	22	2.540,93	2.338,56	16,24
3	23	2.603,37	2.394,72	16,63
4	24	2.667,06	2.453,76	17,04
5	25	2.731,95	2.514,24	17,46
6	26	2.799,30	2.576,16	17,89
7	27	2.869,12	2.639,52	18,33
8	28	2.930,31	2.695,68	18,72

FWG 50		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	18	2.293,57	2.111,04	14,66
Aanlooperperiodiek 1	20	2.417,24	2.224,80	15,45
0	21	2.479,71	2.280,96	15,84
1	23	2.603,37	2.394,72	16,63
2	25	2.731,95	2.514,24	17,46
3	27	2.869,12	2.639,52	18,33
4	28	2.930,31	2.695,68	18,72
5	29	2.998,90	2.759,04	19,16
6	30	3.066,27	2.820,96	19,59
7	31	3.129,94	2.880,00	20,00
8	32	3.193,60	2.939,04	20,41
9	33	3.260,95	3.000,96	20,84
10	34	3.328,31	3.062,88	21,27

FWG 55		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	19	2.353,56	2.165,76	15,04
Aanlooperperiodiek 1	21	2.479,71	2.280,96	15,84
0	23	2.603,37	2.394,72	16,63
1	26	2.799,30	2.576,16	17,89
2	28	2.930,31	2.695,68	18,72
3	30	3.066,27	2.820,96	19,59
4	32	3.193,60	2.939,04	20,41
5	34	3.328,31	3.062,88	21,27
6	35	3.390,78	3.120,48	21,67
7	36	3.453,21	3.178,08	22,07
8	37	3.525,48	3.244,32	22,53
9	38	3.598,94	3.312,00	23,00
10	39	3.671,19	3.378,24	23,46
11	40	3.736,10	3.437,28	23,87

FWG 60		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	27	2.869,12	2.639,52	18,33
Aanlooperperiodiek 1	29	2.998,90	2.759,04	19,16
0	32	3.193,60	2.939,04	20,41
1	34	3.328,31	3.062,88	21,27
2	36	3.453,21	3.178,08	22,07
3	38	3.598,94	3.312,00	23,00
4	40	3.736,10	3.437,28	23,87
5	42	3.876,93	3.566,88	24,77
6	44	4.012,82	3.692,16	25,64
7	45	4.072,85	3.746,88	26,02
8	46	4.134,06	3.804,48	26,42
9	47	4.197,73	3.862,08	26,82
10	48	4.258,98	3.918,24	27,21

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 1

Salarisschalen per 1 januari 2014*

FWG 65		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	34	3.328,31	3.062,88	21,27
Aanlooperperiodiek 1	36	3.453,21	3.178,08	22,07
0	38	3.598,94	3.312,00	23,00
1	40	3.736,10	3.437,28	23,87
2	41	3.808,34	3.503,52	24,33
3	42	3.876,93	3.566,88	24,77
4	43	3.946,72	3.631,68	25,22
5	44	4.012,82	3.692,16	25,64
6	46	4.134,06	3.804,48	26,42
7	48	4.258,98	3.918,24	27,21
8	50	4.385,10	4.034,88	28,02
9	52	4.509,99	4.150,08	28,82
10	54	4.636,12	4.265,28	29,62
11	56	4.762,26	4.381,92	30,43
12	57	4.823,49	4.438,08	30,82
13	58	4.885,92	4.495,68	31,22
14	59	4.950,83	4.554,72	31,63
15	60	5.013,28	4.612,32	32,03

FWG 70		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	44	4.012,82	3.692,16	25,64
Aanlooperperiodiek 1	46	4.134,06	3.804,48	26,42
0	48	4.258,98	3.918,24	27,21
1	50	4.385,10	4.034,88	28,02
2	51	4.448,77	4.093,92	28,43
3	52	4.509,99	4.150,08	28,82
4	53	4.574,90	4.209,12	29,23
5	56	4.762,26	4.381,92	30,43
6	59	4.950,83	4.554,72	31,63
7	62	5.139,41	4.728,96	32,84
8	64	5.265,54	4.845,60	33,65
9	66	5.421,08	4.988,16	34,64
10	68	5.579,01	5.133,60	35,65
11	70	5.735,76	5.277,60	36,65
12	71	5.812,92	5.348,16	37,14
13	72	5.893,71	5.423,04	37,66
14	73	5.972,11	5.495,04	38,16
15	74	6.050,48	5.567,04	38,66

schaal 75		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	54	4.636,12	4.265,28	29,62
Aanlooperperiodiek 1	56	4.762,26	4.381,92	30,43
0	58	4.885,92	4.495,68	31,22
1	60	5.013,28	4.612,32	32,03
2	62	5.139,41	4.728,96	32,84
3	63	5.200,64	4.785,12	33,23
4	64	5.265,54	4.845,60	33,65
5	65	5.342,68	4.916,16	34,14
6	68	5.579,01	5.133,60	35,65
7	71	5.812,92	5.348,16	37,14
8	74	6.050,48	5.567,04	38,66
9	76	6.208,44	5.712,48	39,67
10	78	6.372,54	5.863,68	40,72
11	80	6.547,63	6.024,96	41,84
12	82	6.725,23	6.187,68	42,97
13	83	6.810,91	6.266,88	43,52
14	84	6.900,32	6.348,96	44,09
15	85	7.003,16	6.444,00	44,75
16	86	7.107,26	6.539,04	45,41
17	87	7.208,88	6.632,64	46,06
18	88	7.312,98	6.729,12	46,73

FWG 80		Uurloon ex art.1 lid 15 sub a (1878)		
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	66	5.421,08	4.988,16	34,64
Aanlooperperiodiek 1	68	5.579,01	5.133,60	35,65
0	70	5.735,76	5.277,60	36,65
1	72	5.893,71	5.423,04	37,66
2	74	6.050,48	5.567,04	38,66
3	75	6.128,84	5.639,04	39,16
4	76	6.208,44	5.712,48	39,67
5	77	6.285,58	5.783,04	40,16
6	80	6.547,63	6.024,96	41,84
7	83	6.810,91	6.266,88	43,52
8	86	7.107,26	6.539,04	45,41
9	88	7.312,98	6.729,12	46,73
10	90	7.516,24	6.916,32	48,03
11	92	7.721,98	7.104,96	49,34
12	94	7.930,17	7.296,48	50,67
13	95	8.033,02	7.391,52	51,33
14	96	8.137,10	7.486,56	51,99
15	97	8.239,96	7.581,60	52,65
16	98	8.342,82	7.676,64	53,31
17	99	8.448,12	7.773,12	53,98
18	100	8.550,99	7.868,16	54,64

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 2 Salarisreeks per 1 januari 2014/ periode 1 2014*

ip	maandsalaris	periodesalaris 1 2014	uurloon (1878)	ip	maandsalaris	periodesalaris 1 2014	uurloon (1878)
1	1.425,38	1.311,84	9,11	51	4.448,77	4.093,92	28,43
2	1.452,32	1.336,32	9,28	52	4.509,99	4.150,08	28,82
3	1.479,23	1.360,80	9,45	53	4.574,90	4.209,12	29,23
4	1.536,81	1.414,08	9,82	54	4.636,12	4.265,28	29,62
5	1.593,12	1.465,92	10,18	55	4.698,58	4.322,88	30,02
6	1.623,76	1.494,72	10,38	56	4.762,26	4.381,92	30,43
7	1.666,60	1.533,60	10,65	57	4.823,49	4.438,08	30,82
8	1.708,25	1.572,48	10,92	58	4.885,92	4.495,68	31,22
9	1.753,55	1.612,80	11,20	59	4.950,83	4.554,72	31,63
10	1.802,52	1.658,88	11,52	60	5.013,28	4.612,32	32,03
11	1.857,63	1.709,28	11,87	61	5.074,52	4.669,92	32,43
12	1.915,18	1.762,56	12,24	62	5.139,41	4.728,96	32,84
13	1.980,09	1.821,60	12,65	63	5.200,64	4.785,12	33,23
14	2.044,98	1.882,08	13,07	64	5.265,54	4.845,60	33,65
15	2.105,00	1.936,80	13,45	65	5.342,68	4.916,16	34,14
16	2.172,33	1.998,72	13,88	66	5.421,08	4.988,16	34,64
17	2.227,43	2.049,12	14,23	67	5.499,42	5.060,16	35,14
18	2.293,57	2.111,04	14,66	68	5.579,01	5.133,60	35,65
19	2.353,56	2.165,76	15,04	69	5.656,18	5.204,16	36,14
20	2.417,24	2.224,80	15,45	70	5.735,76	5.277,60	36,65
21	2.479,71	2.280,96	15,84	71	5.812,92	5.348,16	37,14
22	2.540,93	2.338,56	16,24	72	5.893,71	5.423,04	37,66
23	2.603,37	2.394,72	16,63	73	5.972,11	5.495,04	38,16
24	2.667,06	2.453,76	17,04	74	6.050,48	5.567,04	38,66
25	2.731,95	2.514,24	17,46	75	6.128,84	5.639,04	39,16
26	2.799,30	2.576,16	17,89	76	6.208,44	5.712,48	39,67
27	2.869,12	2.639,52	18,33	77	6.285,58	5.783,04	40,16
28	2.930,31	2.695,68	18,72	78	6.372,54	5.863,68	40,72
29	2.998,90	2.759,04	19,16	79	6.463,15	5.947,20	41,30
30	3.066,27	2.820,96	19,59	80	6.547,63	6.024,96	41,84
31	3.129,94	2.880,00	20,00	81	6.637,04	6.107,04	42,41
32	3.193,60	2.939,04	20,41	82	6.725,23	6.187,68	42,97
33	3.260,95	3.000,96	20,84	83	6.810,91	6.266,88	43,52
34	3.328,31	3.062,88	21,27	84	6.900,32	6.348,96	44,09
35	3.390,78	3.120,48	21,67	85	7.003,16	6.444,00	44,75
36	3.453,21	3.178,08	22,07	86	7.107,26	6.539,04	45,41
37	3.525,48	3.244,32	22,53	87	7.208,88	6.632,64	46,06
38	3.598,94	3.312,00	23,00	88	7.312,98	6.729,12	46,73
39	3.671,19	3.378,24	23,46	89	7.414,62	6.822,72	47,38
40	3.736,10	3.437,28	23,87	90	7.516,24	6.916,32	48,03
41	3.808,34	3.503,52	24,33	91	7.619,13	7.009,92	48,68
42	3.876,93	3.566,88	24,77	92	7.721,98	7.104,96	49,34
43	3.946,72	3.631,68	25,22	93	7.826,06	7.201,44	50,01
44	4.012,82	3.692,16	25,64	94	7.930,17	7.296,48	50,67
45	4.072,85	3.746,88	26,02	95	8.033,02	7.391,52	51,33
46	4.134,06	3.804,48	26,42	96	8.137,10	7.486,56	51,99
47	4.197,73	3.862,08	26,82	97	8.239,96	7.581,60	52,65
48	4.258,98	3.918,24	27,21	98	8.342,82	7.676,64	53,31
49	4.322,65	3.977,28	27,62	99	8.448,12	7.773,12	53,98
50	4.385,10	4.034,88	28,02	100	8.550,99	7.868,16	54,64

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Hoofdstuk 4

Arbeidsduur

Artikel 4.1

Arbeidsduur

*Arbeidsduur
gemiddeld 36 uur*

1. De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week.
2. a. Bij een voltijd dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week, gemeten over een periode van zes maanden.
In afwijking hiervan geldt:
Als je als kraamverzorgende werkzaam bent, geldt bij een voltijd dienstverband en een deeltijd dienstverband dat de arbeidsduur gemeten wordt over een periode van een jaar.
- b. Als je in een deeltijd dienstverband werkt, wordt het gemiddeld wekelijks te werken uren gemeten over een periode van een jaar.

Hogere arbeidsduur

3. In afwijking van lid 2 kun je met je werkgever een hogere wekelijkse gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur overeenkomen, met een maximum van 40 uur.
4. Je kunt met je werkgever overeenkomen om, gedurende een nader af te spreken periode, maximaal gemiddeld 4 uur per week meer te werken dan de overeengekomen wekelijkse gemiddelde arbeidsduur. Je hebt voor deze uren recht op compensatie in tijd. Alle arbeidsvoorwaarden van deze CAO blijven gebaseerd op je overeengekomen arbeidsduur, tenzij in de CAO anders is bepaald.

*Arbeidsduur
leerling-werknemer*

5. Als je als leerling-werknemer werkzaam bent en een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen, wordt je arbeidsduur over een periode van een praktijkleerjaar gemeten. Je hebt als leerling-werknemer recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd op school met een maximum van (4x52) 208 uur per praktijkleerjaar. Als je als leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen dan wordt de omvang van je lestijd op school tenminste naar verhouding vastgesteld.

Artikel 4.2

Min/max-contracten

Maximum arbeidsduur

1. Als je een arbeidsovereenkomst met een minimum en een maximum arbeidsduur bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit twee maal (200% van) de minimum arbeidsduur, tenzij je akkoord gaat met een hoger maximum als arbeidsduur. In het laatste geval heb je jaarlijks het recht om je maximum arbeidsduur terug te brengen tot twee maal (200% van) de minimum arbeidsduur.

Minimum arbeidsduur

2. Op jouw verzoek zal je werkgever beoordelen of je overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijke structurele gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, zal je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst verhogen.
3. Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.

Artikel 4.3

Nul-urencontracten (vanaf 1 juli 2014)

De leden 1, 2 en 5 van dit artikel treden in werking per 1 juli 2014 met inachtneming van het navolgende. De leden 1 t/m 5 van dit artikel vervallen, één dag na de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid zonder nawerking, als in deze wet verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd ten aanzien van hetgeen in de leden van dit artikel is bepaald.

*Onvoorziene/
onplanbare situaties*

1. Je werkgever mag vanaf 1 juli 2014 nulurencontracten alleen gebruiken bij onvoorziene en onplanbare situaties. Hieronder wordt verstaan: onvoorziene en onplanbare cliëntvraag of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel, waarvan de opvang niet met of alleen door onevenredige aantasting van de geplande roosters of andere contracten mogelijk is.

Aanbod werkgever

2. Als je werkt op basis van een nulurencontract, dan ontvang je, zoveel als mogelijk, vanaf 1 juli 2014 maar uiterlijk 31 december 2014 van je werkgever een aanbod voor een contract met een concrete arbeidsduur.

*Omzetting nuluren-
contract*

3. Als je werkt op basis van een nul-urencontract wordt je jaarlijks door je werkgever in de gelegenheid gesteld om aan te geven of je het nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. Als dit het geval is, overleggen jij en je werkgever om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

*Verbod voorovereen-
komst*

4. Als je van mening bent dat er geen sprake meer is van een nulurencontract en je werkgever kan dit niet weerleggen, dan biedt je werkgever je een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur aan.
5. Met ingang van 1 juli 2014 mag de werkgever geen gebruik maken van een voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.

- Artikel 4.4** **Uitbreiden arbeidsduur** (*treedt in werking per 1 september 2012 en geldt tot en met 31 december 2014*)
- Indien je je arbeidsduur wilt uitbreiden, kun je hiervoor uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij je werkgever. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is van toepassing. Als het gaat om urenuitbreiding als gevolg van besteding van de intensiveringsmiddelen kan de termijn van vier maanden verkort worden. In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur kun je maximaal eenmaal per jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van je arbeidsduur indienen nadat je werkgever een eerder verzoek om aanpassing van je arbeidsduur ingewilligd of afgewezen heeft.
- Artikel 4.5** **Contractenbeleid** (*treedt in werking per 1 september 2012 en geldt tot en met 31 december 2014*)
1. Je werkgever houdt in zijn contractenbeleid rekening met jouw wensen als het gaat om de omvang van je contractuele arbeidsduur.
 2. Je werkgever onderzoekt in de organisatie de mogelijkheden voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met een grotere gemiddelde arbeidsduur, in het bijzonder van arbeidsovereenkomsten met een wekelijkse arbeidsduur vanaf 28 uur en informeert je hierover. Je hebt als werknemer voorrang bij deze vacatures binnen de organisatie, tenzij er sprake is van aantoonbare ongeschiktheid.
 3. De inzet van uitzendkrachten wordt zoveel mogelijk beperkt.
 4. Minimaal eenmaal per jaar overlegt je werkgever met de Ondernemingsraad over de volgende onderwerpen:
 - de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur, of het uitbreiden van arbeidsovereenkomsten;
 - knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;
 - de inzet van uitzendkrachten, waarbij tevens wordt aangegeven wat de verwachtingen zijn voor de inzet van uitzendkrachten in het komende jaar.
- Overleg Ondernemingsraad*
- Artikel 4.6** **Dialogo over en diagnose van werktijden en contracten** (*vanaf 1 januari 2014 en geldt tot 1 januari 2015*)
- Op verzoek van de Ondernemingsraad (OR) is je werkgever verplicht om met de OR een diagnose uit te voeren van de werktijden en de contractenmix binnen de organisatie. Je werkgever maakt hiertoe gebruik van de Werkbalans-tool. Op basis van de diagnose gaat je werkgever in gesprek met de OR.

Hoofdstuk 5 Werktijden

Artikel 5.1 Werk- en Rusttijden

1. Je werkgever kan voor het vaststellen van de werktijden gebruik maken van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit bieden, tenzij in deze CAO iets anders is bepaald. Voor werknemers jonger dan 18 jaar past je werkgever de Arbeidstijdenwet of de Nadere Regeling Kinderarbeid toe. Je werkgever stelt jouw werktijden vast vanuit de arbeidsduur die jij met je werkgever bent overeengekomen. Je werkgever moet hierbij rekening houden met jouw belang, waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.
 2. Je werkt maximaal tien uur per dienst binnen de door je werkgever vastgestelde werktijden. Indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden mag je werkgever je vragen maximaal twaalf uur per dienst te werken.
 3. Je werkgever maakt de vastgestelde werktijden tenminste 28 etmalen van te voren aan jou bekend. Als je als kraamverzorgende werkzaam bent dan maakt je werkgever tenminste 14 etmalen van te voren de vastgestelde werkdagen aan jou bekend.
 4. Na overleg tussen jou en je werkgever kan in geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter:
 - worden afgeweken van het in lid 3 bepaalde tijdstip waarop de voor jou vastgestelde werktijden bekend moeten zijn;
 - worden afgeweken van de reeds vastgestelde werktijden.
 5. Als je 55 jaar of ouder bent dan word je niet ingeroosterd voor een nacht-, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst) of consignatiedienst tussen 23.00 en 07.00, tenzij je daar geen bezwaar tegen hebt.
 6. Bij het vaststellen van de voor jou geldende werktijden moet je werkgever een onafgebroken rusttijd in elke aaneengesloten periode van 7x24 uur van tenminste 36 uur toepassen of in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur moet je werkgever een onafgebroken rusttijd van tenminste 60 uur toepassen.
 In dat laatste geval geldt eenmalig de mogelijkheid om de rusttijd te verkorten tot 32 uur in elke periode van vijf achtereenvolgende weken.
 Als je werkzaam bent als kraamverzorgende kan je werkgever een afwijkende rusttijd toepassen, namelijk per elke aaneengesloten periode van 11x24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur. Als je werkzaam bent als kraamverzorgende mag je werkgever je geen wachtdienst
- ATW*
- Maximum per dienst*
- Communicatie werktijden*
- Afwijken*
- 55 jaar*
- Rusttijd*

opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust.

Artikel 5.2

Pauses

1. Per ochtend, middag, avond of nacht kan je eenmaal gebruik maken van een koffie-/theepauze.
2. Je werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad afwijken van lid 1 vanwege organisatorische belangen of bedrijfsvoering.
3. Als je koffie- en theepauze minder dan vijftien minuten duurt, behoort het tot je dagelijkse werktijd.
4. Als je pauze vijftien minuten of langer duurt en als eigen tijd geldt, dan moet onafgebroken rust zijn gewaarborgd.

Artikel 5.3

Vrije weekenden

Je bent jaarlijks in ieder geval 22 weekenden vrij. Je kunt je werkgever verzoeken minder vrije weekenden in te plannen, echter dit kan nooit minder zijn dan 17 vrije weekenden per jaar. Als je uitsluitend werkzaam bent in de weekenden kan je je werkgever verzoeken afwijkende afspraken te maken over het aantal vrije weekenden.

Artikel 5.4

Nachtdiensten

Als je meer dan één uur tussen 00.00 en 06.00 uur werkt, dan ben je conform de Arbeidstijdenwet werkzaam in een nachtdienst. De volgende aanvullende bepalingen gelden voor jou:

Maximum aantal nachtdiensten

Maximum per nachtdienst

WBVV

1. Je mag:
 - maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten werkzaam zijn, tenzij je met je werkgever overeenkomt meer nachtdiensten te werken met een maximum van zeven aaneengesloten;
 - niet meer dan 35 nachtdiensten werken in een periode van dertien weken;
 - in elke periode van dertien weken maximaal gemiddeld 40 uur per week werken.
2. Je mag maximaal negen uur per nachtdienst werken tenzij er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, dan mag je maximaal tien uur per nachtdienst werken.
3. Als een afbouwregeling conform het WBVV (Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen) of het Arbeidstijdenbesluit voor jou geldt dan is lid 1 niet van toepassing.

Artikel 5.5

Bereikbaarheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Definitie

Compensatie

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.
2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariering (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.
3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
 - 3/18 uur op erkende feestdagen;
 - 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 1/18 uur op overige dagen.Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.6

Definitie

Compensatie

Bereikbaarheidsdiensten specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.
2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst. Je ontvangt voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag anderhalf uur compensatie in tijd. Voor elk vol etmaal op zaterdag-, zondag- en feestdagen ontvang je drie uur compensatie in tijd.
3. Als je minder dan twaalf uur een bereikbaarheidsdienst verricht, dan ontvang je een compensatie naar evenredigheid van het aantal uren.
4. Je kunt je werkgever verzoeken de compensatie in vrije tijd te vervangen voor een bruto financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon.
5. Als je tijdens de bereikbaarheidsdienst spoedopdrachten bij cliënten moet uitvoeren, dan is dit overwerk en ontvang je een vergoeding zoals in artikel 5.18 is bepaald.

Artikel 5.7

Definitie

Aanwezigheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo

- spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten, dan is er sprake van een aanwezigheidsdienst volgens artikel 1.1 lid 3. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.
- Compensatie*
2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een aanwezigheidsdienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
- Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt, in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.
- Dagaanwezigheidsdienst*
3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur voor een dagaanwezigheidsdienst (06.00-24.00 uur):
- 5/18 uur op erkende feestdagen;
 - 4/18 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 2/18 uur op overige dagen.
- De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur voor een nachtaanwezigheidsdienst (24.00-06.00 uur):
- 7/18 uur op erkende feestdagen;
 - 6/18 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 3/18 uur op overige dagen.
- Nachtaanwezigheidsdienst*
- Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.8
Definitie

Consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.
- Compensatie*
2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een consignatiedienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
- Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt, in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.
3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
- 3/18 uur op erkende feestdagen;
 - 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 1/18 uur op overige dagen.
- Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.9

Aanvullende bepalingen over vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

- Toeslagen*
1. Indien je in drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen meer dan acht weekenddagen een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht, ontvang je boven op de in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8 genoemde compensatie voor de meerdere (negende en verder) bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst een toeslag van 50% van deze compensatie op weekenddagen. Je werkgever kan bij het verlenen van deze compensatie geen beroep doen op het instellingsbelang als vermeld in lid 5.
- Voltijd dienstverband na oproep werk verrichten*
2. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten dan zijn de leden 1 laatste zin, 2, 3, 4, 5 en 6 van artikel 5.16 (Overwerk V&V) van toepassing. Je ontvangt voor het verrichten van werk in die betreffende diensten een vergoeding die bestaat uit een compensatie in tijd en een toeslag volgens artikel 5.16 lid 4. Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8.
- Deeltijd dienstverband na oproep werk verrichten*
3. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit compensatie in de vorm van vrije tijd, namelijk het aantal uren dat je hebt gewerkt en daarnaast een toeslag:
- Deze toeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en is als volgt:
- 25% als je werkt tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf uren in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25 %, voor de uren daarboven ontvang je een toeslag van 50%.
 - 50% als je werkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
 - 75% als je werkt op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen. Vrije dagen zijn de dagen die je volgens je werktijdenregeling niet hoeft te werken met uitzondering van de zondag of een feestdag.
 - 100% als je werkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00-24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.
- Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8.
4. Deze compensatie als bedoeld in vorig lid moet binnen een periode van twee maanden aan je

	worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.
<i>Financiële compensatie vrije tijd</i>	5. Indien je werkgever van oordeel is dat het compenseren in vrije tijd als bedoeld in het vorige lid en in de artikelen 5.5, 5.7 en 5.8 tegen het belang van de instelling ingaat dan wordt je vrije tijd als compensatie van een consignatie- of aanwezigheidsdienst tot maximaal de helft omgezet in een financiële vergoeding (een evenredig deel van je salaris). Alleen de compensatie in vrije tijd voor een bereikbaarheidsdienst kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk, naar een evenredig deel van je salaris als een vergoeding worden toegekend.
<i>Voltijd dienstverband</i>	6. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.
<i>Deeltijd dienstverband</i>	7. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.
	8. Als je een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht op een door je werkgever aangewezen vakantiedag dan behoud je de aanspraak op deze vakantiedag.
Artikel 5.10	Slaapdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen
<i>Vergoeding</i>	1. Als je werkgever het noodzakelijk vindt dat je een slaapdienst verricht dan geldt het volgende: als je salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel 2 in Hoofdstuk 3 Beloning aangegeven bedrag, ontvang je een bedrag van € 19,- voor elke slaapdienst en daarnaast een compensatie in vrije tijd van een kwart van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst. 2. Je werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad in afwijking van lid 1 uitsluitend een compensatie in vrije tijd toekennen ter waarde van de helft van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst. 3. De compensatie in vrije tijd moet binnen twee maanden aan je worden verleend en opgenomen worden, tenzij jij een andere afspraak hierover met je werkgever maakt. Als je werkgever van mening is dat het instellingsbelang het geven van vrije tijd in redelijkheid niet toelaat, wordt maximaal de helft van je vrije tijd omgezet in een evenredig deel van je salaris. 4. Als je een slaapdienst verricht op een door je werkgever aangegeven vakantiedag dan blijft je aanspraak op die dag behouden. 5. Een aanwezigheidsdienst zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook als slaapdienst vorm worden gegeven.
<i>Definitie</i>	6. In een slaapdienst slaap je -buiten de vastgestelde werktijd- tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten en bied je direct hulp indien de situatie van de cliënt dit noodzakelijk maakt. Indien er sprake is van een oproep door een derde dan ben je niet werkzaam in een slaapdienst, maar in een bereikbaarheids- nachtaanwezigheids- of consignatiedienst.
Artikel 5.11	Slaapdienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties
<i>Definitie</i>	1. Als je 's avonds en/of 's nachts in opdracht van je werkgever in de nabijheid van de cliënt slaapt om in voorkomende acute situaties hulp te kunnen bieden dan is er sprake van een slaapdienst.
<i>Vergoeding</i>	2. Als je een slaapdienst verricht ontvang je een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30% van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van je salaris behorende bij je functie. 3. Een aanwezigheidsdienst, als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook vorm gegeven worden door een slaapdienst.
Artikel 5.12	Wachtdiensten Kraamverzorgenden
<i>Definitie</i>	1. Als je als kraamverzorgende werkt kan je werkgever wachtdiensten aan je opdragen. Dit is een dienst van maximaal 24 uur waarbinnen jij beschikbaar bent om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten. Je werkgever kan geen bereikbaarheidsdiensten aan je opdragen. Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van leden 3 t/m 6.
	2. Je werkgever mag je geen wachtdienst opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust zoals opgenomen in artikel 5.1 lid 6. Je werkgever kan op grond van artikel 5.1 lid 6 een afwijkende rusttijd toepassen, namelijk per elke aaneengesloten periode van 11x 24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur.
<i>Voorwaarden inzet</i>	3. Je werkgever kan je maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst opdragen. Als onderdeel van je wachtdienst kan je maximaal twee maal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Als je twee of drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en je wordt niet opgeroepen, dan wordt de tweede respectievelijk de tweede en derde wachtdienst niet als

- onafgebroken rusttijd conform lid 2 en artikel 5.1 lid 6 gezien.
- Vergoeding*
4. Als je tijdens je wachtdienst wordt opgeroepen tellen deze uren mee voor je arbeidsduur en wordt je wachtdienst als onderbroken of beëindigd beschouwd.
 5. Als je als kraamverzorgende een wachtdienst verricht ontvang je een vergoeding op basis van onderstaande normen:

Maandag t/m vrijdag:

 - Als je wachtdienst meer dan 16 uur en maximaal 24 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 29,04 (vanaf 2014: € 34,32).
 - Als je wachtdienst meer dan 8 uur en maximaal 16 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 19,36 (vanaf 2014: € 22,88).
 - Als je wachtdienst maximaal 8 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 9,68 (vanaf 2014: € 11,44).

Zaterdag-, zondag- en feestdagen:

 - Als je wachtdienst meer dan 16 uur en maximaal 24 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 43,56 (vanaf 2014: € 51,48).
 - Als je wachtdienst meer dan 8 uur en maximaal 16 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 29,04 (vanaf 2014 € 34,32).
 - Als je wachtdienst maximaal 8 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 14,52 (vanaf 2014: € 17,16).
- Vergoeding in tijd*
6. Je werkgever heeft de mogelijkheid in afwijking van lid 5 met de Ondernemingsraad af te spreken om de hierboven weergegeven bedragen om te zetten in een compensatie in tijd. Je ontvangt dan een compensatie op basis van onderstaande normen:
 - Maandag t/m vrijdag: respectievelijk 145, 97 of 48 minuten in 2013 (vanaf 2014: 172, 114 of 57 minuten).
 - Zaterdag-, zondag- en feestdagen: respectievelijk 218,145 of 73 minuten in 2013 (vanaf 2014: 257,172 of 86 minuten).

Artikel 5.13

Gebroken dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Het is je werkgever niet toegestaan een gebroken dienst aan je op te dragen, tenzij je hier zelf om verzoekt.

Met een gebroken dienst wordt bedoeld dat je werktijd onderbroken wordt voor tenminste een uur en maximaal drie uur.

Artikel 5.14

Gebroken dienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Je werkgever heeft de mogelijkheid je werktijd eenmalig te onderbreken zonder dat deze onderbreking werktijd of pauze is. Het is mogelijk je werktijd vaker te onderbreken, maar daar moet jij mee instemmen. Als je werkgever je werktijd onderbreekt moet je minimaal twee maal twee uur aaneengesloten werkzaam zijn. Dit minimum is niet van toepassing als je werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
Voor de kosten die je maakt voor het heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats tijdens de onderbreking ontvang je een vergoeding als bedoeld in artikel 9.2 (tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk).
2. De beperkingen voor je werkgever, namelijk een minimale inzet van twee maal twee uur en instemming van de werknemer zijn niet op jou van toepassing als je uitsluitend of nagenoeg uitsluitend tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht of in de weekenden werkzaam bent.

Artikel 5.15

Verschoven dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Afwijken werktijden

1. Je werkgever kan als het dienstbelang dit vereist, vanwege bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, na overleg met jou, afwijken van:
 - artikel 5.1 lid 3 (werk- en rusttijden)
 - artikel 5.3 (vrije weekenden) en
 - wijzigingen aanbrengen in de al vastgestelde werktijden.

Als een aantal aaneengesloten uren, waarop je werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, worden verplaatst naar een moment waarop je niet werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, dan is er sprake van een verschoven dienst.
2. Als je werkgever lid 1 toepast ontvang je een schadevergoeding als je al uitgaven hebt gedaan voor vrijetijdsbesteding.
3. Als er door de mededeling van de werkgever binnen 24 uur een verschuiving van de eerder vastgestelde werktijdenregeling plaatsvindt, ontvang je tevens, naast je loon over de uren van de verschoven dienst, uitsluitend een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon volgens artikel 5.16 lid 4 (overwerk V&V).

Artikel 5.16

Definitie overwerk

Overwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je incidenteel meer uren moet werken dan de bij de werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur, is er sprake van overwerk. Om vast te stellen of er sprake is van overwerk, wordt de arbeidsduur gemeten op half jaarbasis. Als je in een verschoven dienst werkt, is er geen sprake van overwerk.
Als je zwanger bent, hoeft je na de derde maand van je zwangerschap geen overwerk meer te verrichten, tenzij je daar mee instemt.

- 10% overwerk* 2. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, gemeten over een aaneengesloten periode van zes maanden, niet méér bedragen dan 10% van:
- 36 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
 - 42 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.
 - als bijlage A2 op jou van toepassing is en je gemiddeld 38 uur per week werkt, geldt dat het aantal uren overwerk gemiddeld per week niet méér mag bedragen dan 10% van:
 - 38 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
 - 44 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.
- Als de hierboven weergegeven 10%-grens wordt overschreden, wordt op jouw verzoek overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
- Vergoeding overwerk* 3. Je ontvangt een vergoeding voor overwerk als je een opdracht tot overwerk hebt gekregen of redelijkerwijs mocht aannemen dat je een opdracht tot overwerk hebt gekregen. In het laatste geval zal je werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vaststellen.
- Als je een half uur of korter overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou vastgestelde werktijden dan ontvang je hiervoor geen vergoeding.
- Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.
- Volgtijd dienstverband* 4. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris die inpassingstabel nummer 48 niet overschrijdt en je werkt over, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit: compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd en een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon en deze is als volgt:
- 25% als je overwerkt tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf uren overwerk in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25 %, voor de overwerkuren daarboven ontvang je een toeslag van 50%;
 - 50% als je overwerkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% als je overwerkt op zaterdag tot 18.00 en op vrije dagen (de dag, met uitzondering van zondag of feestdag, waarop je volgens de voor jou vastgestelde werktijdenregeling niet hoeft te werken);
 - 100% als je overwerkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.
- Als je een salaris ontvangt dat hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel dan heb je recht op bovenstaande vergoeding die bestaat uit compensatie in tijd en een toeslag, als je meer dan zes uur gemiddeld per week overwerkt binnen de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt.
- In afwijking van het bepaalde in dit lid kunnen cao-partijen voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.
5. De compensatie in vrije tijd, als vermeld in lid 4, wordt na overleg tussen jou en je werkgever verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal volgend op het half jaar waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt.
6. In overleg tussen jou en je werkgever is het mogelijk dat je werkgever de compensatie in vrije tijd volgens lid 4 geheel of gedeeltelijk als financiële vergoeding toekent gebaseerd op een evenredig deel van je salaris.
- Deeltijd dienstverband* 7. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen ontvang je een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon als het aantal overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar, niet meer is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband. Als het aantal door jou gemaakte overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar hoger is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband, dan ontvang je een vergoeding, zoals in lid 4 is bepaald.

Artikel 5.17

Structureel meerwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Als je een deeltijd dienstverband hebt en je hebt over een referentieperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven je overeengekomen arbeidsduur gewerkt dan biedt je werkgever je, op jouw verzoek, een contract aan waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn opgenomen. Als je hier niet om verzoekt, dan zal je werkgever overgaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.18

Overwerk specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Er is sprake van overwerk als je in opdracht van je werkgever moet werken en je de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week overschrijdt, gemeten over een periode van 13 weken, vanwege
 - een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of
 - omdat de aard van je werk incidenteel een afwijking van de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week noodzakelijk maakt.

Definitie overwerk

Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.

10% overwerk

2. Het aantal uren overwerk mag niet meer zijn dan 10% boven de met jou overeengekomen arbeidsduur gemeten over een periode van vier maanden. Als je het percentage overschrijdt moet je werkgever op jouw verzoek overgaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

- Compensatie*
3. Als je een voltijd of deeltijd dienstverband -met een salaris lager dan FWG 65- bent overeengekomen en je werkt over, ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd.
 4. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger en je werkt over dan ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd. Deze compensatie ontvang je als het overwerk minder is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband.
 5. Je ontvangt geen overwerkvergoeding als je:
 1. niet op verzoek of in opdracht van je werkgever overwerkt;
 2. incidenteel korter dan een half uur overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou bij rooster of regeling vastgestelde werktijden;
 3. een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger.
 6. De compensatie in vrije tijd moet je uiterlijk opnemen in het kwartaal volgend op de periode waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt/hebt gemaakt.
 7. Je werkgever kan de compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je minder dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband hebt overgewerkt, is de financiële vergoeding in dat geval het voor jou geldende uurloon. Je bouwt over deze uren ook vakantie-uren op en je ontvangt hierover vakantiebijslag.

Artikel 5.19

Onregelmatige dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen en vanaf 1 januari 2014 voor Thuiszorgorganisaties

Dit artikel is niet van toepassing voor de Kraamzorg.

Definitie

1. Er is sprake van een onregelmatige dienst als je werkgever het noodzakelijk vindt en je opdraagt volgens de werktijdenregeling te werken op de uren weergegeven in lid 2.

Er is ook sprake van een onregelmatige dienst als je een deeltijd dienstverband hebt en je meer uren werkt dan de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur (niet volgens de werktijdenregeling) en deze uren de 36 uur per week niet overstijgen, op de tijdstippen die zijn weergegeven in lid 2.

ORT

2. Als je bent ingedeeld in functiegroep 65 of lager heb je recht op een toeslag als je een onregelmatige dienst werkt. De toeslag wordt berekend op basis van je geldende uurloon waarbij als maximum het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel geldt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het moment waarop je de onregelmatige dienst werkt en op basis van de volgende percentages:
 - 22%: tussen 06.00 en 07.00 uur en tussen 20.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 38%: tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 12.00 en 22.00 uur op zaterdag;
 - 44%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 49%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
 - 60%: tussen 00.00 en 24.00 uur op zon- en feestdagen en tussen 18.00 en 24.00 uur op 24 en 31 december.

3. De toeslag wordt als financiële vergoeding verstrekt, maar je kunt je werkgever ook verzoeken om een compensatie in vrije tijd te ontvangen. Dit verzoek moet je uiterlijk 30 juni indienen en de compensatie in vrije tijd gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Deze omzetting in vrije tijd blijft dan tenminste 1 kalenderjaar gehandhaafd. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft je werkgever jouw verzoek voor een compensatie in vrije tijd niet toe te kennen.

4. Uiterlijk 30 juni kan jij of je werkgever aangeven dat de compensatie in vrije tijd alsnog als financiële vergoeding moet worden omgezet. Deze wijziging gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft de werkgever jouw verzoek tot het omzetten van de compensatie in vrije tijd in een financiële vergoeding niet toe te kennen.

5. De compensatie in vrije tijd wordt bepaald door de hierboven weergegeven toeslag te delen door het voor jou geldende uurloon.

Afbouwregeling ORT

6. Als je onregelmatige dienst door je werkgever wordt beëindigd/verminderd of wanneer de beëindiging/de vermindering plaatsvindt op basis van medisch advies, dan heb je aanspraak op een tegemoetkoming als vermeld in sub 3 van dit lid. Voorwaarde voor de aanspraak op deze tegemoetkoming is dat deze wijziging niet van tijdelijke aard is, buiten jouw schuld of toedoen is ontstaan en dat je voldoet aan sub 1 en 2:

1. je op het moment van beëindiging/vermindering in dezelfde instelling tenminste drie jaar onafgebroken onregelmatige dienst hebt gewerkt. Onderbrekingen vanwege vakantie en ziekte worden hierbij niet meegenomen. Als je door oorzaken buiten jouw schuld om in bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst hebt gewerkt wordt de periode van drie jaar verlengd met de duur van de periode(n) dat je geen onregelmatige dienst hebt gewerkt;
2. het verschil tussen
 - a. enerzijds je salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden ontvangen vergoeding voor onregelmatige dienst en

- b. anderzijds je salaris verhoogd met de eventueel nog te ontvangen gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van drie maanden na de beëindiging of vermindering);
meer is dan 2% van het onder a. genoemde bedrag én het onder b. berekend bedrag lager is dan het onder a. berekende bedrag;
3. de tegemoetkoming is tijdens het eerste jaar 75%, tijdens het tweede jaar 50% en tijdens het derde jaar 25% van het onder sub 2 van dit lid genoemde verschil, voor zover dit verschil groter is dan het in sub 2 van dit lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor je tegemoetkoming blijft tijdens de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.
7. Als je onregelmatige dienst tijdelijk wordt beëindigd of verminderd dan ontvang je geen tegemoetkoming zoals in dit artikel is weergegeven.
Als de tijdelijke beëindiging of het tijdelijk verminderen van je onregelmatige dienst het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt dit ondervangen door het in artikel 8.1 bepaalde.

Artikel 5.20

Inconveniënte uren voor Thuiszorgorganisaties tot 1 januari 2014 en vanaf 1 januari 2014 uitsluitend voor werknemers in de Kraamzorg

Definitie

1. Er is sprake van inconveniënte uren als je in opdracht van je werkgever werkt op uren die vallen op:
- maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
 - op zaterdag;
 - op zon- en feestdagen.

Toeslag

2. Als je korter dan één uur achtereen werkt telt dit niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
3. Het volgen van een opleiding of bijscholing leidt niet tot een toeslag voor inconveniënte uren.
4. Als je in opdracht van je werkgever op inconveniënte uren werkt ontvang je een toeslag van 40% van het voor jou geldende uurloon. De toeslag wordt maximaal berekend over het maximum salaris van salarisschaal FWG 35.

Artikel 5.21

Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties

Als je op 31 december 2013 in dienst was bij je huidige werkgever en door de toepassing van artikel 5.19 een lagere toeslag voor inconveniënte uren ontvangt dan voorheen dan ontvang je met ingang van 1 januari 2014 een compensatie:

- je compensatie wordt gekoppeld aan je feitelijke inzet op uren in de onregelmatige dienst zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.
- als je op grond van de thuiszorgregeling (artikel 5.12.1 en artikel 5.12.2 CAO VVT 2012-2013) een hoger ORT-percentage ontving voor deze uren, dan blijf je de eerste vijf jaar deze hogere toeslag ontvangen.
- de werknemer ontvangt de compensatie gedurende 8 jaar. De eerste 5 jaar (tot 2019) is de compensatie 100%. De daarop volgende 3 jaren is de compensatie 75%, 50% en 25%.

De hogere toeslag wordt gefaseerd afgebouwd naar het uiteindelijke geharmoniseerde ORT-percentage zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.

Hoofdstuk 6

Werk en privé

Artikel 6.1

Opbouw vakantie-uren

1. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Dit betreft de wettelijke, bovenwettelijke en extra bovenwettelijke vakantie-uren. Als je niet kunt werken door ziekte, dan bouw je je vakantie-uren op alsof je niet ziek zou zijn geweest.

Ben je in dienst gekomen vóór de 16e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.

Ben je uit dienst gegaan na de 15e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.

Aantal vakantie-uren

2. Je hebt per kalenderjaar recht op 144 wettelijke en 80 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Daarnaast heb je recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Het aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren is tot 2017 afhankelijk van je leeftijd en conform onderstaand invoeringspad. Vanaf 2017 ontvang je, ongeacht je leeftijd, 35 extra bovenwettelijke vakantie-uren.

Werk je meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, dan zijn je vakantie-uren naar verhouding berekend op basis van je eigen arbeidsduur.

Leeftijd	Vakantie-uren	Extra bovenwettelijke vakantie-uren					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
18 jaar	224	22	6	12	18	24	35

19 jaar	224	14	6	12	18	24	35
20 jaar	224	7	6	12	18	24	35
21 t/m 29 jaar	224	0	6	12	18	24	35
30 t/m 39 jaar	224	7	13	19	25	32	35
40 t/m 44 jaar	224	14	20	26	32	32	35
45 t/m 49 jaar	224	22	25	28	32	32	35
50 t/m 54	224	32	32	32	32	32	35
55 t/m AOW-gerechtigde leeftijd	224	32	32	32	32	32	35

3. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
4. Op jouw verzoek worden je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren uitbetaald, daarbij wordt rekening gehouden met het wettelijke fiscale regime.
5. Je hebt de mogelijkheid je vakantieverlof te sparen met inachtneming van het wettelijke fiscale regime.

Artikel 6.2

Afwijking voor 50+

Overgangsregeling 50 jaar of ouder

1. In afwijking van artikel 6.1 heb je bij het bereiken van je 55 jarige leeftijd jaarlijks recht op de onderstaande extra bovenwettelijke vakantie-uren indien je op 31 december 2011:
 - 50 jaar of ouder was, maar jonger dan 55 jaar én
 - in dienst was bij een VVT werkgever .

Leeftijd op 31 december 2011	Extra bovenwettelijke uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar, bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

2. Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in lid 1 voldoet en je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.

Artikel 6.3

Afwijking voor 55+

Garantieregeling 55 jaar of ouder

1. In afwijking van de vorige artikelen heb je óf:
 - a. Jaarlijks recht op 93 extra bovenwettelijke vakantie-uren (dit is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop je recht had in 2011) als je op 31 december 2011:
 - 55 jaar of ouder was én
 - in dienst was bij een VVT werkgever
 Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet als je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.
 - b. Jaarlijks recht op 111 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren als je vóór 1 januari 2009:
 - 55 jaar of ouder was én
 - in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis
 Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet, als je nadien bij een andere V&V-werkgever in dienst treedt.
2. Je hebt géén recht op extra-bovenwettelijke vakantie-uren als je aanspraak hebt op het aantal vakantie-uren als genoemd in de garantieregeling Bijlage A1, artikel 1 als je in dienst bent bij een verpleeg- en verzorgingshuis én vóór 1 april 2004 gebruik maakte van de 55+ regeling.

Artikel 6.4

Opnemen van vakantie-uren

1. Ieder jaar is je werkgever verplicht je in de gelegenheid te stellen de door jou gewenste vakantie-uren op te nemen (desgewenst ononderbroken). Je werkgever kan de gewenste opname van

- Opnemen vakantie* vakantie-uren voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de afdeling of dienst zich hiertegen verzetten.
- Ziek en opname
Wijzigen tijdvak
vakantie*
2. Je kunt tenminste aanspraak maken op een periode van 3 aaneengesloten weken vakantie-uren. Dit is inclusief de weekenden voorafgaand en aansluitend op je vakantie.
 3. Als je ziek bent en vakantie-uren wil opnemen, vraag je vooraf toestemming aan je werkgever.
 4. Je werkgever kan het vastgestelde tijdvak van vakantie-uren wijzigen, als hij op het moment waarop het tijdvak is vastgesteld niet kon voorzien dat zich omstandigheden zouden voordoen als gevolg waarvan het functioneren van de instelling, dienst of afdeling ernstig in gevaar komt. Je werkgever zal het nieuwe tijdvak van vakantie-uren in overleg met jou vaststellen. Als je schade hebt als gevolg van deze wijziging, zal je werkgever deze vergoeden.

Artikel 6.5

Verjaren vakantie-uren

Je wettelijke, bovenwettelijke en extra-bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je deze hebt opgebouwd. Dit geldt ook voor je vakantie-uren die je in 2012 hebt opgebouwd.

Artikel 6.6

Feestdagen

*Opnemen vakantie
feestdag*

1. Wil je vrij zijn op een ingeroosterde werkdag die samenvalt met een feestdag (zie artikel 1.1 lid 8) dan neem je vakantie-uren op. Je kunt er voor kiezen om in plaats van op de genoemde feestdagen in artikel 1.1 lid 8, op een andere dag, die past bij jouw godsdienst of levensbeschouwing vakantie-uren op te nemen.
2. Voor alle dagen genoemd onder lid 1 geldt dat je alleen vakantie-uren kan opnemen als de aard van de werkzaamheden dit toelaten.
3. Als je in een vast patroon maximaal drie dagen per week werkzaam bent op in ieder geval een maandag en/of donderdag, dan heb je de mogelijkheid op (een) andere dag(en) je werkzaamheden te verrichten als deze werkdag(en) samenvallen met een feestdag. Je hoeft dan geen vakantie-uren voor deze feestdag op te nemen.

Artikel 6.7

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

*Bijzondere persoonlijke
omstandigheden*

1. Je vakantie-uren zijn ook bedoeld voor verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden en wettelijke verplichtingen. Dit betekent dat je jouw vakantie-uren onder andere inzet voor:
 - huwelijk;
 - registratie van partnerschap;
 - verhuizing;
 - bevalling van je relatiepartner inclusief kraamverlof;
 - huwelijksjubilea;
 - het overlijden van een huisgenoot of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn.

Rouwverlof

2. Je werkgever is verplicht je in de gelegenheid te stellen vakantie-uren op te nemen als je, door het overlijden van je huisgenoten of een van je bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, rouwverlof wil opnemen. Dit geldt ook als je vooraf niet in de gelegenheid bent geweest je vakantie-uren tijdig in overleg met je werkgever vast te stellen. Je stemt met je werkgever af wat de redelijke omvang is, dit is afhankelijk van de aard van de persoonlijke gebeurtenis.
3. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt opgebouwd om verlof op te nemen voor de in lid 1 en lid 2 weergegeven situaties, dan heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

(Tand)arts/specialist

4. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoeft je geen vakantie-uren op te nemen als je noodzakelijkerwijs onder werktijd de (tand)arts/specialist bezoekt.

Ziekte in gezin

5. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoeft je geen vakantie-uren op te nemen als je regelingen moet treffen om zorg voor een zieke in je gezin te regelen. Je hebt recht op een maximum van 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris ongeacht je arbeidsduur. Als dit ontoereikend is heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 6.8

Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of -verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee je samenwoont. Je geeft je werkgever een verklaring van de arts/behandelaar waaruit de noodzaak voor de verpleging/verzorging blijkt.

Het verlof dat je opbouwt tijdens het zorgverlof bij zeer ernstige ziekte is inbegrepen in de totale periode van dit zorgverlof.

Artikel 6.9

Mantelzorg (vanaf 1 januari 2014)

1. Werknemers die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verrichten geven dit aan hun werkgever aan. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat werknemers als mantelzorger worden overbelast. Daarbij zal gekeken worden naar de mogelijkheden die artikel 6.8 biedt.
2. Onder mantelzorg in deze CAO wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend

beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

- Artikel 6.10** **Verlenging bevallingsverlof**
Je hebt de mogelijkheid onbetaald verlof voor een periode van maximaal vier weken op te nemen aansluitend aan je bevallingsverlof. Je dient tijdig een verzoek in voor dit onbetaalde verlof bij je werkgever. Uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum maak je hierover afspraken met je werkgever.
- Artikel 6.11** **Wet Arbeid en Zorg**
Voor zover in de artikelen van dit Hoofdstuk niet anders is bepaald, is het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg op jou van toepassing. Er zijn in deze CAO geen afwijkende bepalingen opgenomen voor wat betreft zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.
- Artikel 6.12** **(Gedeeltelijk) afwijzen verlof**
Je werkgever heeft de mogelijkheid je geheel of gedeeltelijk geen vakantie-uren toe te staan of verlof te verlenen, indien het instellings- of patiëntenbelang dit in redelijkheid niet toelaat.
- Artikel 6.13** **Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling**
- Pensioenpremie*
1. Je werkgever heeft de mogelijkheid verschuldigde premies die ten laste van de werkgever komen over de periode van onbetaald verlof op jou te verhalen.
 2. Jij neemt jouw deel van de pensioenpremie voor rekening en je werkgever neemt zijn deel van de pensioenpremie voor zijn rekening indien het pensioenreglement van het pensioenfonds Zorg en Welzijn de mogelijkheid biedt de pensioenverzekering vrijwillig voort te zetten en het verlof betrekking heeft op:
 - verlenging bevallingsverlof;
 - ouderschapsverlof;
 - verlof via de levensloopregeling indien je daaruit een inkomen hebt van tenminste 70% van je laatstgenoten salaris.
- Lid 3 is alleen van toepassing als je werkzaam bent voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen*
- Werkgeversbijdrage IZZ*
3. Als je onbetaald verlof opneemt in de periode genoemd onder lid 2 (verlenging bevallingsverlof of ouderschapsverlof) of verlof via de levensloopregeling dan ontvang je de werkgeversbijdrage in het pakket IZZ Zorg voor de Zorg met inachtneming van het bepaalde in Bijlage A1 artikel 2.
 4. Je werkgever betaalt niet meer dan de voor zijn rekening komend deel van de premies die in de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of het IZZ volledig verschuldigd zijn. Als je werkgever de volledige premie afdraagt, dan zal hij het deel dat niet voor zijn rekening is op je verhalen.
 5. De vorige leden zijn alleen op jou van toepassing als je na het onbetaalde verlof tenminste zes maanden in dienst blijft bij je werkgever. Indien jij het dienstverband binnen deze termijn eindigt, dien je de voor rekening van de werkgever komend deel van de betaalde premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Je werkgever zal hiervoor een regeling met je treffen.
- Hoofdstuk 7** **Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**
- Artikel 7.1** **Meerkeuzesysteem**
Je kunt verschillende arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitruilen via een meerkeuzesysteem. Zowel de in te zetten arbeidsvoorwaarden (de bronnen) als de arbeidsvoorwaarden waartegen geruild kan worden (de doelen), kunnen worden uitgedrukt in geld of tijd.
- Artikel 7.2** **Randvoorwaarden**
1. Als je gebruik maakt van het meerkeuzesysteem worden je toeslagen voor overwerk, onregelmatige dienst of inconveniënte uren berekend alsof er geen uitruil heeft plaatsgevonden.
 2. Als je een tijdbron ruilt voor een doel in het kader van oriëntatie op je loopbaan, is de waarde van de tijdbron 120% van de waarde die de bron normaal gesproken heeft
 3. Als je een tijdbron uitruilt voor een extra storting in je pensioen wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het uurloon op het moment van de uitruil.
- Artikel 7.3** **Inrichting meerkeuzesysteem**
Je werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad hoe het meerkeuzesysteem wordt ingericht en wat de bronnen en doelen zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de randvoorwaarden van artikel 7.2.

Hoofdstuk 8 Arbeid en gezondheid

Artikel 8.1 **Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Loon bij ziekte

Definitie loon bij ziekte

1. Als je door ziekte niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren, dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
2. Als je ziek bent, ontvang je van je werkgever:
 - In de eerste 52 weken 100% van je loon bij ziekte.
 - In de daaropvolgende 52 weken 70% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.
3. Onder loon bij ziekte wordt in dit Hoofdstuk verstaan:
De som van het bruto-maandsalaris dat je ontvangt op het moment dat je ziek wordt en de overige structurele loonbestanddelen. De hoogte van deze structurele loonbestanddelen wordt op maandbasis berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Je loon bij ziekte wordt verminderd met:
 - de aanspraak die je als gevolg van ziekte hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan en
 - inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je je overeengekomen werk had kunnen verrichten in de eerste 52 weken van ziekte, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.
4. Als je arbeidsovereenkomst met je werkgever eindigt, dan krijg je geen loon bij ziekte meer.

Artikel 8.2 **Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract**

Min/max-contract

Als je een min/max-contract hebt, zoals bedoeld in artikel 4.2 en je hebt nog geen afspraak gemaakt over het te werken variabele gedeelte, dan wordt, in afwijking van artikel 8.1 lid 3 eerste zin, je salaris tijdens ziekte vastgesteld op basis van het gemiddelde salaris over de drie maanden of drie periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin je ziek bent geworden. De hoogte van structurele looncomponenten wordt berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Artikel 8.1 blijft van toepassing.

Artikel 8.3 **Verlagen van loondoorbetaling**

Als blijkt dat je de verplichtingen niet bent nagekomen die je werkgever op grond van de wet en/of een eigen regeling aan je stelt tijdens je ziekte, dan kan je werkgever de doorbetaling van het loon tijdens ziekte verlagen tot 70% van je loon, zoals dit is voorgescreven in artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek. Het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 en lid 6 Burgerlijk Wetboek blijft van kracht.

Artikel 8.4 **Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling**

Je werkgever kan jouw recht op loondoorbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk laten vervallen wanneer jouw aanspraak op een uitkering (op grond van de Ziektewet, WIA, WAO of WW) geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. Behalve wanneer dit aan je werkgever is te wijten.

Artikel 8.5 **Opnieuw ziek**

Als je na je ziekte je werk hervat en je wordt weer ziek binnen de termijn volgens de wet (artikel 7:629 lid 10 Burgerlijk Wetboek), dan wordt deze ziekte gezien als een voortzetting van de eerste keer dat je ziek werd.

Artikel 8.6 **Salarisaanpassingen bij ziekte**

Als je maandsalaris verandert doordat je een periodieke verhoging krijgt in de eerste 52 weken van ziekte of door een algemene salarisaanpassing op grond van deze CAO, dan verandert daardoor ook je loon bij ziekte.

Artikel 8.7 **Vakantiebijslag bij ziekte**

Als je ziek bent, houd je recht op vakantiebijslag (artikel 3.11) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.
Je vakantiebijslag bij ziekte wordt verminderd met de aanspraak die je hebt op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag.

Artikel 8.8 **Eindejaarsuitkering bij ziekte**

Je houdt recht op de eindejaarsuitkering (artikel 3.9) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.

Artikel 8.9 **Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte.**

Als je in de tweede periode van 52 weken ziekte productieve arbeid verricht bij je werkgever of bij een andere werkgever en/of re-integratieactiviteiten verricht, zoals je bent overeengekomen met je werkgever in het plan van aanpak, als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 Burgerlijk Wetboek, geldt het volgende:

- a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan re-

- integratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van jouw loon bij ziekte;
- b. de overige uren betaalt je werkgever door op basis van 70% van jouw loon bij ziekte;
- c. je inkomsten kunnen op basis van de uren onder sub a en/of b afzonderlijk of tezamen niet meer dan 100% van jouw loon bij ziekte bedragen en nooit minder dan 70%, met een minimum van het voor jouw geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 8.10

Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering

Als je door een vervroegde keuring, zoals bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht hebt op een IVA-uitkering volgens de WIA, dan heb je aanspraak op een aanvulling van je werkgever tot 100% van je loon bij ziekte.

Je loon bij ziekte wordt verminderd met:

- de aanspraak die je hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan;
- inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je recht had op de hiervoor genoemde IVA-uitkering, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.

Artikel 8.11

WGA-premie

Je werkgever mag een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op je nettoloon inhouden. Dit is geregeld in artikel 34 lid 2 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Als je werkgever deze premie op je loon inhoudt, geldt het volgende: de gedifferentieerde WGA-premie wordt verminderd met de opslag, de zogenaamde rentehobbel, op de gemiddelde premie, zoals bedoeld in artikel 2.8 lid 2 van het Besluit Wet financiering sociale verzekeringen. Van het restant mag maximaal 50% op je loon worden ingehouden.

Artikel 8.12

WIA 0-35%

(Dit artikel is alleen van toepassing voor werknemers werkzaam bij Verpleeg- en Verzorgingshuizen)

1. Als je na afloop van 104 weken ziekte op grond van de WIA-claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op 100% van je salaris onder de voorwaarden dat je werkt in je eigen functie of dat je werkt op het niveau van je eigen functie.
2. Als je na afloop van 104 weken ziekte in een andere functie gaat werken waarop een ander salaris van toepassing is, dan heb je recht op dat andere salaris.
3. Als je voor 0-35% arbeidsongeschikt bent, is dat geen reden voor ontslag. Dit is niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod, omdat de overige redenen voor ontslag van toepassing blijven.

Artikel 8.13

Arbocatalogus VVT

De Arbocatalogus VVT is een digitaal hulpmiddel en kun je vinden op www.arbocatalogusvvt.nl. De arbocatalogus is opgesteld door sociale partners en beschrijft de erkende middelen en methoden om aan de doelvoorschriften van de Arboret te kunnen voldoen.

In de arbocatalogus zijn voor de meest voorkomende arbeidsrisico's in de sector van de verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, jeugdgezondheid- en kraamzorg, de algemeen aanvaarde richtlijnen, instrumenten en goede praktijken, opgenomen. Het betreft de volgende arbeidsrisico's en arbothema's:

- fysieke belasting;
- psychosociale arbeidsbelasting (ongewenst gedrag en werkdruk);
- gevaarlijke stoffen (waaronder omgaan met cytostatica);
- biologische agentia (waaronder hepatitis B, MRSA);
- bedrijfshulpverlening;
- zwangerschap en arbeid.

Hoofdstuk 9

Vergoedingen

Artikel 9.1

Vergoeding woon-werkverkeer

1. Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie (je werklocatie) ontvang je een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer. Onder werklocatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie, zie hiervoor artikel 9.2.

Hoogte tegemoetkoming

2. De hoogte van de tegemoetkoming woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten die je moet maken om eenmaal per werkdag van je huisadres naar je werklocatie te reizen en weer terug, gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer en de kosten voortvloeiend uit het gebruik van brug, tunnel of veer, tot een maximum van € 132,88 per maand (niveau januari 2013) / € 134,54 per maand (niveau januari 2014). Op het bedrag van de vergoeding komt je eigen bijdrage van € 63,11 (niveau januari 2013) / € 63,90 (niveau januari 2014) in mindering.

Eigen vervoer

3. Als je met eigen vervoer van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een tegemoetkoming in de kosten, die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen. Daarbij wordt uitgegaan van het aantal af te leggen kilometers. Zowel de maximale vergoeding als de eigen bijdrage uit lid 2 zijn van toepassing.

4. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overhandigen.
5. Als je in een deeltijd dienstverband werkzaam bent en minder dan vijf dagen per week naar je werklocatie reist, wordt je tegemoetkoming voor woon-werkverkeer naar verhouding vastgesteld.
6. Het maximum bedrag en de eigen bijdrage volgens lid 2 worden aangepast bij prijswijzigingen van de vervoersstarieven van de NS.

Per 1 januari 2014:

Het maximum bedrag en de eigen bijdrage volgens lid 2 wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.

Extra reis

7. a. Als je naast het reguliere woon-werkverkeer een extra reis van je huisadres naar je werklocatie en weer terug moet maken in verband met
 - gebroken diensten met een onderbreking van meer dan 3 uur,
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst
 - overwerk dat niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden of
 - aanwezigheidsdienst die niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden,
 ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken voor het heen en weer reizen van je huisadres naar de plaats waar je moet werken.
- b. Voor de toepassing van lid 7 sub a. wordt onder reiskosten verstaan:
 - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
 - als je met je eigen auto reist en weer terug ontvang je een vergoeding die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen.
 - bij een oproep, al dan niet in verband met bereikbaarheidsdienst, ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken om met de laagste klasse van het openbaar vervoer naar je werklocatie te reizen en weer terug. Als je met eigen auto van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.
8. In overleg met de Ondernemingsraad of PVT kan je werkgever een afwijkende regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer treffen. Als dat het geval is, zijn de leden 1 tot en met 6 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.2

Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk

Hoogte

tegemoetkoming

Reizen cliënt in de wijk

1. Als je werkzaam bent bij cliënten in de wijk en rechtstreeks vanaf je woning naar de cliënt reist, ontvang je een tegemoetkoming in verband met de reiskosten naar de cliënt.
2. Je werkgever bepaalt, in overleg met jou, van welk vervoermiddel wordt uitgegaan. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van het vervoermiddel en bedraagt:
 - a. als je reist met auto of motor: per werkdag € 0,15 netto per afgelegde kilometer voor de eerste 10 kilometer en voor alle kilometers daarboven € 0,27 netto per kilometer;
 - b. als je reist met bromfiets, scooter of snorfiets: per werkdag € 1,91 (2013) / € 1,93 (2014) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
 - c. als je reist met de fiets: per werkdag € 1,09 (2013) / € 1,10 (2014) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
 - d. als je reist met het openbaar vervoer: de werkelijke reiskosten op basis van de laagste vervoersklasse, tegen inlevering van je vervoersbewijzen.
 - e. als niet aan de fiscale voorschriften voor een vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien je met de auto of motor reist terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, ontvang je een bedrag op basis van de volgende tabel:

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen in 2013 op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 16,25 per maand € 3,75 per week	€ 32,50 per maand € 7,50 per week	€ 48,75 per maand € 11,25 per week	€ 65,- per maand € 15,- per week
15 km	20 km	€ 22,75 per maand € 5,25 per week	€ 45,50 per maand € 10,50 per week	€ 68,25 per maand € 15,75 per week	€ 91,- per maand € 21,- per week
20 km		€ 32,50 per maand € 7,50 per week	€ 65,00 per maand € 15,00 per week	€ 97,50 per maand € 22,50 per week	€ 130,- per maand € 30,- per week

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen in 2014 op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 16,45 per maand € 3,80 per week	€ 32,91 per maand € 7,59 per week	€ 49,36 per maand € 11,39 per week	€ 65,81 per maand € 15,19 per week

15 km	20 km	€ 23,03 per maand	€ 46,07 per maand	€ 69,10 per maand	€ 92,14 per maand
		€ 5,32 per week	€ 10,63 per week	€ 15,95 per week	€ 21,26 per week
20 km		€ 32,91 per maand	€ 65,81 per maand	€ 98,72 per maand	€ 131,63 per maand
		€ 7,59 per week	€ 15,19 per week	€ 22,78 per week	€ 30,38 per week

Werkgever en werknemer kunnen voor de te hanteren vergoeding anders overeenkomen.

Vanaf 1 januari 2014

3. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
5. Als de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die je werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.¹

Noot

1 Voor een deel zijn de in artikel 9.2 lid 2 genoemde vergoedingen lager dan de fiscale norm van € 0,19 per kilometer, voor kilometers die je in verband met je werk reist. Voor een ander deel is sprake van fiscale bovenmatigheid. De fiscus staat toe om de ruimte die overblijft bij de lagere vergoedingen fiscaal 'weg te strepen' tegen (een deel) van de bovenmatige vergoedingen, waarmee de bovenmatigheid en dus de fiscale lasten kunnen worden beperkt. Deze handelwijze, door de fiscus 'saldering' genoemd, wordt alleen toegestaan wanneer in de regeling een bepaling wordt opgenomen, zoals bij lid 3 is gedaan, die voorziet in de mogelijkheid om (delen van) de ene vergoeding toe te rekenen aan een andere.

6. a. Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een met de Ondernemingsraad overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.
- b. Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.

Artikel 9.3

Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten

Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie en van daaruit naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie reist om daar werkzaamheden te verrichten, ontvang je:

- a. vergoeding van je woon-werkverkeer zoals geregeld in artikel 9.1 leden 1 t/m 6 en
- b. vergoeding van de kosten voor de reis vanaf de vaste werklocatie naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie zoals geregeld in artikel 9.2. In afwijking van artikel 9.2 lid 2a is de vergoeding, als je met de auto of motor reist, voor alle kilometers € 0,27 netto.

Artikel 9.4

Incidentele dienstreis

Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen

1. Als je in opdracht van je werkgever in verband met je werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten, wegens een dienstreis moet maken, ontvang je hiervoor een vergoeding volgens het onder a en b bepaalde:
 - a. de kosten van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overleggen.
 - b. Als je met toestemming van je werkgever met eigen auto reist ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.

Vanaf 1 januari 2014

2. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
3. Je werkgever vergoed de noodzakelijk door jou gemaakte verblijfskosten in verband met een dienstreis. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen van gemaakte kosten kunnen overleggen.
4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
5. In overleg met de Ondernemingsraad/PVT kan je werkgever een afwijkende regeling treffen voor de vergoeding van de gemaakte reis- en verblijfkosten. Als dat het geval is, dan zijn de leden 1 tot en met 4 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.5

Overlijdensuitkering

Uitkering bij overlijden

1. Ingeval de werknemer overlijdt verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij

grotendeels voorzag.

2. Indien de overleden werknemer geen nabestaanden heeft zoals bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek en genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. In aanvulling op artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
4. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
5. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 9.6

Herregistratie sociaal-geneeskundige

Herregistratie specialist ouderengeneeskunde

Vergoeding van herregistratie

1. Als je werkt in een functie als sociaal-geneeskundige vergoedt je werkgever de noodzakelijke kosten in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingsstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing.
Je werkgever heeft hierbij het recht om de door jou gekozen vorm van bij- en nascholing te toetsen aan het belang van de organisatie.
2. Als je werkt in een functie als specialist ouderengeneeskunde vergoedt je werkgever de kosten van de noodzakelijke scholing in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg indien deze kosten voortvloeien uit het Besluit houdende de algemene eisen voor de herregistratie van verpleeghuisartsen. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 9.7

Voorwaarden wachtgeld

Definitie wachtgeld

Wachtgeld

1. Je krijgt vanaf de dag dat je arbeidsovereenkomst is geëindigd wachtgeld toegekend als je voldoet aan de voorwaarden genoemd onder a t/m c:
 - a. Je arbeidsovereenkomst niet op je eigen verzoek eindigt, maar vanwege:
 - opzegging door je werkgever na toestemming van het UWV op basis van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen òf
 - ontslag na toestemming van de kantonrechter òf
 - een uitspraak van het Scheidsgerecht òf
 - een uitspraak van de gewone rechter.
 - b. En deze beëindiging plaatsvindt vanwege:
 - gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie òf
 - een reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden òf
 - een fusie, liquidatie of gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling òf
 - onbekwaamheid die niet aan jou is toe te rekenen en je 50 jaar of ouder bent en minimaal 15 jaar bij je werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) in dienst bent.
 - c. En je door de beëindiging van je arbeidsovereenkomst een WW-uitkering is toegekend en je alles doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van uitkeringen zoals in lid 3 sub a. weergegeven.
2. Als je na de schriftelijke mededeling van je werkgever, dat je arbeidsovereenkomst eindigt vanwege één van de onder lid 1 sub b genoemde redenen en je voor de dag van het ontslag een nieuwe arbeidsovereenkomst met een lager salaris bij een andere werkgever accepteert, dan ontvang je vanaf de dag van indiensttreding een aanvulling op je salaris ter hoogte van het wachtgeld. Dit geldt ook bij inkomsten uit eigen bedrijf.
3. Onder wachtgeld wordt verstaan de som van a., b. en c.
 - a. De uitkeringen waarop je recht hebt op basis van:
 - de Werkloosheidswet (WW);
 - de Ziektewet (ZW);
 - de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
 - de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
 - de loonsuppletieregelingen;
 - de Overbruggingsuitkering (OBU) of het Flexpensioen, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
 - b. De inkomsten uit arbeid of eigen bedrijf, voor zover lid 2 of artikel 9.12 (vermindering van wachtgeld) leden 1 t/m 3 van toepassing is.
 - c. De aanvulling van je werkgever op a. en b.
4. Een wachtgelduitkering wordt maandelijks uitgekeerd door je werkgever, zoals de uitbetaling van salaris ook plaatsvindt.
5. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk vervangen worden door een afkoopsom.
6. Je werkgever is verplicht bij een sluiting van de instelling tijdig maatregelen te nemen die de

financiering van de wachtgeldverplichting waarborgt.

Artikel 9.8

Wachtgeldperiode

Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt je toegekend gedurende drie maanden plus drie maanden voor elk vol jaar dat je in dienst was bij je werkgever. De in de vorige zin bedoelde duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor jou geldende loongerelateerde WW-uitkering.
2. Als je binnen vijf jaar na je ontslagdatum, de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken én direct voorafgaand aan het ontslag minimaal 10 jaar in dienst geweest bent bij je werkgever, wordt de duur van je recht op wachtgeld verlengd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Tijdens de in lid 2 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde in artikel 9.9 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die je hebt doorgebracht bij je huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Artikel 9.9

Hoogte wachtgeld

Hoogte van het wachtgeld

1. De hoogte van het wachtgeld is de eerste zes maanden gelijk aan je laatst verdiende salaris. Na deze periode wordt de hoogte van het wachtgeld afgebouwd en bedraagt het vervolgens de volgende drie maanden 80% van je salaris, de daarop volgende twee jaar 75% van je salaris en vervolgens 70% van je salaris.

Berekeningsgrondslag

De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is gelijk aan je laatstverdiende salaris vermeerderd met vakantiebijslag en structurele eindejaarsuitkering.

Indien de hoogte van je salaris wisselde, wordt het gemiddelde salaris per maand over de laatste twaalf volle kalendermaanden voor het einde van het dienstverband als berekeningsgrondslag genomen. Als deel van de berekeningsgrondslag geldt ook het bedrag dat je voorafgaand aan je ontslag over een periode van twaalf volle kalendermaanden gemiddeld als toelage inconvenienten uren hebt ontvangen.

Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het wettelijk minimumloon.

OBU/Flexpensioen

2. Als je een overbruggingsuitkering (OBU) of een Flexpensioen ontvangt vanuit de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld.

Loonaanpassing

3. Als er sprake is van een algemene loonaanpassing voor deze CAO, waarop je recht gehad zou hebben als je nog steeds in dienst was van je werkgever, dan wordt dit in de berekening van het wachtgeld meegenomen. In dat geval worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Als de berekening zoals bedoeld in dit artikel leidt tot een voor jou ongunstig resultaat, doordat je werkzaamheden geleidelijk worden afgebouwd, dan wordt in je voordeel van dit artikel afgeweken.

Artikel 9.10

*Tegemoetkoming
kosten
pensioenregeling*

Pensioenbijdrage bij wachtgeld

1. In de periode waarin je recht hebt op wachtgeld, kun je in het geval van vrijwillige voortzetting van je deelname aan de pensioenregeling - voor tenminste de helft - recht hebben op een tegemoetkoming in de kosten hiervan. Deze tegemoetkoming bedraagt de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat je werkgever voor jou, over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was.
2. Het bepaalde in het vorige lid is alleen van toepassing, indien je zelf (tenminste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie, die je verschuldigd was over de volle maand voorafgaand aan het ontslag, voor je rekening neemt.
3. Vanaf het moment dat je, in de periode waarin je recht hebt op wachtgeld, gebruik kunt maken van de Overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, heb je in geval van volledige vrijwillige voortzetting van deelname aan de pensioenregeling, recht op een tegemoetkoming ter hoogte van het volledige werkgeversaandeel in de pensioenpremie die van toepassing was in de laatste maand voor het ontslag.
4. Zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de hoogte van het premiepercentage die ook van toepassing zou zijn geweest als je nog steeds in dienst was, dan geldt vanaf dat moment het bepaalde in leden 1 en lid 2 met de aangepaste premie als uitgangspunt.
5. Je bent als rechthebbende, voor zover mogelijk, verplicht een uitkering uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering aan te vragen. Een uitkering uit dit fonds wordt in mindering gebracht op de in dit artikel bedoelde tegemoetkoming in de pensioenpremie gedurende de wachtgeldperiode.

OBU

*Fonds Voorheffing
Pensioenverzekering*

Artikel 9.11

Overige voorwaarden

Overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor wachtgeld

1. Je bent verplicht om je direct na de schriftelijke mededeling van je werkgever dat je arbeidsovereenkomst eindigt wegens ontslag, zoals in artikel 9.7 lid 1 is weergegeven, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.
2. Je bent verplicht gebruik te maken van geboden mogelijkheden om inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf te verwerven, tenzij je kunt aantonen dat het nakomen van deze verplichting in alle redelijkheid niet van je gevraagd kan worden.
3. Als je in de periode waarin je recht hebt op wachtgeld inkomsten verwerft als bedoeld onder lid 2

of uit uitkeringen als genoemd in artikel 9.7 lid 3 a., ben je verplicht om je werkgever hierover en over de hoogte ervan direct te informeren. Als je werkgever hierom vraagt ben je verplicht alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken hierover te verstrekken.

Artikel 9.12

Inkomsten arbeid of eigen bedrijf

Vermindering van het wachtgeld

1. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf ontvangt met ingang van of na de dag waarop je wachtgeld is ingegaan, worden deze inkomsten op je wachtgeld in mindering gebracht als de inkomsten samen met je wachtgeld hoger zijn dan je laatstverdiende salaris.
2. Lid 1 is ook van toepassing als je inkomsten uit arbeid of in verband met of uit eigen bedrijf ontvangt in de periode van non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaand aan je ontslag, waarvoor je wachtgeld is toegekend.
3. Lid 1 is ook van toepassing als je werk bij een andere werkgever hebt of een eigen bedrijf bent begonnen vóór de dag van je ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag hieruit inkomsten ontvangt. Als je aannemelijk maakt dat (een gedeelte van) je inkomsten of de vermeerdering van je inkomsten niet het gevolg is van een toename van werkzaamheden of verband houden met je ontslag dan worden (een gedeelte van) je meerdere inkomsten niet meegenomen in de toepassing van lid 1.
4. Als er sprake is van strafkorting in verband met je WW-uitkering, wordt de verplichting van je werkgever tot de aanvulling zoals in artikel 9.9 weergegeven overeenkomstig aangepast en kan je geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
5. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf, als bedoeld in lid 1, tot een (gedeeltelijke) korting leiden op je wettelijke uitkering, dan behoort het gedeelte van je inkomsten dat in mindering wordt gebracht op je wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld.

Strafkorting WW

Artikel 9.13

Einde van het recht op wachtgeld

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag waarop je aanspraak maakt op ouderdomspensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn als het recht hierop is ontstaan tijdens het dienstverband op basis waarvan je wachtgeld ontvangt;
 - c. als je onvoldoende meewerkt aan een medisch onderzoek voor het verkrijgen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - d. als je niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 9.11.
 - e. als één van de in artikel 9.7 lid 3 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 9.7 lid 1 sub c, in acht neemt.
2. Tijdens een beroepsprocedure op grond van een van de genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

Artikel 9.14

Overlijdensuitkering

Uitkering bij overlijden bij wachtgeld

1. Ingeval degene die recht heeft op wachtgeld overlijdt, verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Indien de overleden werknemer geen nabestaanden heeft zoals bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek en genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan verstrekken aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. In aanvulling op artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd ter hoogte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
4. Deze overlijdensuitkering vervalt als er vanwege het overlijden uitkeringen worden verstrekt die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 9.15

Verhuiskostenregeling

Bijzondere regelingen

1. Als je in het eerste jaar na je ontslag, zoals bedoeld in artikel 9.7, een arbeidsovereenkomst aangaat met een nieuwe werkgever en bij deze werkgever is geen verhuiskostenregeling van toepassing, dan heb je als je een eigen huishouding voert recht op een eenmalige tegemoetkoming in verband met gemaakte verhuiskosten als de afstand tussen je woonplaats en je nieuwe werkadres zo groot is dat je redelijkerwijs moet verhuizen. De hoogte van deze tegemoetkoming is gelijk aan eenmaal het maandsalaris wat je verdiende direct voor de beëindiging van je dienstverband, met een minimum van tweemaal het voor jou geldende minimumloon per maand.
2. Toezeggingen die je werkgever vóór je ontslag, zoals bedoeld in artikel 9.7, heeft gedaan in verband met vergoeding van studiekosten blijven tijdens de wachtgeldperiode geldig. Indien je een opleiding volgt in verband met herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar je werkzaam was, bedraagt de vergoeding 100% van de

Studiekosten

- noodzakelijke kosten.
- IZZ
3. Als je in dienst bent van een verpleeg- en verzorgingshuis, en je op de datum van je ontslag, zoals bedoeld in artikel 9.7, deelnemer van IZZ was, dan blijft tijdens de wachtgeldperiode het deelnemerschap op basis van Bijlage A1 artikel 2 en verder van de CAO van toepassing.

Artikel 9.16

Positieve afwijking wachtgeldregeling

Als er sprake is van een (dreigend) collectief ontslag waarvoor een sociaal plan, als bedoeld in artikel 12.2 hoofdstuk Fusie en reorganisatie, wordt afgesproken met (regionale) vakbonden, dan is je werkgever verplicht de wachtgeldregeling van hoofdstuk 9 met de vakbonden te bespreken. Je werkgever moet hierbij een positieve afwijking van deze regeling met de vakbonden overeenkomen.

Hoofdstuk 10

Medezeggenschap, vakbondsfaciliteiten, vertrouwenspersoon

Artikel 10.1

Extra bevoegdheden van de Ondernemingsraad

*Verplichtingen
werkgever*

1. Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de ondernemingsraden, is je werkgever verplicht:
 - a. minimaal eenmaal per jaar overleg te voeren met de Ondernemingsraad over:
 - het werktijdenbeleid en de medezeggenschap van de werknemers hierbij;
 - het contractenbeleid, waarbij het aangaan van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur en het vergroten van de omvang van deeltijdcontracten speciaal aandachtspunt is;
 - knelpunten in de uitvoering van de werktijdenregeling;
 - b. zich in te spannen om samen met de Ondernemingsraad in het kader van het arbobeleid aandacht te besteden aan de thema's werkdruk en veiligheid;
 - c. jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad een scholingsplan inclusief budget vast te stellen. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op inzetbaarheid gerichte scholing en een faciliteitenregeling. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.

*Advies
Ondernemingsraad*

2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door de werkgever voorgenomen besluit tot de benoeming van een lid van het bestuur of lid van de Raad van Toezicht. Hierbij wordt de procedure gevolgd zoals in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden is weergegeven.
3. Als je bij een V&V-werkgever werkt is je werkgever, naast het bepaalde in lid 1, verplicht om de Ondernemingsraad periodiek inzicht te geven in de voortgang die gemaakt wordt in het plan van aanpak dat in verband met het Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg is opgesteld om de formatie uit te breiden en opleidingen en scholing te intensiveren.
Dit lid geldt van 1 augustus 2012 tot 1 januari 2015.

Artikel 10.2

Verlof voor vakbondsactiviteiten

Vakbondsverlof

1. Als je deel wilt nemen aan activiteiten van de vakbond waarvan je lid bent, stelt je werkgever je daartoe in de gelegenheid. Als deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop je volgens je arbeidsovereenkomst inzetbaar bent, krijg je hiervoor betaald verlof tot een maximum van 200 uur per jaar.
2. Onder de onder lid 1 bedoelde activiteiten worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen of vergaderingen van statutaire regionale organen van de vakbond als je door de vakbond als bestuurslid en/of afgevaardigde bent aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen als je daarvoor door het hoofdbestuur van de vakbond bent uitgenodigd;
 - cursussen als je deze op verzoek van het hoofdbestuur van de vakbond verzorgt of bijwoont.
3. Onder vakbond wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
 - a. een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO;
 - b. een vakcentrale waarbij een vereniging zoals bedoeld onder a. is aangesloten;
 - c. de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), voor zover een werknemer lid is van een vereniging of bestuurslid is van de FBZ en het om bestuurlijke activiteiten voor de FBZ gaat.

Definitie vakbond

Artikel 10.3

Vakbondsconsulent

1. Als je namens de vakbond waarvan je lid bent en die partij is bij deze CAO werkt als vakbondsconsulent in een instelling met minimaal 200 fte word je voor vier uur per week vrijgesteld van werk om de taken van vakbondsconsulent te kunnen uitoefenen. Per instelling kunnen maximaal vijf vakbondsconsulenten (één per vakbond, partij bij deze CAO) worden vrijgesteld.
2. Je geniet als vakbondsconsulent dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden voor leden van de Ondernemingsraad geldt.

Artikel 10.4

Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie

Dit artikel is alleen van toepassing op Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Je werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie je voor opvang, steun en advies terecht kunt als je te maken hebt met seksuele intimidatie. Over het besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan de Ondernemingsraad een bindende voordracht doen.
2. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de Ondernemingsraad.

Artikel 10.5

Verzorgende en Verpleegkundige Adviesraad

Om bij te dragen aan de professionaliteit en kwaliteit van de verzorgende en verpleegkundige zorg bevelen cao-partijen aan om een Verzorgende en Verpleegkundige Adviesraad in te stellen.

Hoofdstuk 11

Funciewaardering

Artikel 11.1

Uitgangspunten FWG

1. Je functie is door je werkgever op basis van het actuele computerondersteunde systeem FWG ingedeeld in één van de functiegroepen 5 t/m 80.
2. Jij of je werkgever hebben het recht het FWG-functiewaarderingssysteem gratis in te zien. Je werkgever of jij dienen hiervoor een verzoek in bij cao-partijen. Dit geldt ook als jij of je werkgever de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen willen inzien.
3. Je werkgever houdt hierbij rekening met de volgende uitgangspunten:
 - a. Basis voor de indeling is de door jou uitgeoefende functie die in een functiebeschrijving wordt vastgelegd op basis van de door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
 - b. Indeling van je functie vindt plaats op basis van het FWG-functiewaarderingssysteem nadat je functie op basis van de overeenkomstige functiebeschrijving is vastgesteld.
 - c. Bij het vaststellen van je functiebeschrijving, de waardering en de indeling van de functie die je vervult geldt de procedure uit dit Hoofdstuk.
4. Je werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden ('de systeemdeskundige') en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem ('de indelers').
5. Je werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor een adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.

Uitgangspunten

Artikel 11.2

Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het functiewaarderingssysteem zullen zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit Hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan niet eerder starten dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie als laatste is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten voor een herindeling:
 - a. Als partijen bij de CAO overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan moet je werkgever overgaan tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) zodra sprake is van aanpassingen die direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Je werkgever moet tot toetsing of heroverweging van (een) functie-indeling(en) overgaan, als sprake is van een wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Voor de herindeling maakt de werkgever gebruik van de procedure uit dit hoofdstuk. Er is sprake van een wezenlijke verandering van je functie wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat je functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de meest recente beschrijving van je functie of het niveau op basis van een (her)indeling.
3. Als je werkgever je nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan je zes maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal je werkgever binnen drie maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Herindeling functies

Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal

Een wezenlijke verandering van de functie-inhoud

Artikel 11.3

Herindelingsprocedure

1. Op basis van de in artikel 11.2 omschreven aanleidingen kan jij en/of je werkgever het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure.
2. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen:
 - a. Fase 1:
 - Je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) toetst het initiatief tot herindeling.
 - Eventueel geeft je werkgever een nadere overweging of er gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem en zo ja welke dit zijn.
 - Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van je functie te worden geïnventariseerd. Hierna kan worden vastgesteld in hoeverre wijziging van het als laatste vastgestelde indelingsniveau noodzakelijk is.

Fasen herindeling

- b. Fase 2:
 - Je werkgever legt de functiebeschrijving aan je voor. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.4 (vaststellen functiebeschrijving).
- c. Fase 3:
 - Je werkgever stelt de waardering van je functie vast en biedt deze aan je aan. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.5 (waardering en indeling van de functie).

Artikel 11.4

Vaststellen functiebeschrijving

1. Je werkgever neemt een voorlopig besluit over je functiebeschrijving en legt dit aan je voor.
2. Als je niet instemt met dit voorlopige besluit kun je bezwaar maken bij je werkgever.
3. Je moet je bezwaar schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever indienen.
4. Je moet het bezwaar binnen een termijn van 30 dagen of binnen de met de Ondernemingsraad overeengekomen termijn indienen.
5. Je werkgever vraagt binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de door hem ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).
De taak, samenstelling en werkwijze van de IBC-FWG wordt vastgelegd in een tussen je werkgever en de Ondernemingsraad overeengekomen reglement.
6. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift definitief over de vaststelling van je functiebeschrijving. Eventueel geldt binnen de instelling een afwijkende termijn die met de Ondernemingsraad is overeengekomen.
7. Het besluit van je werkgever in het vorige lid betekent het einde van de procedure binnen de instelling voor de vaststelling van je functiebeschrijving.
8. Als je het niet eens bent met het definitieve besluit van je werkgever is er sprake van een geschil over de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.5

Waardering en indeling van de functie

1. Je werkgever bepaalt de FWG-waardering en indeling van je functie met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van je functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen jou en je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) over de waardering en indeling van je functie. Je kunt je tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het herindelingsgesprek maakt je werkgever een gespreksverslag.
Dit geldt ook voor ieder eventueel volgend gesprek.
4. Je ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Als je akkoord gaat met het herindelingsvoorstel moet je dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan je werkgever kenbaar te maken.
6. Je werkgever bevestigt binnen 14 dagen na je akkoord het herindelingsvoorstel en stelt je schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Als je niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan moet je binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever een bezwaar indienen.
8. Je werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van je bezwaarschrift advies in bij de IBC-FWG, over je bezwaar, de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift. Het is mogelijk dat binnen de instelling in overeenstemming met de Ondernemingsraad van deze termijn van 30 dagen wordt afgeweken.

Hoofdstuk 12

Fusie en reorganisatie

Artikel 12.1

Fusie

1. Met fusie wordt gelijkgesteld iedere vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze CAO aan een andere rechtspersoon.
2. Als je werkgever betrokken is bij een fusie zijn de "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers" (kortweg SER-fusiecode genoemd) van toepassing, ongeacht het aantal werknemers dat bij de fusie betrokken is.

Artikel 12.2

Definitie reorganisatie

Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie. Hieronder valt ook de situatie waarin een reorganisatie het directe gevolg is van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
2. Als je werkgever overgaat tot reorganisatie waardoor op een of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen:

Reorganisatieplan/afvl
oei-ingsplan

Overleg OR

- de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd of
 - de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers beëindigd moeten worden, is je werkgever verplicht na overleg met de Ondernemingsraad een voorlopig reorganisatieplan en/of afvloeiingsplan op te stellen.
3. Als er voor de betrokken werknemers sprake is van beëindiging of wijziging in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie, is je werkgever verplicht hierover tijdig overleg te voeren met de vakbonden die bij deze CAO betrokken zijn. Na het overleg met de Ondernemingsraad en vakbonden stelt je werkgever het reorganisatieplan definitief vast. Hij stuurt een exemplaar van het definitieve reorganisatieplan aan de Ondernemingsraad en de betrokken vakbonden. Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de Ondernemingsraad het nieuwe organisatieschema van je werkgever.
4. Je werkgever beargumenteert ontslagaanvragen schriftelijk.
5. In dit artikel wordt met ontslag ook ontbinding van je arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek bedoeld.

Artikel 12.3

Overname personeel Wmo (treedt in werking per 1 september 2013)

In aanvulling op de overlegplicht van artikel 10a Wet Maatschappelijke Ondersteuning, gelden, in het kader van het aangaan respectievelijk in het kader van wijzigingen in de contractuele betrekkingen tussen de werkgever en de gemeente inzake de opdracht tot het leveren van Wmo huishoudelijke verzorging in natura, voor de bij dit overleg betrokken werkgevers de navolgende leden:

Werkingsfeer

1. Looptijd
 - a. Dit artikel treedt in werking per 1 september 2013 voor de inschrijving vanaf deze datum op een gemeentelijke opdracht tot het leveren van Wmo huishoudelijke verzorging, met inachtneming van het gestelde in sub b.
 - b. Dit artikel heeft een looptijd tot 1 februari 2014, behoudens indien artikel 12.3 CAO op 1 november 2013 niet algemeen verbindend is verklaard. In dat geval vervalt artikel 12.3 CAO per 1 november 2013, zonder nawerking.
 - c. Na de looptijd van dit artikel ontbreekt nawerking.
2. Werkingssfeer
 - a. Verliezende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de Wmo zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verloren of wiens gegunde opdracht is verminderd.
 - b. Verkrijgende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de Wmo zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verkregen of wiens gegunde opdracht is vermeerderd.
 - c. Werknemer: de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verricht bij cliënten in het kader van hulp bij het huishouden voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is bij de verliezende werkgever.
 - d. Deze regeling geldt niet indien de Wet overgang ondernemingen als bedoeld in de artikelen 7:662 tot en met 7:666 BW van toepassing is, waarbij de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en de daar werkzame werknemer(s) bij overgang van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

Verplichtingen

3. Verplichtingen
 - a. De werkgever die inschrijft op een gemeentelijke opdracht tot het leveren van Wmo huishoudelijke verzorging in natura, vermeldt de verplichtingen ingevolge deze regeling in de offerte.
 - b. De verliezende werkgever(s) en de verkrijgende werkgever(s) treden gezamenlijk in overleg over de overname door de verkrijgende werkgever(s) van de bij de verliezende werkgever in dienst zijnde werknemers, voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is.
 - c. De in sub b genoemde werkgevers stellen de betrokken gemeente(n) op de hoogte van dit overleg met het verzoek hieraan deel te nemen met als doel te komen tot concrete afspraken over een inhoudelijke bijdrage van de gemeente op grond van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor (behoud van) de lokale werkgelegenheid.
 - d. De verliezende werkgever(s) stelt (stellen) een (gezamenlijk) overzicht op met werknemers als bedoeld in lid 2 sub c. Daarbij worden de werknemers evenredig ingedeeld, waarbij tenminste rekening wordt gehouden met:
 - functiegroep;
 - de contractuele arbeidsduur.
 - e. In goed onderling overleg tussen de verkrijgende werkgevers vindt een redelijke en evenredig gespreide verdeling van het aantal werknemers plaats, te meten op FTE-basis en rekening houdend met de indeling als bedoeld in sub d.
 - f. De verkrijgende werkgever(s) is (zijn) verplicht aan de op grond van de sub e verdeelde werknemer(s) een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden zoals die laatstelijk op de werknemer van toepassing waren bij de verliezende werkgever.
 - g. Als voor een of meer werkgevers uit dwingende wet- en regelgeving verplichtingen voortvloeien die van invloed zijn op de toepassing van dit artikel, zoals (her)plaats)

- verplichtingen tegenover huidige werknemers die van invloed zijn op de mate waarin nieuw personeel kan worden overgenomen, kan van de verplichtingen van sub d, e en f worden afgeweken. Daarbij wordt zoveel mogelijk in de geest van deze regeling gehandeld.
- Klachtencommissie*
4. Klachtencommissie
 - a. Cao-partijen stellen een klachtencommissie in, bestaande uit twee vertegenwoordigers namens de werkgeversorganisaties en twee vertegenwoordigers namens de werknemersorganisaties alsmede een door deze vertegenwoordigers te benoemen voorzitter.
 - b. De commissie heeft tot taak, klachten van een bij het in deze regeling bedoelde overleg betrokken werkgever in behandeling te nemen en te beoordelen of de werkgever(s) tot wie de klacht zich richt, in redelijkheid aan de in deze regeling bedoelde voorwaarden heeft (hebben) meegewerkt.
 - c. Het oordeel van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Slechts indien alle betrokken werkgevers de commissie schriftelijk om een oordeel verzoeken, is het oordeel van de commissie bindend.
 - d. De commissie stelt ten behoeve van haar werkzaamheden een reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan cao-partijen.
 - e. De kosten van de commissie komen voor rekening van cao-partijen die daartoe een vergoedingsregeling opstellen.

Hoofdstuk 13 Decentrale regelingen

De in artikel 13.3 opgenomen cao-artikelen van de voormalige CAO-V&V en de daarmee corresponderende artikelen uit de voormalige CAO-Thuiszorg zijn vanaf 1 januari 2008 niet in de geldende CAO VVT opgenomen. Deze regelingen zijn overgeheveld naar het decentrale instellingsniveau en vormen onderwerp van centraal overleg tussen werkgever en OR.

Artikel 13.1

Ondernemingsovereenkomst

Tussen je werkgever en de Ondernemingsraad geldt een ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32 lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden. Je werkgever en de Ondernemingsraad nemen vanaf 1 januari 2008 de regelingen uit artikel 13.3 integraal en ongewijzigd op in de ondernemingsovereenkomst. Je werkgever kan vervolgens in overleg met de Ondernemingsraad eigen regelingen overeenkomen over de bepalingen die zijn vermeld in artikel 13.3. Je werkgever en de Ondernemingsraad bepalen in overleg of de regeling geldt voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd en de duur van de regeling.

Artikel 13.2

Rol Ondernemingsraad

1. De Ondernemingsraad is verplicht een achterbanraadpleging onder het personeel te houden voordat eigen regelingen als bedoeld in artikel 13.1 worden vastgesteld of gewijzigd.
2. Je werkgever en de Ondernemingsraad komen de verplichting overeen om de ondernemingsovereenkomst en de daarin opgenomen regelingen regelmatig te evalueren.
3. De werkgever informeert alle werknemers over wijzigingen van de met de Ondernemingsraad overeengekomen regelingen in de ondernemingsovereenkomst.
4. Als je werkgever en de Ondernemingsraad geen overeenstemming bereiken over de in artikel 13.1 bedoelde (aanpassing van) eigen regelingen dan blijft de regeling zoals opgenomen in de ondernemingsovereenkomst gelden.
5. Als je werkgever geen overeenstemming met de Ondernemingsraad bereikt over (aanpassing van) een eigen regeling in de ondernemingsovereenkomst, kan hij geen vervangende instemming bij de kantonrechter verzoeken als bedoeld in artikel 27 lid 4 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 13.3

Decentrale bepalingen voormalige CAO V&V en voormalige CAO Thuiszorg

1. Voor verpleeg- en verzorgingshuizen worden met de in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO V&V de volgende bepalingen uit de CAO V&V 2006-2007 bedoeld:
 - a. Scholing en ontwikkeling:
 - artikel 3.3.5 leden 2, 3,4 en 5 faciliteitenregeling leerlingen
 - artikel 3.3.10 inhoud arbeidsovereenkomst
 - artikel 7.1 bij- en nascholing
 - artikel 7.2 individueel scholingsbudget en loopbaanadvies
 - artikel 7.3 bijdrage beroepsorganisaties
 - artikel 7.4 registratiekosten
 - b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
 - artikel 3.1.7 lid 2 periodieke verhogingen
 - artikel 3.2.2 waarneming
 - artikel 3.2.4 bijzondere toeslagen
2. Voor thuiszorgorganisaties worden met de in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO Thuiszorg de volgende bepalingen uit de CAO Thuiszorg 2005-2007 bedoeld:
 - a. Scholing en ontwikkeling:
 - artikel 38a algemeen
 - artikel 38b scholing en opleiding
 - artikel 38d algemeen (leerlingen en stagiaires)
 - artikel 38e lid 5 leerling werknemer
 - artikel 38f leden 1, 2, 3, 6 eerste zin, 7 en 8 leerling werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende
 - artikel 39 lid 5 algemeen (begeleiden stagiaires)
 - artikel 43 opleiding en nascholing
 - artikel 75 studiefaciliteiten uitvoeringsregeling K studiefaciliteiten (ex art. 75)
 - b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
 - artikel 30 waarneming hoger gesalarieerde functie

- c. Invulling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
 - artikel 8.1 meerkeuzesysteem
 - artikel 8.2 inwisselen van arbeidsvoorwaarden
 - artikel 8.3 bronnen en doelen
 - artikel 8.4 leden 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 en 9 spaarverlof
 - artikel 8.6 leden 1 en 2 pc-privé, fietsenplan en kinderopvang
 - artikel 8.7 spaarloon
 - artikel 8.8 kopen en verkopen van vakantiedagen
- d. Vergoedingen:
 - artikel 5.4.9 maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding
- e. Verplichtingen werkgever en werknemer:
 - artikel 2.3 leden 1,2,3,5 en 6 verplichtingen werkgever
 - artikel 2.4 verplichtingen werknemer
 - artikel 2.5 belangenbehartiging van werknemer
 - artikel 2.6 rechtsbijstand
 - artikel 9.1.4 ziekte door derden
- f. Melding afwezigheid:
 - artikel 9.1.1 ziekte en reglement ziekmelding
- g. Verhuiskostenregeling:
 - artikelen 10.4.1 t/m 10.4.7 verhuiskostenregeling
- artikel 30a arbeidsmarkttoeslagen
- artikel 30b beloningsaccenten in verband met functioneren
- artikel 61 beoordelingsregeling
- artikel 6 Uitvoeringsregeling A inhouden periodiek
- artikel 7 Uitvoeringsregeling A extra periodieken
- c. Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
 - artikel 7a meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden leden 1, 2, 3, 4 en 10
- d. Vergoedingen:
 - artikel 40 aanstellingskeuring
 - artikel 76 telefoonkosten
 - artikel 77 dienstkleding
- e. Integriteitsbeleid:
 - artikel 44 nevenfuncties
 - artikel 8 lid 2 sub f inhoud arbeidsovereenkomst (nevenfuncties)
- f. Werkoverleg:
 - artikel 1 sub p definities (werkoverleg)
 - artikel 54 werkoverleg
- g. Verplichtingen werkgever en werknemer:
 - artikel 51 leden 1 en 2 aansprakelijkheid voor schade
 - artikel 48 leden 1 en 2 algemeen (goed werkgever en geheimhouding werkgever)
 - artikel 49 belangenbehartiging werknemer
 - artikel 51a rechtsbijstand
 - artikel 50 sub b verstrekking functiebeschrijving
 - artikel 39 algemeen (goed werknemer)
 - artikel 40 aanstellingskeuring
- h. Melding afwezigheid:
 - artikel 35 melding afwezigheid
- i. Verhuiskostenregeling:
 - artikel 41 verhuizing
 - artikel 73 vergoeding verhuiskosten
 - uitvoeringsregeling I verhuiskostenvergoeding

Artikel 13.4

Decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap

1. De V&V-werkgever overlegt met de vakbonden die partij zijn bij deze CAO over toepassing en wijziging van het bepaalde in artikel 12.1.1 lid 5 (extra bevoegdheden Ondernemingsraad) en artikel 12.1.3 (inroostering en vergoeding vergaderuren Ondernemingsraad) van de CAO V&V 2006-2007.
2. De werkgever van een thuiszorgorganisatie overlegt met de vakbonden die partij zijn bij deze CAO over toepassing en wijziging van het bepaalde in artikel 63 (Faciliteiten van de Ondernemingsraad) van de CAO Thuiszorg 2005-2007.
3. Als in het in lid 1 of lid 2 bedoelde overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijven voor de werkgever de genoemde bepalingen uit de voormalige CAO V&V en de voormalige CAO Thuiszorg ongewijzigd van toepassing.

Hoofdstuk 14

Slotbepalingen

Artikel 14.1

Commissie van Interpretatie

1. De Commissie van Interpretatie is ingesteld door de gezamenlijke partijen bij deze CAO.
2. Alleen cao-partijen kunnen vragen over de interpretatie van de tekst van deze CAO voorleggen aan de Commissie van Interpretatie.
3. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie liggen vast in een reglement dat door cao-partijen is opgesteld.

Artikel 14.2

Op non-actiefstelling en schorsing

Als je werkgever je op non-actief stelt of schorst, behoud je je recht op salaris in deze periode.

Artikel 14.3

Bijdrage werknemersorganisaties

De bijdrage aan de vakbonden wordt tussen partijen bij deze CAO geregeld en wordt door de werkgeverspartij(en) uitgekeerd.

Artikel 14.4

Duur, wijziging en opzegging van de CAO

1. Deze CAO heeft een looptijd van 1 september 2013 tot en met 31 augustus 2014.
2. De CAO wordt steeds met één kalenderjaar stilzwijgend verlengd, tenzij een of meer cao-partijen de CAO uiterlijk twee maanden voor de einddatum opzeggen.
3. Partijen bij deze CAO kunnen in onderling overleg besluiten de CAO tussentijds te wijzigen.

Artikel 1 Garantiebepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 1 sub 1

1. Voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006-2007 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden en duur.
2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
 - a. artikel 3.4 leden 4, 5 en 6 CAO-V&V;
 - b. artikel 6.2.5 CAO-V&V. Deze 55+-regeling wordt vanaf 1 januari 2009 toegepast met inachtneming van de navolgende (vakantie)verlofuren als bedoeld in artikel 6.1 van deze CAO:
 - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 niet overschrijdt: 242 uren
 - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 overschrijdt: 243 uren
 - c. artikel 10.2.7 CAO-V&V;
 - d. artikel 13.4 CAO-V&V.
 - e. artikel 3.1.6 CAO-V&V 2006-2007: Salarisgarantie FWG 3.0
 1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, waaronder tevens begrepen is een eventuele salarisgarantie van artikel 4 van de Uitvoeringsregeling salariering van de CAO-Ziekenhuiswezen 1998-1999, van toepassing blijft.
 - b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in Bijlage B van de CAO.
 2. De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
 3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
 1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
 2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
 - b. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
 2. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag.

Komt het salaris dat voor de werknemer, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
 4. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit Hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
 - c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in lid 1 bepaalde.

Artikel 2 Garantiebepaling Verpleeg- en verzorgingshuizen ex artikel 1.1. lid 1 sub 1: Ziektekostenregeling IZZ

1. Werknemers die voor zichzelf en de leden van diens gezin, op grond van deze CAO op 31 december 2008 recht hadden op een IZZ-vergoeding als bedoeld in de navolgende leden, behouden deze vergoeding.

2. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling (en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de stichting.
3. De werkgever verstrekt uitsluitend een bijdrage in de premie aan de werknemer en zijn eventuele mededeelnemer(s) bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling (en) IZZ. De voorwaarden voor toekenning en de hoogte van de bijdrage van de (voormalige) werkgever in de premie van de betreffende ziektekostenregeling(en) worden vastgesteld door partijen bij deze CAO en is opgenomen in dit artikel.
4. De in lid 1 genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze CAO vertegenwoordigd.
5. De voor de deelname van de (voormalige) werknemer aan de ziektekostenregeling IZZ totaal verschuldigde premie per deelnemer wordt door de werkgever gestort in het door voornoemde stichting beheerde Ziektekostenfonds tenzij in het Reglement anders is bepaald.
6. De (voormalige) werknemer heeft, conform de voorwaarden van dit artikel, aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten ter zake van het pakket IZZ Zorg voor de Zorg van de ziektekostenverzekering bij de Stichting IZZ voor zichzelf en de leden van zijn gezin.
7. Geen tegemoetkoming wordt door de (voormalige) werkgever verleend aan:
 - a. deelnemers van wie het dienstverband is geëindigd en die aansluitend een ouderdoms-, nabestaanden- of wezenpensioen of overbruggingsuitkering ontvangen;
 - b. deelnemers die in verband met arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA in aanmerking kunnen komen voor ontslag of ontslagen zijn, vanaf het moment dat betrokkene in aanmerking kan komen voor ontslag, zonder dat de deelnemer in parttime dienstverband werkzaam blijft.
8. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.
9. De werkgever vergoedt twee derde van de premiekosten van het pakket IZZ Zorg voor de Zorg als bedoeld in lid 6. De tegemoetkoming in de premiekosten is een bruto bedrag, waarover loonheffing moet worden ingehouden.
10. De vergoedingen als bedoeld in dit artikel worden slechts verstrekt aan de werknemer en de leden van diens gezin, voor zover zij bij IZZ zijn verzekerd en voor zover zij niet reeds uit andere hoofde recht hebben op een tegemoetkoming in de premiekosten voor de Regeling IZZ Zorgverzekering en/of het pakket IZZ Zorg voor de Zorg.

Artikel 3 Garantiebepalingen Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 1 sub 2

1. Voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Thuiszorg 2007-2008 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden.
2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
 - a. artikel 89 CAO-Thuiszorg;
 - b. artikel 93 CAO-Thuiszorg;
 - c. Uitvoeringsregeling A, artikel 9 leden 3 en 4 CAO-Thuiszorg;
 - d. Uitvoeringsregeling A, artikel 10 CAO-Thuiszorg.

Bijlage A2 Afwijkende arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.16 lid 2 CAO

1. In afwijking van hetgeen in artikel 4.1 lid 1 CAO VVT is bepaald:
 - a. kan op grond van lid 2 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld;
 - b. kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 23a § IIB van de CAO V&V 1999-2000, een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
2. Van het bepaalde in lid 1 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd;
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een structurele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
3. Met de werknemer op wie lid 2 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeitsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
4. De extra uren als bedoeld in lid 3 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in het Hoofdstuk Meerkeuzesysteem.
5. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 3 om twee uur extra te werken, niet meer van toepassing.
6. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 3 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:
 - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
7. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
8. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn blijven, tenzij in de CAO anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeitsduur als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
9. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar verhouding van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Bijlage B Professioneel statuut voor een arts werkzaam in een Thuiszorginstelling

Overwegende:

- dat de arts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de arts geformuleerde code;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van de arts, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame arts en diens collega die vrijgevestigd is;
- dat de arts een eigen specifieke en persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor zijn geneeskundig handelen, rechtstreeks betrekking hebbend op een persoon c.q. cliënt met het doel een ziekte te voorkomen dan wel zijn gezondheidstoestand te beoordelen en het geven van raad;
- dat de arts voor dit handelen verantwoording verschuldigd is aan deze persoon c.q. cliënt;
- dat de arts met de andere artsen, werkzaam in een zelfde verband, de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening van iedere in hetzelfde verband werkzame arts;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de dienstverlening dan wel de zorgverlening;
- dat derhalve deze overeenkomst noodzakelijk is, waarbij zowel de individuele verantwoordelijkheid van de arts, de collectieve verantwoordelijkheid van alle in het verband werkzame artsen alsook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de dienstverlening c.q. de zorgverlening in haar totaliteit nader worden geregeld;

is het navolgende overeengekomen:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

Instelling:

De privaatrechtelijke instelling die valt onder de werkingssfeer van de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

Werkgever:

De privaatrechtelijke organisatie met wie de arts een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Arts:

De arts, werkzaam op het terrein van de jeugdgezondheidszorg, die als werknemer in een instelling werkzaam is en uit hoofde van zijn werkzaamheden geneeskundige handelingen verricht.

Artikel 2

1. De arts verbindt zich ten aanzien van de individuele jeugdigen die aan zijn zorg zijn dan wel worden toevertrouwd, op het gebied van zijn deskundigheid, die geneeskundige handelingen te verrichten, die gericht zijn op bevordering en bewaking van diens gezondheid, groei en ontwikkeling en het opsporen van afwijkingen daaronder begrepen.
2. Indien de arts gegronde redenen meent te hebben dat klachten en/of afwijkingen van de jeugdigen niet op het terrein van zijn specifieke deskundigheid liggen, verwijst hij de jeugdigen rechtstreeks naar de huisarts, specialist of andere deskundigen dan wel daarvoor in aanmerking komende instanties.

Artikel 3

Het handelen als genoemd in artikel 2 geschiedt door de arts onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid.

Artikel 4

1. De arts is verplicht mee te werken aan de kwaliteitsbewaking.
2. De werkgever moet de kwaliteitsbewaking mogelijk maken.

Artikel 5

1. De werkgever verschafft de arts de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
2. Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de arts een zorgvuldig gebruik te maken met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.
3. De werkgever zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan wordt aan de eisen van technische behoefte, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk werk.
4. De arts is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen welke door of namens de werkgever worden gegeven. Indien deze aanwijzingen door de arts als onredelijk worden ervaren of indruisen tegen de belangen van de cliënten, kan hij zich tot de werkgever wenden.

Artikel 6

1. De arts is gehouden van iedere persoon, ten aanzien van wie hij geneeskundige handelingen verricht, op de in de instelling gebruikelijke wijze de medische en/of multidisciplinaire dossiers op te maken en bij te houden.
2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat deze medische en/of multidisciplinaire dossiers op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen in de instelling en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan is verzekerd overeenkomstig de privacywetgeving.
3. De medische (en multidisciplinaire) dossiers zullen zowel tijdens de duur van het dienstverband als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het (medisch) archief van de instelling rusten en ter beschikking staan van de behandelende arts en in het geval van het multidisciplinair dossier ter beschikking staan van alle betrokken hulpverleners.

4. Inzage van een medisch dossier (in tegenstelling tot het multidisciplinaire dossier) door derden kan slechts geschieden met toestemming van de arts c.q. diens opvolger.
5. Publicatie van gegevens uit een medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken arts respectievelijk diens opvolger, waarbij hij ervoor zorg draagt dat de belangen van de cliënt niet worden geschaad. Indien de betrokken arts dit wenst, geschiedt publicatie slechts met vermelding van de bron.

Artikel 7

1. De arts zal op verzoek van de werkgever medewerking verlenen aan de opleiding en/of de bijscholing van het in de instelling werkzame personeel voor zover dit is gelegen binnen het raam van zijn deskundigheid en in tijd is in te passen in het geheel van de overeengekomen werkzaamheden.
2. Indien de arts in het kader van de sociaal-geneeskundige opleiding tot supervisor is benoemd door de sociaal-geneeskundige Registratie Commissie, zal het supervisorschap onderdeel zijn van zijn werkzaamheden en de werkgever draagt, indien nodig, zorg voor de faciliteiten.

Artikel 8

De arts is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn professionele kennis en vaardigheden, welke vereist zijn voor een goede vervulling van zijn taak en/of functie binnen de Thuiszorginstelling en wordt daartoe door de werkgever overeenkomstig de uitvoeringsregeling studiefaciliteiten in de gelegenheid gesteld. De werkgever draagt er tevens zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van voor de beroepsgroep gebruikelijke vakliteratuur.

Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO VVT

Ondergetekenden,

De Stichting / Vereniging _____,
gevestigd te _____ verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

_____ en

_____ wonende te _____
(adres), _____
geboren _____
te _____
nationaliteit _____
verder te noemen werknemer

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van _____ in dienst van de werkgever in de functie van _____, waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden: _____.

Artikel 2 Arbeidsplaats(en)

De plaats(en) / het (de) werkgebied(en) waar de arbeid wordt verricht is (zijn): _____.

Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd* / voor bepaalde tijd* tot _____ op grond van _____.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand* / eerste twee maand(en)* na indiensttreding zal / zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek _____.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt _____ uren gemiddeld per week, te meten per half jaar* (in geval sprake is van een voltijd arbeidsduur / op jaarbasis* (ingeval geen sprake is van een volletijd arbeidsduur).

Artikel 6 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van _____ € _____ bruto per maand volgens de (jeugd/aanloop/functionele*) salarisschaal, behorende bij FWG functiegroep _____.
Dit salaris zal overeenkomstig artikel 3.6 van de CAO worden gewijzigd. De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden op _____.

Artikel 7 Vakantie-uren

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft is _____ en bedraagt voor het lopende kalenderjaar _____.

Artikel 8 Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 9 Opzegging / tussentijdse opzegging

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever _____ maand(en) en voor de werknemer _____ maand(en).

Artikel 10 Geschillen

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter* / door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg*. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die niet volgens de bepalingen van het reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

Artikel 11 Professionele aangelegenheden

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen.

Slotbepalingen

Artikel 12

De CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en de Thuiszorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 13

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 12 bedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomst;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.1 lid 2 CAO.

De werknemer verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Artikel 14

Arbidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van deze CAO zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze CAO voor de werknemers golden, zijn de volgende:

1. _____
2. _____ .

Artikel 15

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de Collectieve Arbeidsovereenkomst geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te _____ de _____ 20_____

(werkgever) (werknemer)

(wettelijk vertegenwoordiger)

* doorhalen wat niet van toepassing is.

Adressen van partijen bij de CAO

I. Werkgeversorganisaties

ActiZ

Postbus 8258, 3503 RG Utrecht, tel. 030 2739393

www.ActiZ.nl, info@actiz.nl

II. Werknemersorganisaties

CNV Publieke Zaak

postbus 6190, 5600 HD Eindhoven, tel. 040 2171500

CNV info: 030 751 1048 www.mijnvakbond.nl eindhoven@cnvpubliekezaak.nl

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek

Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030 670 27 08 bureau@fbz.nu, www.fbz.nu

- Ergotherapie Nederland (EN)
Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht, tel. 030 262 83 56
en@ergotherapie.nl, www.ergotherapie.nl
- Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)
De FVB is de overkoepelende organisatie van de
 - * Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie (NVBT)
 - * Nederlandse Vereniging voor Danstherapie (NVDAT)
 - * Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie (NVDT)
 - * Nederlandse Vereniging voor Muziektherapie (NVvMT)
 - * Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie (NVPMT)Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht, tel. 030 280 04 32
info@vaktherapie.nl, www.vaktherapie.nl
- Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
Stadsring 159b, 3817 BA Amersfoort, Postbus 248, 3800 AE Amersfoort, tel. 033 467 29 00
hoofdkantoor@kngf.nl, www.kngf.nl
- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
Janssoniuslaan 34-36, 3528 AJ Utrecht, Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030 670 27 05
bureau@lad-info.nl, www.artsennet.nl/lad
- Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
Nieuwekade 1-5, 3511 RV Utrecht, Postbus 20085, 3500 GB Utrecht, tel. 030 820 15 00
info@psynip.nl, www.psynip.nl
- Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
De Molen 93, 3995 AW Houten, Postbus 526, 3990 GH Houten, tel. 030 634 62 22
bureau@nvdiest.nl, www.nvdietist.nl
- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLFG)
Steinhagenseweg 2b, 3446 GP Woerden, Postbus 75, 3440 AB Woerden, tel. 0348 45 70 70
logopedie@nvlfg.nl, www.nvlfg.nl
- Vereniging van Geestelijk Verzorger in Zorginstellingen (VGvZ)
Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam, tel. 020 428 15 55
info@vgvz.nl, www.vgvz.nl
- Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)
Kaap Hoordreef 56, 3563 AV Utrecht, tel. 030 262 56 27
info@vvocm.nl, www.vvocm.nl
- Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)
p/a Postbus 2442, 3500 GK UTRECHT, tel. 030 68 68 768
secretariaatnapa@cantrijn.nl, <http://napa.artsennet.nl>
- VHP Zorg
Singel 280, 3311 HK Dordrecht, tel. 06 - 31 04 47 73
info@vhp-zorg.nl, www.vhp-zorg.nl

NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

Postbus 6001, 3503 PA Utrecht, tel. 030 2964144

www.nu91.nl

Trefwoordenlijst

Aanwezigheidsdienst	9, 24	<i>specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen</i>	27
Adressen van de partijen bij het CAO-overleg	54	<i>vergoeding</i>	28
Afbouwregeling	24	Pauzes	24
Afbouwregeling ORT	29	Pensioen	13
AOW-gerechtigde leeftijd	10	Periode	9
Arbeidsduur	9, 11, 22	Periodieke verhogingen	12
<i>contractenbeleid</i>	23	Reiskosten	35
<i>uitbreiden</i>	23	<i>dienstreizen</i>	37
Arbeidsovereenkomst		<i>vergoeding woon-werkverkeer</i>	35
<i>bepaalde tijd</i>	10	<i>vervoermiddel</i>	36
<i>einde</i>	11	<i>woon-werkverkeer</i>	37
<i>onbepaalde tijd</i>	10	Relatiepartner	9
Arbocatalogus VVT	35	Salaris	9, 11
Beloning	11	<i>leerlingsalaris Kraamverzorgende</i>	16
Bereikbaarheidsdienst	9	<i>overige opleidingen</i>	16
<i>specifiek voor Thuiszorgorganisaties</i>	24	<i>uitbetalen</i>	12
<i>specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen</i>	24	Salarisgarantieregeling	12
Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)	9	<i>leerling-werknemer</i>	15
Beroepsopleidingen	14	Schorsing	46
Bevordering	12	Slaapdienst	26
Bijzondere beloningen	12	<i>specifiek voor Thuiszorgorganisaties</i>	26
Combinatiefunctie	11	<i>specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen</i>	26
Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties	30	Stagiair	9
Consignatiedienst	9	Structureel meerwerk voor V&V	28
<i>specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen</i>	25	Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk	36
Definities	8	Toepassing CAO	10
Duurzame inzetbaarheid en werkdruk	6	Uitendkrachten	23
Eindejaarsuitkering	12	Uurloon	9
Feestdagen	32	Vakantie	
Functiewaardering	11, 47	<i>bijslag</i>	13
Fusie en reorganisatie	43	<i>bovenwettelijke</i>	30
Gebroken dienst voor Thuiszorg	27	<i>opbouw</i>	30
Gebroken dienst voor V&V	27	<i>opnemen</i>	31
Gratificatie	14	<i>overgangsregeling 50+</i>	31
Herregistratie	38	<i>overgangsregeling 55+</i>	31
<i>sociaal-geneeskundige</i>	38	<i>verjaren vakantie-uren</i>	32
<i>specialist ouderengeneeskunde</i>	38	Vakantiekraacht	9
Inconveniënte uren	30	Vakbondsconsulent	41
Leerling-werknemer	9	Verlof	
Levensloopbijdrage voor V&V	13	<i>(Gedeeltelijk) afwijzen</i>	33
Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	34	<i>Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof</i>	32
Loondoorbetaling kraamzorg	14	<i>Verlenging bevallingsverlof</i>	33
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	33	<i>zorgverlof</i>	32
Min/max-contracten	22	Verschoven dienst voor V&V	27
Nachtdiensten	24	Vrije weekenden	24
Non-actiefstelling	46	Wachtdiensten Kraamverzorgenden	26
Nulurencontracten	22	Wachtgeld	38
Nul-urencontracten	22	<i>definitie</i>	38
Ondernemend werknemerschap	6	<i>hoogte</i>	39
Ondernemingsraad	45	<i>overige voorwaarden</i>	39
<i>Decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap</i>	46	<i>periode</i>	39
<i>extra bevoegdheden</i>	41	<i>tegemoetkoming kosten</i>	39
Onregelmatige dienst	29	<i>vermindering</i>	40
Ontheffingen CAO	10	<i>voorwaarden</i>	38
Opleiding tot Gezondheidspsycholoog	15	Weekend	9
Overleg ondernemingsraad	23	Werk- en Rusttijden	23
Overlijden, uitkering bij	37, 40	Werkingsfeer CAO	10
Overname personeel Wmo	44	Werktijden	9
Overwerk	28	Zakgeld en stagevergoeding leerlingen	15
<i>specifiek voor Thuiszorgorganisatie</i>	28		

Bijlage Werkgelegenheidsplan en een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT

(deze bijlage maakt geen onderdeel uit van de CAO VVT maar is, gelet op het belang dat cao-partijen hechten aan het werkgelegenheidsplan, opgenomen als aparte bijlage in de cao)

In het CAO-overleg hebben cao-partijen aan alle partijen in de branche het aanbod gedaan om gezamenlijk in te zetten op een werkgelegenheidsplan voor met name de hulp bij het huishouden. Ook zijn afspraken gemaakt voor een gezamenlijk overleg over een toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT. CAO-partijen hebben dit onderschreven, maar gezien de verslechterende situatie in de Hulp bij het Huishouden hebben cao-partijen de mogelijkheid opengelaten dat AbvaKabo FNV en BTN (niet zijnde CAO-partijen bij deze CAO VVT) zich alsnog zullen aansluiten bij dit plan.

Agenda voor een werkgelegenheidsplan en een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT”

In de VVT branche zijn ruim 500.000 personen werkzaam. Hiervan zijn 460.000 in dienst van zorgaanbieders en 50.000 in dienst van burgers. De branche staat aan de vooravond van ingrijpende veranderingen. Sociale partners beseffen dat veranderingen noodzakelijk zijn als gevolg van de maatschappelijke veranderende opvattingen bij cliënten en professionals betreffende de zorg – en dienstverlening en de stijgende collectieve lasten als gevolg van demografische ontwikkelingen. De veranderingen stellen nieuwe eisen aan de organisaties en hebben ook gevolgen voor de arbeid. Het Kabinet heeft een aantal wetsvoorstellen betreffende een herziening van de langdurige zorg ingediend, die leiden tot een versnelling van deze veranderingen.

In licht van deze veranderingen hebben sociale partners een beleidsagenda opgesteld die zowel ziet op maatregelen voor de korte termijn als op een discussie die moet leiden tot het tot stand brengen van een arbeidsvoorwaardenbeleid voor de langere termijn. Een beleid dat past op de ontwikkelingen die in de branche (gaan) plaatsvinden en rekening houdt met de belangen van cliënten, werknemers en de organisaties.

Werkgelegenheidsplan VVT

De door het Kabinet voorgestelde herzieningen in de langdurige zorg zijn rigoureuus en moeten binnen zo'n kort tijdsbestek ingevoerd worden, dat de continuïteit van zorg in het gedrang kan komen en er tienduizenden medewerkers ontslagen zullen worden. Met het werkgelegenheidsplan willen sociale partners – waar mogelijk – de gevolgen van de bezuinigingen op de werkgelegenheid in de hulp bij huishouden (HbH) verminderen en mensen die met ontslag worden bedreigd naar ander werk begeleiden. Het werkgelegenheidsplan bestaat uit vijf onderdelen.



Een **Sectorplan** voor de verpleeg-verzorgingshuizen en thuiszorg dat binnenkort wordt aangeboden aan de staatssecretaris van VWS en de minister van SZW. Daarin staan voorstellen voor mobiliteitsbevordering (van werk naar werk) en om-, bij- en nascholing voor onder andere medewerkers in de hulp bij het huishouden.

Daarnaast bevat het (werkgelegenheid)plan een **onderzoek naar mogelijke invoering van ‘dienstencheques’** zoals deze in België worden gebruikt: gesubsidieerde coupons waarmee cliënten bijvoorbeeld huishoudelijke hulp kunnen inkopen. Een onlangs gepubliceerd onderzoek naar dienstencheques levert daar een goede onderbouwing voor. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan daarmee veel verlies aan werkgelegenheid worden voorkomen en kan zwart werk wit worden gemaakt.

Sociale partners gaan ook in overleg met andere werkgevers(organisaties) over de **overname van personeel**, onder meer op het gebied van facilitaire dienstverlening.

Daarenboven hebben sociale partners verdere afspraken gemaakt over het WMO domein. De werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden in de WMO, waaronder in het bijzonder de HbH, staan onder druk respectievelijk komen verder onder druk te staan. De oorzaak en de oplossing van dit vraagstuk kan niet los worden gezien van politieke/ maatschappelijke keuzes ten aanzien van de prijsvorming, respectievelijk van de vormgeving van activiteiten binnen het WMO domein. Bij de

oplossing van dit vraagstuk zijn meerdere partijen (o.a. cao-partijen, VWS, SZW en gemeenten) betrokken. Sociale partners hebben daarom de afspraak gemaakt om **gezamenlijk overleg**, te voeren met alle betrokken partijen en verantwoordelijke overheden, ten einde te komen tot een oplossing van het vraagstuk. Uitgangspunten bij dit overleg zijn:

- Het voorkomen van loondumping.
- De overname van personeel bij aanbesteding/ contractering door gemeenten.
- De positie van alfa Hulpen.

In dit overleg is mede te betrekken de positie van de alfa Hulpen en de Regeling persoonlijke Dienstverlening en de bevindingen van de Commissie Kalsbeek.

Verder is de inzet van sociale partners op **duurzame inzetbaarheid** van medewerkers onderdeel van het werkgelegenheidsplan. Op verschillende onderdelen van duurzame inzetbaarheid is in de afgelopen jaren al beleid ontwikkeld en uitgevoerd en zijn resultaten geboekt. Intensivering hiervan is noodzakelijk om duurzame inzetbaarheid onderdeel te laten zijn van het HR- beleid van organisaties.

Vernieuwing arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

Een veelheid van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen leiden de komende jaren tot ingrijpende wijzigingen in de VVT branche. De sociale partners beoordelen de ontwikkelingen logischerwijze vanuit hun eigen perspectief en baseren daarop hun standpunten in het onderhandelingsproces.

Sociale partners hebben echter de verantwoordelijkheid om antwoorden te vinden op de gevolgen van die ontwikkelingen voor de arbeidsrelaties, voor de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt in de VVT.

Voor een constructieve bijdrage van beide kanten in het omgaan met de ontwikkelingen is het essentieel dat de verschillende visies wél worden gedeeld. Niet om tot compromissen te komen, of om het per se eens te zijn, maar om te onderzoeken en elkaar te begrijpen. Voor beide partijen geldt immers dat er een gedeeld belang is, namelijk dat van cliënten en van medewerkers.

Vanuit gedeelde belangen kunnen gemeenschappelijke uitgangspunten worden geformuleerd die richting geven aan gesprekken over toekomstige arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Het overleg hierover vindt plaats naast de “CAO-tafel” en zal met alle partners – al dan niet partij bij de CAO VVT 2014 plaats vinden.

Beoogd wordt een toekomstagenda voor de volgende cao onderhandelingen.

Vanuit hun verantwoordelijkheid zullen sociale partners hiertoe het komend jaar een aantal bijeenkomsten organiseren waarin partijen hun visie op de ontwikkelingen delen en proberen tot formulering van gemeenschappelijke belangen en uitgangspunten te komen.