

Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg
2008-2010

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.

Protocol		8
Hoofdstuk 1		Algemene bepalingen 11
Artikel 1.1	Definities	11
Artikel 1.2	Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen	13
Artikel 1.3	Karakter cao	13
Hoofdstuk 2		Arbeidsrelatie 13
Artikel 2.1	De arbeidsovereenkomst	13
Artikel 2.2	Duur van de arbeidsovereenkomst	13
Artikel 2.3	Opzegging	14
Artikel 2.4	Einde van de arbeidsovereenkomst	14
Hoofdstuk 3		Beloning 15
Artikel 3.1.1	Algemeen	15
Artikel 3.1.2	Functiewaarderingssysteem	15
Artikel 3.1.3	Combinatiefunctie	15
Artikel 3.1.4	Toepassing salarisschalen	15
Artikel 3.1.5	Salarisgarantieregeling VVT	15
Artikel 3.1.6	Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en inkomen	16
Artikel 3.1.7	Periodieke verhogingen	16
Artikel 3.1.8	Uitbetaling salaris	16
Artikel 3.1.9	Bevordering	16
Artikel 3.1.10	Bijzondere beloningen	16
Artikel 3.1.11	Structurele eindejaarsuitkering VVT	16
Artikel 3.1.11A	Eenmalige uitkering V&V 2009	17
Artikel 3.1.12	Levensloopbijdrage verpleeg- en Verzorgingshuizen	17
Artikel 3.1.13	Vakantiebijslag VVT	17
Artikel 3.1.14	Pensioen	17
Artikel 3.1.15	Gratificatie	17
Artikel 3.1.16	Spaarregeling	18
Artikel 3.1.17	Loondoorbetaling inval-/oproepkrachten en min/max-contracten kraamzorg	18
Artikel 3.2.1	Beroepsopleidingen	18
Artikel 3.2.2	Salarisgarantie leerling-werknemer	19
Artikel 3.2.3	Aspirant leerlingen	19
Artikel 3.2.4	Faciliteitenregeling leerlingen	19
Artikel 3.2.5	Opleiding tot verpleeghuisarts	19
Artikel 3.2.6	Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog	19
Artikel 3.2.7	Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)	20
Artikel 3.2.8	Overige opleidingen	20
Artikel 3.2.9	Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende	20
Hoofdstuk 4		Arbeidsduur CAO-VVT22
Artikel 4.1	Arbeidsduur	22
Artikel 4.2	Min/max contracten	22
Hoofdstuk 5		Werktijden CAO-VVT22
Artikel 5.1	Werk- en rusttijden algemeen	22
Artikel 5.1.1	Maximum arbeidstijd per dienst	23
Artikel 5.1.2	Nachtdiensten	23
Artikel 5.1.3	Vrije weekeinden	23
Artikel 5.1.4	Pauzes	23
Artikel 5.2	Definities consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten, aanwezigheidsdiensten	23
Artikel 5.3	Wachtdiensten Kraamverzorgenden	23
Artikel 5.3.1	Vergoeding wachtdiensten	24
Artikel 5.3.2	Oproep tijdens wachtdienst	24
Artikel 5.3.3	Maximum aantal oproepen tijdens wachtdienst	24
Artikel 5.4.1	Gebroken diensten	24
Artikel 5.4.2	Verschoven diensten	24
Artikel 5.5	Overwerk	24
Artikel 5.5.1	Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers	25
Artikel 5.5.2	Maximaal aantal uren overwerk vacaturestelling	25
Artikel 5.5.3	Vergoedingsregeling voor werknemer met een volletijd arbeidsduur	25

Artikel 5.5.4	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	25
Artikel 5.5.5	Opnemen vergoeding	25
Artikel 5.6	Structureel meerwerk	26
Artikel 5.7	Onregelmatige dienst	26
Artikel 5.7.1	Werkings sfeer	26
Artikel 5.7.2	Vergoedingsregeling	26
Artikel 5.7.3	Berekening vergoeding	26
Artikel 5.7.4	Afbouwregeling	26
Artikel 5.8	Vergoedingsregeling	27
Artikel 5.8.1	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur	27
Artikel 5.8.2	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	27
Artikel 5.8.3	Opnemen vergoeding	28
Artikel 5.9	Slaapdienst	28
Artikel 5.9.1	Vergoeding slaapdienst	28
Artikel 5.9.2	Opnemen vergoeding slaapdienst	28
Artikel 5.10	Gebroken dienst	28
Artikel 5.11	Overwerk	29
Artikel 5.11.1	Uitzonderingen overwerkvergoeding	29
Artikel 5.11.2	Overwerkvergoeding deeltijdwerker	29
Artikel 5.11.3	Overwerkvergoeding	29
Artikel 5.11.4	Opnemen overwerkvergoeding	29
Artikel 5.11.5	Maximaal aantal uren overwerk	29
Artikel 5.12	Inconveniënte uren	29
Artikel 5.12.1	Vergoeding inconveniënte uren	29
Artikel 5.13	Bereikbaarheidsdienst	29
Artikel 5.14	Slaapdienst	30

Hoofdstuk 6

Werk en privé 30

Artikel 6.1	(Vakantie)verlof	30
Artikel 6.1.2	Garantieregeling verlof werknemers 55 jaar en ouder in V&V (met ingang van 1 januari 2009):	30
Artikel 6.1.3	Opbouw (vakantie)verlof	30
Artikel 6.1.4	Opnemen van (vakantie)verlof	31
Artikel 6.2	Verlof	31
Artikel 6.2.1	Betaald verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden	31
Artikel 6.2.2	Bezoek (tand)arts/specialist	31
Artikel 6.2.3	Calamiteitenverlof	31
Artikel 6.2.4	Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	32
Artikel 6.2.5	Verlenging bevallingsverlof	32
Artikel 6.2.6	Verlenging ouderschapsverlof	32
Artikel 6.2.7	Wet Arbeid en Zorg	32
Artikel 6.2.8	(Gedeeltelijk) afwijzen verlof	32
Artikel 6.2.9	Premies tijdens onbetaald verlof	32

Hoofdstuk 7

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden 32

Artikel 7.1	Meerkeuzesysteem	32
Artikel 7.2	Randvoorwaarden Meerkeuzesysteem	32
Artikel 7.3	Inrichting Meerkeuzesysteem	33

Hoofdstuk 8

Arbeid en gezondheid 33

Artikel 8.1	Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 8.1.1	Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij min-maxcontract	33
Artikel 8.1.2	Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte	33
Artikel 8.1.3	Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering	34
Artikel 8.1.4	WIA 0-35%	34
Artikel 8.1.5	Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	34
Artikel 8.1.6	Regeling positieve/negatieve stimulansen vermindering ziekteverzuim	34
Artikel 8.2.1	Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	34
Artikel 8.2.2	Risico inventarisatie en evaluatie	35
Artikel 8.2.3	Ziekteverzuim	35
Artikel 8.2.4	Arbozorgsysteem	35
Artikel 8.2.5	Kwaliteit van de arbeid	35
Artikel 8.3.1	Preventiebeleid fysieke belasting	35
Artikel 8.3.2	Preventiebeleid psychische belasting	35
Artikel 8.3.3	Seksuele intimidatie	35

Artikel 8.3.4	Agressie en geweld	36
Hoofdstuk 9		Bijdragen en uitkeringen 36
Artikel 9.1	Vergoedingen voor reiskosten	36
Artikel 9.2	Vergoeding kosten woon- werkverkeer	37
Artikel 9.3.1	Vergoeding reiskosten van huis naar cliënten in de wijk	37
Artikel 9.3.2	Vergoedingsnormen per vervoermiddel	37
Artikel 9.4.1	Vergoeding extra kosten woon-werkverkeer	38
Artikel 9.4.2	Vergoeding reis- en verblijfkosten incidentele dienstreizen	38
Artikel 9.5	Uitkering bij overlijden	38
Artikel 9.6	Herregistratie sociaal-geneeskundigen	39
Artikel 9.7	Herregistratie verpleeghuisartsen	39
Artikel 9.8.1	Wachtgeld	39
Artikel 9.8.2	Duur van het wachtgeld	40
Artikel 9.8.3	Hoogte van het wachtgeld	40
Artikel 9.8.4	Pensioenbijdrage	40
Artikel 9.8.5	Verplichtingen van de werknemer / wachtgeldgerechtigde	41
Artikel 9.8.6	Vermindering van het wachtgeld	41
Artikel 9.8.7	Verval van het wachtgeld	41
Artikel 9.8.8	Uitkering bij overlijden	41
Artikel 9.8.9	Bijzondere regelingen	42
Artikel 9.8.10	Positieve afwijking wachtgeldregeling	42
Artikel 9.9	Ziektekostenregeling IZZ Verpleeg- en Verzorgingshuizen	42
Artikel 9.9.1	Ziektekostenregeling IZZ	42
Artikel 9.9.2	Aanspraak (voormalige) werknemer	42
Artikel 9.9.3	Vergoeding premiekosten basisaanvullende regeling	42
Artikel 9.9.4	Voorkoming dubbele vergoeding	42
Artikel 9.9.5	Garantieregeling IZZ	42
Hoofdstuk 10	Faciliteiten werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad	43
Artikel 10.1	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	43
Artikel 10.2	Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie	43
Artikel 10.3	Rechtsbescherming vakbondsconsulenten	43
Hoofdstuk 11		Functiewaardering 43
Artikel 11.1	Uitgangspunten FWG	43
Artikel 11.2.1	Herindeling	44
Artikel 11.2.2	Herindelingsprocedure	44
Artikel 11.2.3	Vaststellen functiebeschrijving	44
Artikel 11.2.4	Waardering en indeling van de functie	44
Hoofdstuk 12		Fusie en reorganisatie 45
Artikel 12.1	Toepasselijkheid Fusiegedragsregels	45
Artikel 12.2	Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen	45
Hoofdstuk 13		Invoeringsbepalingen Basis-cao 45
Artikel 13.1	Invoeringsbepaling	45
Artikel 13.2	Randvoorwaarden decentraal overleg werkgever en de OR	46
Artikel 13.3	Decentrale regelingen	46
Artikel 13.4	Decentraal overleg werknemersorganisaties over medezeggenschap	47
Hoofdstuk 14		Slotbepalingen 48
Artikel 14.1	Uitzendkrachten	48
Artikel 14.2	Commissie van Interpretatie	48
Artikel 14.3	Op non-actief stelling en schorsing	48
Artikel 14.4	Bijdrage werknemersorganisaties	48
Artikel 14.5	Duur, wijziging en opzegging van de cao	48
BIJLAGE A	OVERGANGSBEPALINGEN VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN	49
Hoofdstuk A1		Beloning Verpleeg- en Verzorgingshuizen 49
Artikel A1.1	Algemeen	49
Artikel A1.2	Toepassing salarisschalen	49

Artikel A1.3	Salariëring na diplomering	49
Artikel A1.4	Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken	49
Artikel A1.5	Structurele eindejaarsuitkering V&V 2008	49
Artikel A1.6	Vakantiebijslag V&V tot 1 juni 2008	50
Artikel A1.7	Beroepsopleidingen	50
Artikel A1.8	Salarisgarantie leerling-werknemer	51
Artikel A1.9	Aspirant leerlingen	51
Artikel A1.10	Opleiding tot verpleeghuisarts	51
Artikel A1.11	Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog	51
Artikel A1.12	Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)	51
Artikel A1.13	Overige opleidingen	51
Artikel A1.14	Bevordering	51

Tabel 1 Salarisschalen V&V per 1 januari 200753

Tabel 2 Salarisschalen CAO V&V per 1 januari 200855

Tabel 3 Inpassingstabel V&V57

Hoofdstuk A2 Arbeidsduur58

Artikel A2.1	Arbeidsduur	58
Artikel A2.2	Vormgeving arbeidsduur	58
Artikel A2.3	Afwijkende arbeidsduur	58
Artikel A2.4	Extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur	59

Hoofdstuk A3 Werktijden59

Artikel A3.1	Werktijdenregeling	59
Artikel A3.1.1	Nachtdiensten	60
Artikel A3.1.2	Roostervrije dagen / vrije weekends	60
Artikel A3.1.3	Verschoven diensten	60
Artikel A3.1.4	Pauzes	60
Artikel A3.2	Overwerk	61
Artikel A3.2.1	Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers	61
Artikel A3.2.2	Maximaal aantal uren overwerk vacaturestelling	61
Artikel A3.2.3	Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur	61
Artikel A3.2.4	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	61
Artikel A3.2.5	Opnemen vergoeding	62
Artikel A3.2.6	Structureel meerwerk	62
Artikel A3.3	Onregelmatige dienst	62
Artikel A3.3.1	Werkings sfeer	62
Artikel A3.3.2	Vergoedingsregeling	62
Artikel A3.3.3	Berekening vergoeding	62
Artikel A3.3.4	Afbouwregeling	62
Artikel A3.4	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	63
Artikel A3.4.1	Werkings sfeer	63
Artikel A3.4.2	Vrijgestelde werknemers	63
Artikel A3.4.3	Vrije weekends	63
Artikel A3.4.4	Minimale rusttijd na oproep	63
Artikel A3.4.5	Vergoedingsregeling	63
Artikel A3.4.6	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur	64
Artikel A3.4.7	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	64
Artikel A3.4.8	Opnemen vergoeding	64
Artikel A3.5	Slaapdienst	65
Artikel A3.5.1	Werkings sfeer	65
Artikel A3.5.2	Vrije weekends	65
Artikel A3.5.3	Vergoeding	65
Artikel A3.5.4	Opnemen vergoeding	65

Hoofdstuk A4 Werk en privé 65

Artikel A4.1	Vakantie	65
Artikel A4.1.1	Extra vakantie -uren	66
Artikel A4.2	Verlof	66
Artikel A4.2.1	Betaald verlof	66
Artikel A4.2.2	Extra verlof	67
Artikel A4.2.3	Feestdagenverlof	67

Artikel A4.2.4	Compensatie feestdagen en onregelmatigheidstoelage	67
Artikel A4.2.9	Onbetaald verlof	67

BIJLAGE B

OVERGANGSBEPALINGEN THUISZORG69

Hoofdstuk B1

Beloning Thuiszorg69

Artikel B1.1	Functiewaardering	69
Artikel B1.2	Salaris	69
Artikel B1.3	Structurele eindejaarsuitkering Thuiszorg 2008	69
Artikel B1.4	Vakantiebijslag Thuiszorg tot 1 juni 2008	69

Uitvoeringsregeling A Salariëring

70

Hoofdstuk B2

Arbeidsduur83

Artikel B2.1	Definitie arbeidsduur	83
Artikel B2.2	Arbeidsduur	83

Hoofdstuk B3

Werktijden83

Artikel B3.1	Werktijden algemeen	83
Artikel B3.1.1	Randvoorwaarden bij de inrichting van de werktijden	83
Artikel B3.2	Overwerk	84
Artikel B3.3	Inconveniënte uren	85
Artikel B3.4	Bereikbaarheidsdienst	85
Artikel B3.6	Inrichting van werktijden kraamverzorgenden	85

BIJLAGE C

GARANTIEREGELINGEN V&V EN THUISZORG87

Artikel 1	Garantie bepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen	87
Artikel 2	Garantie bepalingen Thuiszorg	87

BIJLAGE D: PROFESSIONEEL STATUUT VOOR EEN ARTS WERKZAAM IN EEN THUISZORGINSTELLING

Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en de Thuiszorg	90
Adressen van de partijen bij het cao-overleg	92
Trefwoordenlijst	93

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG
(van 01-01-2008 tot 1-3-2010)

Tussen de ondergetekenden:

a. de volgende organisatie van werkgevers:

ActiZ

partij ter ene zijde, hierna ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en

b. de volgende organisaties van werknemers:

1. ABVAKABO FNV

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

2. Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
3. Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
4. Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie
5. Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg
6. Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie
7. Nederlands Instituut van Psychologen
8. Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen
9. Vereniging voor Hygiëne en Infectiepreventie in de Gezondheidszorg
10. Nederlandse Vereniging van Diëtisten

11. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

De Unie Zorg en Welzijn, te weten:

12. VHP-Zorg, belangenorganisatie voor middelbaar en hoger personeel in de zorg- en welzijnssector
13. Agora, Landelijke Beroepsvereniging Vrijwilligerswerk
14. Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland
15. Nederlandse Beroepsvereniging voor Kraamverzorgenden

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

Protocol

Studieafspraken

CAO-partijen zullen de volgende studies starten:

- Beloningsverhoudingen aan de onderkant van het loongebouw van de CAO VVT: In dit onderzoek worden de gevolgen van de trend tot outsourcing van relatief eenvoudige taken, de gewijzigde wetgeving, waaronder de beperking van de AWBZ en de invoering van de WMO, en in breder verband, de verschuiving van zorg naar welzijn, in relatie tot de beloningen in andere, concurrerende branches in het licht van de arbeidsmarkt- en concurrentiepositie van de branche VVT op deelsegmenten van de dienstverlening en de uitzendarbeid betrokken.
- Resultaatgericht belonen: CAO-partijen zullen een pilot starten inzake de introductie van het resultaatgericht belonen in relatie tot het huidige beginsel van het automatische periodiekenstelsel van de CAO-VVT. Doel is ervaring op te doen en de relevante voorwaarden te bepalen op grond waarvan een dergelijk beloningsstelsel geïntroduceerd kan worden. Als onderdeel van het onderzoek wordt bezien voor welke categorie werknemers een resultaatgerichte beloning als eerste geïntroduceerd kan worden.
- FWG: CAO-partijen zullen onderzoek doen naar de mogelijkheid van de totstandkoming van resultaatgerichte functiebeschrijvingen en een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. Voor dit onderzoek zal een gezamenlijke stuurgroep worden opgericht. Onderdeel van het onderzoek vormt de intentie om te komen tot een branchespecifieke geschillencommissie.
- Onderzoek naar de flexibiliteit en zekerheid voor kraamzorgmedewerkers. Daarbij gaat het om het totaal van wensen voor versterking van de rechtspositie van werknemers, indeling van werktijden, de balans werk-privé. Dit onderzoek start uiterlijk 1 februari 2008. De resultaten zullen nog tijdens de looptijd van de CAO beschikbaar zijn, om in de volgende CAO-ronde in de besprekingen te kunnen worden betrokken. Bij het onderzoek wordt onder andere gebruik gemaakt van de uitkomsten van de Kraamzorgmonitoren.
- Een studie rond de thematiek van een evenwichtige balans voor werknemers en bedrijfsvoering bij de inrichting van arbeidsduur en werktijden; deze studie wordt uitgevoerd door een onafhankelijke organisatie, zoals bijv. een universiteit.
- Partijen zullen in 2008 over mogelijke strijdigheid van bepalingen van de CAO VVT met de wet WGB overleg voeren. Doel van het overleg is strijdigheid op te heffen, mede rekening houdend met de actuele inzichten van onder meer de Commissie gelijke behandeling.

Kwaliteit van zorg in de Thuiszorg

In de stichting FAOT zal nader gesproken worden en onderzoek worden gedaan naar het thema kwaliteit van zorg in samenhang met de resultaten van de medewerkerraadpleging. Ondernemingsraden worden bij dit onderzoek betrokken.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Partijen zijn overeengekomen het gebruik van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden van de CAO te bevorderen.

VVAR

Partijen bevelen de instelling van een verzorgende en verpleegkundige Adviesraad (VVAR) aan.

Voorbeeldreglement IBC

CAO-partijen stellen een voorbeeldreglement IBC beschikbaar.

Ziektekostenverzekering

In 2008 wordt onderhandeld met IZZ over een aantrekkelijk mantelcontract.

Partijen maken een resultaatgerichte protocollaire afspraak om in 2009/2010 te komen tot een regeling met betrekking tot ziektekostenvergoeding, die overeenkomt met de koers rond IZZ, onder andere inhoudende het vervallen van de verplichte aansluiting bij IZZ.

Facilitering en evaluatie invoering basis-cao

Ter facilitering van de invoering zullen partijen in gezamenlijkheid -en met inachtneming van de verschillende rollen die OR en bestuurder in deze modernisering vervullen- een ondersteuningsaanbod ontwikkelen. Daarin wordt in elk geval aandacht besteed aan inhoudelijke voorlichting en mogelijkheden van deskundigheidsbevordering. Een onderdeel van de voorlichting zal in elk geval zijn de noodzaak van achterbanraadplegingen door de ondernemingsraad bij totstandkoming van decentrale afspraken.

De werkgeverspartij stelt ter ondersteuning van de werknemersorganisaties voor de invoering van de basiscao een eenmalig bedrag in 2007 beschikbaar. In aanvulling hierop, maken partijen in het arbeidsmarktfonds afspraken over adequate financiering van verdergaande ondersteuning door partijen.

CAO partijen zullen een standaard model ondernemingsovereenkomst opstellen.

In de gezamenlijke informatievoorziening van sociale partners over de invoering van de basis-CAO, zal tevens aandacht worden besteed aan de volgende punten:

- de mogelijkheid van indexering van eigen regelingen.
- dat alvorens een regeling tussen werkgever en OR wordt vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken, de OR hierover een achterbanraadpleging onder het personeel dient te houden.

Partijen vinden het gewenst om de ervaringen met de basis-cao te evalueren. Daartoe laten zij een gezamenlijk onderzoek uitvoeren door een extern bureau. Dit onderzoek is in elk geval gericht op:

- de ervaringen met het decentrale overleg
- de mate waarin van de decentralisatie gebruik wordt gemaakt
- de rollen van decentrale partijen en de balans daarin.

Arbocatalogus

In de loop van 2008 sluiten partijen een arbocatalogus af waarin in elk geval de volgende prioritaire arbeidsrisico's worden opgenomen:

- Fysieke belasting
- Psychosociale arbeidsbelasting
- Biologische agentia

CAO partijen besluiten naar aanleiding van het tot stand komen van de arbocatalogus of het nog noodzakelijk is om huidige CAO-bepalingen rond dit thema te laten bestaan. Daarbij wordt het uitgangspunt betrokken dat hetgeen de wet al bepaalt niet in CAO hoeft te worden opgenomen.

Meerjarige aanpak arbeidsmarktbeleid

De organisaties in de VVT-branche krijgen in de komende jaren te maken met een toenemende ontgroening en vergrijzing van de interne en externe arbeidsmarkt. Tegelijkertijd met deze ontwikkeling zal de vraag naar zorg zoals die door de organisaties wordt geboden toenemen en zullen cliënten hogere eisen gaan stellen aan de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening. Daarnaast zal de bekostiging op een andere leest worden geschoeid. Bekostiging op basis van zorgzwaarte, verhoging arbeidsproductiviteit en "best practices" stelt andere eisen aan de organisaties en hun werknemers.

Een gezamenlijke meerjarige aanpak van sociale partners van de vraagstukken en veranderingen waarvoor de branche zich de komende jaren gesteld ziet is voor zowel werkgevers als werknemers van belang. Uitgangspunt voor deze aanpak is hun gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarktproblematiek en sociale innovatie in de branche.

Sociale partners zijn van mening dat zij naast de onderwerpen die in de CAO worden geregeld hun gezamenlijke verantwoordelijkheid vorm en inhoud kunnen geven via de arbeidsmarktfondsen. Dit kan door het ontwikkelen van maatregelen gericht op behoud, instroom en doorstroom van personeel. Daarnaast kunnen sociale partners een gezamenlijk beleid ontwikkelen gericht op sociale innovatie. Innovatie is een belangrijk instrument om een bijdrage te leveren aan de beheersing van onder meer de arbeidsmarktproblematiek en de veranderingen waarmee de branche te maken heeft, respectievelijk te maken gaat krijgen. Algemeen wordt erkend dat voor innovatie een samenhangend beleid noodzakelijk is waarin nadrukkelijk een plaats wordt ingeruimd voor de vernieuwing van de kwaliteit van de arbeid. Werknemers zijn immers enerzijds een bron voor innovatie en anderzijds degenen die innovaties moeten toepassen. De inbreng en de medewerking van de werknemers is hierbij cruciaal. De aspecten die direct te maken hebben met (vernieuwing van) de kwaliteit van de arbeid en sociale innovatie behoren, zoals ook de SER stelt, tot het domein van sociale partners (te denken valt onder meer aan arbeidsomstandigheden- en gezondheidsbeleid, arbeidsparticipatie en leefstijlbeleid, opleidingen, werkinhoud en ruimte voor de professional). De overheid kan hierbij een faciliterende rol spelen. In dit kader verwijzen sociale partners korthedshalve naar de extra middelen die de overheid in 2008 voor het thema sociale innovatie ter beschikking wil stellen.

Om arbeidsmarktbeleid effectief en doelmatig vorm te kunnen geven is het tot stand brengen van één (CAO-) fonds voor de VVT een strikte noodzaak. Om de arbeidsmarktproblematiek adequaat aan te pakken stellen sociale partners in het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds een plan op voor het te voeren beleid.

Daarbij zullen sociale partners zich gezamenlijk inzetten op onderdelen van sociale innovatie, met name daar waar het de kwaliteit en de vernieuwing van de arbeid betreft.

WMO

CAO partijen hebben geconstateerd dat de invoering van de WMO voor werknemers, voorheen in dienst van thuiszorg en thans werkzaam in de huishoudelijke verzorging in het kader van de WMO, evenals voor de arbeidsmarkt in de VVT branche, ernstige negatieve gevolgen heeft. Tegen deze achtergrond menen partijen dat alles moet worden ondernomen om in de richting van verantwoordelijke bewindslieden er voor te zorgen dat de genoemde gevolgen zo spoedig mogelijk teniet worden gedaan. Deze arbeid dient uitsluitend te worden verricht door cao-werknemers. Hiermee wordt aan de werking van dit segment van de arbeidsmarkt, dat voornamelijk wordt ingenomen door vrouwen, een positieve impuls gegeven.

CAO-partijen zullen zo spoedig mogelijk actie ondernemen richting Kabinet en gezamenlijk voorstellen doen om de zwakke rechtspositie van deze werknemers aanzienlijk te verstevigen. CAO-partijen constateren tevens dat voor deze groep tenminste het Wettelijk Minimum (Jeugd)loon geldt.

De werkingsfeer van de CAO VVT betreft tevens de WMO. Dit betekent dat de onderhavige arbeid door deze werknemers dient te worden uitgevoerd op basis van de, al dan niet specifiek geldende, in de CAO VVT vastgelegde arbeidsvoorwaarden.

Om dit doel te kunnen realiseren zullen partijen acties ondernemen om deze doelstellingen te realiseren. Doel van de acties zijn de navolgende:

- de WMO regelgeving dient door VWS, met onderkenning van de verantwoordelijkheid van lokale partijen betreffende de organisatie en de uitvoering van de WMO activiteiten, te worden aangevuld met bepalingen met betrekking tot de aanbesteding die bepalen dat de huishoudelijke verzorging in het kader van de WMO, alleen kan worden uitgevoerd door cao personeel. In casu betekent dit dat de bijzondere regeling betreffende alfahulpen voor zover betrekking hebbend op de WMO dient te worden geschrapt.
- de bepalingen dienen zodanig te luiden dat gemeenten verplicht zijn deze bepalingen bij de aanbesteding als uitgangspunten te hanteren.

Acties met genoemde doelstellingen zullen zo spoedig mogelijk door partijen worden besproken en ingezet. Zodra voorwaarden zijn vervuld zullen partijen zonodig gedurende de looptijd van de cao uitvoering geven aan de realisering van de doelstelling betreffende de rechtspositie van de onderhavige categorie werknemers.

Brochure alpha-hulpen

Vooruitlopend op de realisatie van genoemde doelstellingen zullen CAO-partijen een gezamenlijke brochure opstellen betreffende de (rechts)positie van alpha-hulpen.

CAO-partijen zetten zich intussen in om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen, mede door het creëren van (nieuwe) loopbaan perspectieven door om- en bijscholing.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

(De definities gelden met ingang van 1-1-2008, tenzij anders vermeld).

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. Aanwezigheidsdienst:

(Per 1-1-2009. Voor 2008 voor V&V opgenomen in Bijlage A, Hoofdstuk Arbeidsduur en werktijden)

een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

2. Arbeidsduur:

(Per 1-1-2009; voor 2008 zijn definities opgenomen in aparte paragrafen V&V en TZ bij hoofdstuk arbeidsduur en werktijden)

het tussen werkgever en werknemer overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van werkzaamheden, waarbij inbegrepen:

- alle verlofuren waarover loon wordt betaald;
- vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze CAO;
- verzuim tijdens vastgestelde werktijden wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Voor werknemers die ambulantly zijn gelden daarenboven de volgende bepalingen:

- reis- en wachttijden als gevolg van door de werkgever opgedragen werkzaamheden, afgezien van gebroken diensten, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de voor de werknemer gebruikelijke reistijden voor het woon- werkverkeer;
- bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.

3. Bereikbaarheidsdienst:

(Per 1-1-2009. Voor 2008 zijn definities opgenomen in Bijlage A (V&V) en Bijlage B(TZ) Hoofdstuk arbeidsduur en werktijden)

een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

4. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL):

onderwijs, waarbij de leerling gedurende de beroepspraktijkvorming tevens werknemer is en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

5. Consignatiedienst:

(Per 1-1-2009. Voor 2008 voor de V&V opgenomen in Bijlage A, Hoofdstuk arbeidsduur en werktijden)

een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

6. Feest- en gedenkdagen:

Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen.

7. Leerling-werknemer:

de werknemer die in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer/)arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.

8. Periode:

een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

9. Periodiek:

het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.

10. Relatiepartner:

- de geregistreerde partner van de werknemer dan wel
- degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overgelegde notariële akte.

11. Salaris:

het voor de werknemer geldende bruto maand- of periodesalaris, exclusief de in de artikelen 3.1.13, 5.2, 5.5, 5.7, 5.9, 9.1, 9.2, 9.4, 9.7, 9.9.1 genoemde vergoedingen en exclusief de in de artikelen 3.1.11 en 3.1.11 A vermelde eindejaarsuitkering.

12. Stagiair:

een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt ingevolge het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en in die hoedanigheid een stage volgt.

13. Vakantiekraacht:

de persoon die incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereenvolgend.

14. Uurloon:

- voor de berekening van vergoedingen/toeslagen als bedoeld in de artikelen 5.5.3, 5.7.3, 5.8.1, 5.8.2, 5.9.1, 5.11.3, 5.13, 5.14, overgangsbepaling bijlage A artikelen 3.2.3, 3.2.4, 3.3.3., 3.4.5 en 3.5 wordt het uurloon berekend als 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878*, dan wel het periodesalaris gedeeld door 144;
- voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden wordt het uurloon berekend door het maandsalaris te delen door 156, en het periodesalaris te delen door 144.

* 1878 betreft een gemiddeld aantal uren op jaarbasis gemeten over een periode van 7 jaar.

15. Verschoven diensten:

(Per 1-1-2009. Voor 2008 voor V&V opgenomen in Bijlage A, Hoofdstuk arbeidsduur en werktijden)

een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden arbeid zou moeten verrichten naar een ander moment, waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.

16. Weekend:

(Per 1-1-2009 voor VVT. Voor Thuiszorg ook in 2008. Definitie voor V&V in 2008 opgenomen in Bijlage A, Hoofdstuk Arbeidsduur en werktijden)

een periode van 48 uur vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.

17. Werkgever:

de organisatie, als bedoeld in sub 1 al dan niet in combinatie met de organisatie als bedoeld in 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 (Stb. 2002, 527) genoemde functionele zorgaanspraak verblijf, alsmede voor een of meer van de volgende zorgaanspraken, te weten: persoonlijke verzorging en/of verpleging en/of ondersteunende begeleiding en/of activerende 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 vòòr 1 april 2003 viel onder artikel 14 respectievelijk 16 van het gewijzigde Besluit Zorgaanspraken bijzondere ziektekostenverzekering (Stb. 2000, 221).
- c. De door de in lid 1 en 2 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 winst oogmerk als de rechtspersoon met winst oogmerk, 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 (Stb. 1995, 639).

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 winst oogmerk, 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: partussistentie, 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).

18. **Werknemer:**

de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever, tenzij hij:

- de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- directeur is, waaronder wordt verstaan degene die als eindverantwoordelijke is belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
- werkzaam is als vakantiekracht;
- uurdocent is, waarbij onder uurdocent wordt verstaan de werknemer die incidenteel doeerwerkzaamheden verricht;

19. **Werktijden:**

uren waarop arbeid dient te worden verricht.

Artikel 1.2 Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 lid 17 en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 lid 18.
2. Partijen bij deze cao kunnen, op verzoek van de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, besluiten de bepalingen van de CAO VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
3. De werkgever die (gedeeltelijk) niet onder de werkingssfeer van deze cao valt, kan cao-partijen verzoeken instemming te verlenen deze cao toe te passen op de arbeidsverhouding met de werknemers die voorafgaand aan de toetreding tot deze cao onder de werkingssfeer van een andere cao vallen. Aan een toetreding als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
4. Partijen bij deze cao kunnen een commissie instellen, die bevoegd is om bij strijdigheid van de werkingssfeer van deze cao met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met partijen bij voornoemde regeling een oplossing vast te stellen.
5. Indien één der partijen bij deze cao van oordeel is 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 dan wel ten aanzien van 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, welke van toepassing zijn op de instellingen dan wel categorieën van werknemers.
6. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de vorenbedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 1.3 Karakter cao

Tenzij daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao.

Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, niet zijnde de leerling-werknemer, wordt conform de in de cao opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.
2. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar benevens een exemplaar van de cao en van de ondernemingsovereenkomst waarin de per 1 januari 2008 gedecentraliseerde afspraken zijn opgenomen.
3. De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in deze CAO en de met de OR overeengekomen wijzigingen van de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst

(Artikel 2.2 lid 1 treedt voor werknemers in dienst van een thuiszorgorganisatie in werking per 1 januari 2008 met inachtneming van de navolgende overgangsmaatregel. Ingevolge artikel 7: 668a lid 5 BW wordt het aantal vòòr 1 januari 2008 opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meegeteld voor het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 sub b BW. De duur van elkaar opgevolgde tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de periode tot 1 januari 2008 wordt wel meegeteld voor de maximale duur van 36 maanden als bedoeld in artikel 7: 668a BW).

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan en opgevolgd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW dan wel worden aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Voor het aangaan en opvolgen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een kraamverzorgende geldt, in afwijking van lid 1, het gestelde in de leden 3 t/m 10.

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor maximaal één jaar worden aangegaan, tenzij sprake is van:
 - a. tijdelijke vervanging wegens het volgen van een opleiding, door ziekte, militaire dienst of tewerkstelling als gewetensbezwaarde militaire dienst dan wel wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof van een andere werknemer;
 - b. werkzaamheden met een kennelijk tijdelijk karakter.
4. a. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan in de in lid 3 van dit artikel onder a genoemde gevallen, bedraagt de maximale duur – inclusief eventuele verlengingen – 2,5 jaar.
 - b. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan in de in lid 3 van dit artikel onder b genoemde gevallen, is de duur gelijk aan de duur van de overeengekomen werkzaamheden.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een leerling-kraamverzorgende na het verstrijken van de termijn van één jaar worden verlengd met maximaal 12 maanden, indien de opleiding binnen de termijn van één jaar niet met goed gevolg is afgerond.
6. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenloopt met een leerovereenkomst bedraagt de duur, in afwijking van het bepaalde in lid 3, maximaal de duur van de leerovereenkomst.
7. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt belast met de uitvoering van een project, waarvan de financiering van tijdelijke aard is, kan ter vervanging van deze werknemer met een andere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van dit project, zulks in afwijking van het bepaalde in lid 3.
8. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan door werkgever en werknemer na het verstrijken van deze bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht vanaf dat tijdstip voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
9. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van deze bepaalde tijd door partijen voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dienen ten aanzien van deze voortzetting(en) de maximumtermijnen als bedoeld in dit artikel onverkort in acht te worden genomen en wel met dien verstande dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk is indien en voor zover de gezamenlijke duur van het tijdvak waarover de arbeidsovereenkomst aanvankelijk is aangegaan en de termijn(en) waarmee zij is voortgezet geen overschrijding inhoudt van de van toepassing zijnde maximumtermijn.
10. Wanneer meer dan drie voor bepaalde tijd aange gane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, waarbij door samentelling van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de van toepassing zijnde maximumtermijn niet wordt overschreden, dan worden de vierde en de daarop volgende arbeidsovereenkomst(en) eveneens geacht te zijn aangegaan voor bepaalde tijd.

Artikel 2.3 Opzegging

1. Ingeval van opzegging of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders wordt bepaald. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
2. Op grond van artikel 7: 672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer.
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de ziekte/arbeitsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

Artikel 2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

(Lid 1 treedt voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis in werking per 1 april 2008)

Naast hetgeen in Boek 7 BW inzake het einde van de arbeidsovereenkomst is aangegeven eindigt de arbeidsovereenkomst:

1. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van PGGM gebruik maakt. Het gestelde in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.

Hoofdstuk 3 Beloning

De bepalingen van Hoofdstuk 3 gelden per 1 juli 2009, tenzij per bepaling een andere inwerkingtredingsdatum is aangegeven. Tot 1 juli 2009 resp. tot de aangegeven datum dienen de bepalingen in Bijlage A, Hoofdstuk Beloning (V&V) respectievelijk Bijlage B, Hoofdstuk Beloning (Thuiszorg) te worden toegepast.

Artikel 3.1.1 Algemeen

1. Het salaris van de werknemer, voor zover niet vallend onder artikel 3.1.2 lid 1 sub d, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in Tabel 1 van dit hoofdstuk. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Het salaris van werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld maximaal 40 uur per week als bedoeld in artikel 4.1 lid 4, wordt vastgesteld door de in Tabel 1 genoemde bedragen naar rato te verhogen. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.2.1 tot en met 3.2.9 vastgesteld.

Artikel 3.1.2 Functiewaarderingssysteem

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG.
c. Het computerondersteunde systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem, maar heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem.
d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing:
 - voor de leerling-werknemer die een opleiding volgt als bedoeld in de artikelen 3.2.1 t/m 3.2.9, behoudens het gestelde in artikel 3.2.8;
 - voor de werknemer die is aangesteld in het kader van artikel 3.1.6 (Wet werk en bijstand);
 - 3.1.2 lid d: indien en zolang ingevolge artikel 59a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong), Stb. 1997, 391) of ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998,290) ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in het Hoofdstuk functiewaardering (FWG) van de cao. Lid 1 sub a t/m c is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.1.3 Combinatiefunctie

(Geldt per 1 januari 2008)

De combinatiefunctie wordt volgens onderstaande procedure bepaald:

- a. bepaling deelfunctie;
- b. indeling deelfunctie;
- c. inschaling;
- d. bepaling tijdsbeslag deelfunctie;
- e. naar rato vaststellen van het salaris.

Artikel 3.1.4 Toepassing salarisschalen

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2 dan wel artikel 3.1.3, welke salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, gelden de bij zijn salarisschaal behorende jeugdsalarissen en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
Voor werknemers werkzaam bij een Verpleeg- en Verzorgingshuis geldt:
3. De werknemer wordt op het bij diens leeftijd behorende bedrag dan wel op het bij 0 functie jaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

Voor werknemers werkzaam bij een thuiszorgorganisatie geldt:

4. Indien een werknemer, direct voorafgaand aan zijn indiensttreding reeds in een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling in een zelfde, volgens dezelfde salarisschaal gehonoreerde functie werkzaam is geweest, wordt ten minste de in deze functie verworven salarisanciënniteit in de nieuwe functie gehandhaafd.

Artikel 3.1.5 Salarisgarantieregeling VVT

1. De werknemer die vóór 1 juli 2009 in dienst is en die als gevolg van de invoering van de per 1 juli 2009 geharmoniseerde salarisschalen als bedoeld in Tabel 1 van dit hoofdstuk een teruggang van salaris of salarisuitloop zou ondervinden, behoudt een integrale garantie op het salaris en de salarisuitloop, zoals dat gold tot 1 juli 2009 volgens Bijlage A Hoofdstuk 1 Tabel 1 (V&V) respectievelijk Bijlage B, Hoofdstuk 1, Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80 (Thuiszorg).
2. De in lid 1 bedoelde salarisbedragen worden aangepast aan de algemene salaris aanpassingen van deze cao.

Artikel 3.1.6 Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en inkomen

1. Voor de werknemer wiens aanstelling (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Wet werk en bijstand (Stb. 2003,375), gelden de navolgende bepalingen.
2. De werknemer wordt met inachtneming van artikel 3.1.2 lid 1 sub d ingedeeld in functiegroep 05. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat van het voorgaande in positieve zin kan worden afgeweken.
3. De werkgever draagt zorg voor adequate begeleiding en zal zich inspannen om de werknemer, bij gebleken geschiktheid alsmede bij aanwezigheid van een geschikte vacante functie binnen de instelling, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.
4. Voor werknemers die vòòr 1 januari 2008 in dienst waren en vielen onder artikel 3.4 van de CAO-Verpleeg-, en Verzorgingshuizen 2006-2007, geldt een integrale salarisgarantie inclusief uitloop van dat artikel. De salarissen worden aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de CAO.

Artikel 3.1.7 Periodieke verhogingen

(Treedt in werking per 1 augustus 2008)

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend
 - a. één jaar na indiensttreding;
 - b. bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep;
 - c. bij het bereiken van de genoemde leeftijd bij de betreffende leeftijdschaal
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de schaal toe te kennen.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.

Artikel 3.1.8 Uitbetaling salaris

1. De werknemer dient uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in artikel 3.1.13, 5.5, 5.7, 5.2, 5.9, 9.6, 9.7, 9.1, 9.4 en 9.9.1 worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 3.1.9 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de salarisschaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.
2. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.1.10 Bijzondere beloningen

(Geldt per 1 januari 2008)

De werkgever kan eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen.

Toepassing hiervan kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden.

Artikel 3.1.11 Structurele eindejaarsuitkering VVT

(De leden 1 t/m 3 van dit artikel treden in werking voor de Thuiszorg per 1 juli 2009. Tot 1 juli 2009 geldt voor de V&V het gestelde in Bijlage A, Hoofdstuk Beloning en voor Thuiszorg het gestelde in Bijlage B, artikel 1.3 Hoofdstuk Beloning)

1. De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering van 4% van het door hem in een kalenderjaar verdiende salaris inclusief de vakantiebijslagen eventueel meerwerk maar exclusief alle overige toeslagen vergoedingen als bedoeld in de cao.
2. Lid 1 geldt met inachtneming van het recht van werknemers die op 1 januari 2008 in dienst waren van een thuiszorgorganisatie die ervoor gekozen hebben 1,5%-punt van de eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 1 te behouden in de vorm van 25 uren verlof als onderdeel van het zgn. verlofmandje.
3. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
(Lid 4 treedt voor werknemers in de thuiszorg in werking per 1 januari 2010)

4. De eindejaarsuitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van dit hoofdstuk, verhoogd met 8% vakantiebijslag

Artikel 3.1.11A Eenmalige uitkering V&V 2009

1. Werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis krijgen in 2009 een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarsalaris 2009, inclusief vakantiebijlagen en eventueel meerwerk, maar exclusief alle overige toeslagen of vergoedingen, uit te betalen in december 2009 conform opbouwsystematiek van de structurele eindejaarsuitkering.
2. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
3. De eenmalige uitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van dit hoofdstuk, verhoogd met 8% vakantiebijslag

Artikel 3.1.12 Levensloopbijdrage verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. De werknemer in dienst van een verpleeg- of verzorgingshuis, die deel neemt aan de levensloopregeling zoals bedoeld in de "Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb.2005, 115) heeft recht op een bijdrage van 0,5% van het voor hem geldende salaris.
2. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling als bedoeld in lid 1, heeft recht op een toeslag van 0,5% van het voor hem geldende salaris.

Artikel 3.1.13 Vakantiebijslag VVT

(Deze bepaling geldt per 1 juni 2008. Tot 1 juni 2008 geldt voor de V&V het bepaalde in Bijlage A, artikel 1.6 Hoofdstuk Beloning en voor de Thuiszorg het gestelde in Bijlage B, artikel 1.4 Hoofdstuk Beloning)

1. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag voor iedere maand of deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het per maand uitgekeerde salaris.
3. De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei dan wel periode 5 uitgekeerd over een periode van 12 maanden dan wel 13 periodes, aanvangende met de maand juni dan wel periode 6 van het voorafgaande kalenderjaar. De vakantiebijslag wordt eerder uitgekeerd bij einde dienstverband.
4. In afwijking van lid 3 kan de vakantiebijslagen hoogste 2 maal per jaar worden uitgekeerd doch in elk geval uiterlijk in mei dan wel periode 6 van het desbetreffende jaar.
(Lid 5 geldt voor werknemers in dienst van een verpleeg-, of verzorgingshuis en per 1 juni 2010 tevens voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie)
5. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal €1673,81 per jaar* (€ 1724,02 per jaar**). Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - a de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
 - b het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage;

* per 1 mei 2008
** per 1 mei 2009
(Lid 6 geldt tot 1 juni 2010 voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie)
6. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer van 21 jaar of ouder met een volledig dienstverband minimaal €114,97 per maand. Dit bedrag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt. Het in dit lid bedoelde minimumbedrag wordt niet toegepast op de werknemer die bij de instelling werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid.

Artikel 3.1.14 Pensioen

(Geldt per 1 januari 2008)

1. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, 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, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
2. De 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, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

Artikel 3.1.15 Gratificatie

Voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie geldt:

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar, volgens de normen van het tweede lid van dit artikel. Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel tevens begrepen de diensttijd in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die CAO was ondergebracht.

2. De in het eerste lid bedoelde jubileumgratificatie bedraagt bij:
 - 25 dienstjaren een bruto half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een bruto heel maandsalaris;
 - 50 dienstjaren een bruto heel maandsalaris.
3. Onder maandsalaris wordt begrepen:
 - a. het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - b. vakantiebijslag over een maand, een en ander afgerond op (een veelvoud van) €2,50.

Voor werknemers in dienst van een verpleeg en/ of verzorgingshuis geldt:

1. De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar, en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd.
Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.
Ingeval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijd salaris.
2. Het gestelde in lid 1 geldt voor de werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000 met inachtneming van het gestelde in Bijlage B van de CAO V&V 2006.

Artikel 3.1.16 Spaarregeling

(Geldt per 1 januari 2008)

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573).

Artikel 3.1.17 Loondoorbetaling inval-/oproepkrachten en min/max-contracten kraamzorg

(Geldt per 1 januari 2008)

1. De inval-/oproepkracht werkzaam bij een kraamzorginstelling waarmee een nul-urencontract is overeengekomen, heeft, na verloop van de eerste zes maanden van een dergelijk contract, geen recht op loondoorbetaling tijdens de perioden waarin hij door de werkgever niet is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628, lid 7, van het Burgerlijk Wetboek.
2. Recht op loondoorbetaling bestaat evenmin in het geval de werknemer in de kraamzorg werkzaam is op basis van een min-maxcontract, waarbij het eventueel bovenminimale aantal te werken uren naar analogie van een nul-urencontract wordt toegepast en de werknemer niet is opgeroepen om tijdens de bovenminimale uren werkzaamheden te verrichten.
3. Indien zich voorafgaand aan of tijdens een periode waarvoor de werknemer al is opgeroepen een buiten de werknemer gelegen onvoorziene omstandigheid voordoet, waardoor de werknemer geen werkzaamheden kan verrichten, is de hiervoor bedoelde uitsluiting van loondoorbetaling niet van toepassing. Deze bepaling laat onverlet hetgeen ter zake voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst al dan niet is bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628, lid 5, van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.2.1 Beroepsopleidingen

- a. Salaris leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG)

1/7/2009 (1)

1e praktijkleerjaar	1123,91
2e praktijkleerjaar	1325,89
3e praktijkleerjaar	1712,27
4e praktijkleerjaar	1712,27

Voor leerling-verpleegkundigen (kwalificatieniveau 5) kan afgeweken worden van het voorgaande indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

- b. Salaris leerling-helpende (kwalificatieniveau 2) *(volgen zo spoedig mogelijk)*

1/7/2009 (1)

1e praktijkleerjaar
2e praktijkleerjaar

c. Salaris leerling zorg hulp (kwalificatieniveau 1)

De leerling-werknemer ontvangt tijdens de opleiding tot zorg hulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon. (1)

(1) Voor zover het minimumloon niet hoger ligt. Deze salarissen zijn voltijd salarissen, gebaseerd op 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Het voltijd salaris is inclusief maximaal (4 x 52) 208 uren lestijd voor binnenschools leren, te meten per praktijkleerjaar. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur gelden de bedragen naar rato.

Artikel 3.2.2 Salarisgarantie leerling-werknemer

1. Indien een werknemer, die reeds in dienst is anders dan als aspirant leerling, de opleiding verzorgende respectievelijk verzorgende-IG gaat volgen, dan behoudt deze leerling-werknemer het salaris behorende bij de salarisschaal van de laatstelijk uitgeoefende functie, tenzij het salaris bij de voor de opleiding geldende schaal hoger is.
2. De werkgever kan de salarisgarantie als bedoeld in lid 1 uitbreiden met een of meer van de overige basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.2.1.
3. De werkgever kan ten positieve afwijken van het leerling-salaris van een van de basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.2.1, indien de leerling-werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding, elders op grond van betaalde arbeid een hoger salaris verdiende dan het betreffende leerling-salaris.
4. De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt, onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 2, gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd:
 - bij het bezit van het diploma ziekenverzorging: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30;
 - bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35.

De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.2.3 Aspirant leerlingen

Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 sub a respectievelijk sub b, geldt het salaris behorende bij het 1e praktijkleerjaar zoals bedoeld in artikel 3.2.1 sub a respectievelijk sub b. Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 sub c, geldt het salaris overeenkomstig het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.2.4 Faciliteitenregeling leerlingen

(Per 1 januari 2008)

1. Voor de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de leerling verzorgende-IG geldt als uitgangspunt dat er sprake is van een voorbereidende periode van 9 maanden respectievelijk 7 maanden. Voor de leerling-verzorgende kan sprake zijn van een voorbereidende periode. Gedurende deze voorbereidende periode wordt een zakgeld van €347,- bruto per maand toegekend. Bij toepassing van periodebedragen bedraagt het zakgeld 319,- per periode. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt eveneens een zakgeld van €347,- bruto per maand resp. 319,- per periode toegekend. Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is aan of hoger is dan €347,- per maand resp. 319,- per periode.
2. Leerlingen in de verzorgende, verpleegkundige en sociaal agogisch werk opleidingen (MBO/HBO), die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage volgen, ontvangen een stagevergoeding van €275,- bruto per maand. De vergoeding wordt toegekend indien er per beroepspraktijkvormingsjaar tenminste 144 uren stage wordt gelopen bij de werkgever. De stagevergoeding wordt toegekend op basis van een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. In geval er minder stage wordt gevolgd, wordt de vergoeding naar rato van het aantal dagen toegekend.
3. De stagevergoeding als bedoeld in lid 2 wordt jaarlijks geïndexeerd met de CPI-index.

Artikel 3.2.5 Opleiding tot verpleeghuisarts

(Geldt voor werknemers in opleiding tot verpleeghuisarts die vòd 1 september 2007 in dienst zijn getreden)

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts volgt, geldt tenminste het bij nul dienstjaren vermelde bedrag van de laagste voorkomende functiegroep voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lessen geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.2.6 Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste het bij nul dienstjaren vermelde bedrag van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.

- In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.2.7 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

- Bij indiensttreding geldt voor de werknemer die in opleiding is in het kader van een van de overige BBL opleidingen van de WEB, niet zijnde de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1, de jeugdbedragen (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de salarisschaal van de functiegroep) behorende bij een door de werkgever vastgestelde schaal die ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
- Het onder 1 bedoelde salaris wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

Artikel 3.2.8 Overige opleidingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding, anders dan genoemd in artikel 3.2.1, 3.2.5, 3.2.6 of 3.2.7 in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt het volgende:

- voor de vaststelling van het salaris zijn van toepassing de artikelen 3.1.2 en 3.1.4;
- voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.2.9 Leerlingssalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende

- Voor leerling-werknemers die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgen, gelden de navolgende salarisbedragen waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:
 - de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: zij die al een andere zorgopleiding hebben genoten;
 - de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: zij die nog geen relevante opleiding voor de zorg hebben genoten.
- De salarisbedragen zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden de bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum-(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum-(jeugd)loon.
- Voorts geldt voor reeds bij de werkgever in een andere functie in dienst zijnde werknemers die de verkorte opleiding gaan volgen dat de bestaande salaris aanspraak wordt gehandhaafd.
- Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week wordt afgesproken. Daarbij wordt de opleidingstijd, zijnde de op school doorgebrachte tijd, gerekend tot de arbeidsduur. Werkgever en leerling-werknemer kunnen in overleg afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
- Na het behalen van het certificaat van de opleiding wordt de werknemer bij totstandkoming van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie kraamverzorgende behorende salarisschaal. Inschaling geschiedt in beginsel in aanlooperperiode 1, met dien verstande, dat de werkgever op basis van artikelen 3.1.4 en 3.1.9 een hoger volgnummer kan toepassen

Salarisbedragen met ingang van 1 juli 2009 dan wel periode periode ... van 2009 bij verkorte opleiding voor anders opgeleiden

De bedragen volgen zo spoedig mogelijk

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste maand	€	€	€
Vanaf de tweede maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0

Salarisbedragen met ingang van 1 juli 2009 dan wel periode ... van 2009 bij verkorte opleiding voor niet-opgeleiden

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste leerjaar	€	€	€
Vanaf de dertiende maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiode 0

Salarisschalen VVT per 1 juli 2009

De salarisschalen alsmede de inpassingstabel per 1 juli 2009 volgen zo spoedig mogelijk.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur CAO-VVT

(per 1 januari 2009 geldt dit hoofdstuk voor VVT)

Artikel 4.1 Arbeidsduur

- 1 De tussen werkgever en werknemer overeen te komen arbeidsduur wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week.
- 2 Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd-arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddeld 36-urige werkweek wordt gerealiseerd over een periode van zes maanden. Voor werknemers met een deeltijd-arbeidsduur wordt de arbeidsduur gerealiseerd op jaarbasis.
- 3 In afwijking van lid 2 geldt voor kraamverzorgenden dat zowel bij een voltijd-arbeidsduur als ook bij een deeltijd-arbeidsduur de arbeidsduur wordt gerealiseerd op jaarbasis.
- 4 Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 2 een arbeidsduur overeenkomen die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.
- 5 Naast hetgeen is beschreven in lid 4 van dit artikel kunnen werknemer en werkgever overeenkomen, boven de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basisarbeitsduur, gedurende een nader af te spreken periode ten hoogste 4 uur gemiddeld per week extra te werken. Dit geldt voor zowel werknemers met een deeltijd-arbeidsduur als werknemers met een voltijd-arbeidsduur. Voor deze extra te werken uren heeft de werknemer recht op compensatie in tijd. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de basisarbeitsduur.
- 6 De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week, te meten per praktijkleerjaar heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 van deze cao het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschoolse lestijd met een maximum van (4x 52) 208 uur per praktijkleerjaar. Voor de leerling-werknemer die een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur per week, wordt de omvang van de hiervoor bedoelde lestijd ten minste naar rato vastgesteld.

Artikel 4.2 Min/max contracten

1. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst met een minimum en een maximum arbeidsduur, dan bedraagt de maximale arbeidsduur ten hoogste 200% van de minimum arbeidsduur, tenzij de werknemer instemt met een hogere maximum arbeidsduur.
2. De werknemer die heeft ingestemd met een hogere maximale arbeidsduur dan 200% van het minimum, heeft jaarlijks het recht om de hogere maximale arbeidsduur terug te brengen tot ten hoogste 200%.
3. De werkgever dient op verzoek van de werknemer te bezien of de minimale contractuele arbeidsduur nog aansluit bij de structurele inzet. Indien dit niet langer aansluit, dient de werkgever in overleg met de werknemer de minimale contractuele arbeidsduur te verhogen.
4. De werknemer met een min/max-contract kan aangeven op welke dagen of tijden hij wel of niet inzetbaar is.

Hoofdstuk 5 Werktijden CAO-VVT

(per 1 januari 2009 geldt dit hoofdstuk voor V&V en T)

Specifieke bepalingen in dit hoofdstuk voor de V&V zijn opgenomen in § 5.4 t/m 5.9.

Specifieke bepalingen in dit hoofdstuk voor de Thuiszorg zijn opgenomen in § 5.10 t/m 5.14.

Bepalingen die voor de V&V in 2008 gelden zijn opgenomen in Bijlage A overgangsbepalingen hoofdstuk 3

Bepalingen die voor de Thuiszorg in 2008 gelden zijn opgenomen in Bijlage B overgangsbepalingen hoofdstuk 3

Artikel 5.1 Werk- en rusttijden algemeen

- 1 Voor zover niet anders is bepaald in deze cao kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit biedt.
- 2 Met inachtneming van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur stelt de werkgever de werktijden vast. Daarbij dient de werkgever rekening te houden met de belangen van de werknemer, waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.
- 3 De werkgever meldt de vastgestelde werktijden ten minste 14 etmalen van te voren aan de werknemer. Voor kraamverzorgenden is deze termijn tenminste 10 etmalen en wordt hierbij uitgegaan van de te werken dagen in plaats van werktijden.
- 4 In geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter kan, na overleg tussen werkgever en werknemer:
 - afgeweken worden van het bepaalde in lid 3;
 - afgeweken worden van de reeds vastgestelde werktijden.
- 5 Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen nachtdienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst), of consignatiedienst opgedragen tussen 23.00 en 07.00, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
- 6 Bij de vaststelling van de werktijden dient een onafgebroken rusttijd in acht te worden genomen van ten minste 36 uur per elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uur, of een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uur aaneengesloten in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur. Bij de tweede variant geldt de mogelijkheid van

bekorting tot 32 uur in elke periode van 5 achtereenvolgende weken. Voor kraamverzorgenden kan als afwijkende rusttijd wordt gehanteerd: in een aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uur een onafgebroken rusttijd van ten minste 72 uur. Aan kraamverzorgenden mag tijdens de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust geen wachtdienst worden opgedragen.

Artikel 5.1.1 Maximum arbeidstijd per dienst

1. De werkgever organiseert de arbeid zondanig dat de werknemer ten hoogste 10 uur arbeid verricht per dienst
2. Van het in het in vorige lid bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximum arbeidstijd per dienst van ten hoogste 12 uur.

Artikel 5.1.2 Nachtdiensten

Indien de werknemer nachtdienst verricht zoals gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur) gelden de volgende aanvullende regels:

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. In afwijking van lid 1 kan tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de werknemer 7 aaneengesloten nachtdiensten verricht, waarbij het aantal nachtdiensten per 13 weken de 35 niet overschrijdt. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV (Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen) of het Arbeidstijdenbesluit geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Van het in de vorige volzin bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur

Artikel 5.1.3 Vrije weekenden

1. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.
2. Op verzoek van de werknemer kan een lager aantal vrije weekenden dan het aantal genoemd in lid 1 overeengekomen worden, doch nooit minder dan 17 vrije weekenden per jaar.
3. Op verzoek van de werknemer, die uitsluitend in de weekenden werkzaam is, kan worden afgeweken van het aantal vrije weekenden in de leden 1 en 2

Artikel 5.1.4 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Met instemming van de OR kan afgeweken worden van lid 1 op grond van organisatorische belangen/bedrijfsvoering.
3. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.
4. Indien en voor zover pauzes 15 minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust te zijn gewaarborgd.

Artikel 5.2 Definities consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten, aanwezigheidsdiensten

1. Definities:

Consignatie: een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten

Aanwezigheidsdienst: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten

Bereikbaarheidsdienst: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten..

2. Werkingsfeer:

De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn van toepassing op alle werknemers. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging, en voor geneeskundigen zijn de geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 5.3 Wachtdiensten Kraamverzorgenden

1. De werkgever kan aan de kraamverzorgende wachtdiensten opdragen. Onder wachtdienst wordt verstaan: een dienst die maximaal 24 uur duurt, waarbinnen de kraamverzorgende zich beschikbaar moet houden om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten.
2. Aan de kraamverzorgende worden geen bereikbaarheidsdiensten opgedragen.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van de artikelen 5.3.1 t/m 5.3.3 betreffende de wachtdiensten voor kraamverzorgenden.

Artikel 5.3.1 Vergoeding wachtdiensten

1. Als vergoeding voor een wachtdienst kent de werkgever aan de kraamverzorgende een bruto bedrag toe volgens de navolgende normen:
 - op maandag tot en met vrijdag:
 - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
 - een vergoeding van bruto €16,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
 - een vergoeding van bruto €8,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
 - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6 van de CAO:
 - een vergoeding van bruto €36,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
 - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
 - een vergoeding van bruto €12,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
2. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1, met de ondernemingsraad afspraken maken om de in lid 1 bedoelde geldelijke bedragen om te zetten in een vergoeding in tijd. Naar analogie van de in het vorige lid genoemde normen bedragen de vergoedingen in dat geval:
 - op maandag tot en met vrijdag: 120, 80 respectievelijk 40 minuten;
 - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6 van de CAO: 180, 120 respectievelijk 60 minuten.

Artikel 5.3.2 Oproep tijdens wachtdienst

Bij een oproep tijdens de wachtdienst worden alle gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt. De wachtdienst wordt bij een oproep als onderbroken dan wel als beëindigd beschouwd.

Artikel 5.3.3 Maximum aantal oproepen tijdens wachtdienst

Een kraamverzorgende kan als onderdeel van de wachtdienst ten hoogste tweemaal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Bovendien kan aan de kraamverzorgende maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst worden opgedragen. Indien de kraamverzorgende twee respectievelijk drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en hierbij niet wordt opgeroepen, wordt de tweede respectievelijk de tweede en de derde wachtdienst geacht niet te behoren tot de wekelijkse onafgebroken rusttijd zoals bedoeld in artikel 5.1. van de CAO

CAO VVT: Werktijden voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Specifieke bepalingen werktijden voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen per 1 januari 2009

Artikel 5.4.1 Gebroken diensten

Het is de werkgever verboden, tenzij de werknemer hierom verzoekt, aan de werknemer een gebroken dienst op te dragen. Onder gebroken dienst wordt verstaan, een dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende tenminste een uur en ten hoogste drie uren.

Artikel 5.4.2 Verschoven diensten

1. Onder Verschoven diensten wordt verstaan: een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden arbeid zou moeten verrichten naar een ander moment, waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.
2. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vereist, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
 - afwijken van artikel 5.1 lid 3 (werk- en rusttijden)
 - afwijken van artikel 5.1.3 (vrije weekeinden)
 - wijzigingen aanbrengen in reeds vastgestelde werktijden.
3. Indien de werkgever lid 1 toepast en daarmee wijziging aanbrengt in reeds vastgestelde werktijden ontvangt de werknemer schadeloosstelling indien hij terzake van vrijetijdsbesteding al uitgaven heeft gedaan.
4. Indien de werkgever lid 1 toepast en tengevolge daarvan in vastgestelde werktijden binnen 24 uur na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer –onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel- naast het loon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding conform het onderdeel geldelijke beloning uit de vergoedingsregeling overwerk V&V.

Artikel 5.5 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur. De bepaling of sprake is van de in dit lid bedoelde overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis.
Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.

2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 5.5.1 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 5.5.2 Maximaal aantal uren overwerk vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat. Ten aanzien van de werknemer voor wie artikel A2.3 (Bijlage A overgangsbepalingen) van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36 resp. 42 gelezen wordt 38 resp. 44.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.5.3 Vergoedingsregeling voor werknemer met een volletijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht 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;Over vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt;
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze cao voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

Artikel 5.5.4 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 5.5.3 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur.

Artikel 5.5.5 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.5.3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het half jaar waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

Artikel 5.6 Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven zijn contractuele deeltijd arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer aan hem een contract aangeboden waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn verdisconteerd. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.7 Onregelmatige dienst

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die, indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, aan de werknemer wordt opgedragen volgens werktijdenregelingen wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 5.7.3. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 5.7.3, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan.

Artikel 5.7.1 Werkingsfeer

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.

Artikel 5.7.2 Vergoedingsregeling

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 5.7.3 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan.
Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden. Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daaropvolgend. De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Artikel 5.7.3 Berekening vergoeding

De in artikel 5.7.2 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel, op basis van de volgende percentages:

- 22%: voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38%: op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5.7.4 Afbouwregeling

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden.
2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht.
 - b. het verschil tussen:
 1. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;
 2. anderzijds het – al dan niet nieuwe - salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten);
meer bedraagt dan 2% van het onder 1 genoemde bedrag én het onder 2 berekende bedrag lager is dan het onder 1 berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil, voorzover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Toelichting

Indien kennelijk sprake is van een tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering van de onregelmatige dienst dan wordt de tegemoetkoming, vervat in artikel 5.7.4, niet gegeven.

De tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering die het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid volgens artikel 8.1 van de cao wordt ondervangen door de in dit artikel gegeven garantie van het netto-inkomen, waarin de vergoeding voor onregelmatigheidstoelage over de afgelopen drie maanden is opgenomen. Wanneer in de periode van tenminste 3 jaren, welke voorwaarde is voor een tegemoetkoming ingevolge artikel 5.7.4 lid 2 sub a., door oorzaken buiten schuld of toedoen van de werknemer gedurende bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst is verricht, wordt bedoelde periode van 3 jaren verlengd met de duur van de periode(n), waarin geen onregelmatige dienst is verricht. Artikel 5.7.4 lid 3 bepaalt, dat de uitkomsten van de berekening gedurende de periode van 3 jaar bevroren blijven. Als voorwaarde voor de tegemoetkoming geldt het bepaalde in de leden 1 en 2, dat gedurende drie jaar in dezelfde instelling onafgebroken onregelmatige dienst is verricht. Onderbrekingen wegens vakantie en ziekte worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Artikel 5.8 Vergoedingsregeling

Voor diensten als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 van de CAO: consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een dienst verricht als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 van de CAO, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst dagaanwezigheidsdienst (gedurende de uren tussen 06.00-24.00) en nachtaanwezigheidsdienst (gedurende de uren tussen 24.00 en 06.00) een compensatie in vrije tijd. Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantiebepaling) van de uitvoeringsregeling salariering (CAO Ziekenhuiswezen), geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. Bereikbaarheidsdienst / consignatiedienst
 - op erkende feestdagen : 3/18
 - op zaterdagen/zondagen : 2/18
 - op overige dagen : 1/18
 - b. Dagaanwezigheidsdienst (06.00-24.00)
 - op erkende feestdagen : 5/18
 - op zaterdagen/zondagen : 4/18
 - op overige dagen : 2/18
 - c. Nachtaanwezigheidsdienst (24.00-06.00)
 - op erkende feestdagen : 7/18
 - op zaterdagen/zondagen : 6/18
 - op overige dagen : 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.2 lid 2 : werkingssfeer, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 5.8.3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 5.8.1 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur

Wanneer tijdens de in artikel 5.2 lid 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 5.8 vermelde compensaties, artikel 5.5.1, 5.5.2, 5.5.3 en 5.5.5 (overwerk) van toepassing.

Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.8.2 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 5.2 lid 1 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht 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.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.

3. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.8.3 Opnemen vergoeding

1. De in artikelen 5.8 en 5.8.2 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel A4.1 lid 5 Hoofdstuk werk en privé (Bijlage A overgangsbepalingen), blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 5.9 Slaapdienst

De aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 kan mede vorm gegeven worden door een slaapdienst.

Onder slaapdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 5.6 (bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst) direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel 5.9.1 Vergoeding slaapdienst

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een slaapdienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
 - a. een bedrag van €19,- voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt; en
 - b. een vergoeding in vrije tijd voor de uren doorgebracht in slaapdienst
2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt ¼ van de tijd doorgebracht in slaapdienst
3. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de OR, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt ½ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

Artikel 5.9.2 Opnemen vergoeding slaapdienst

1. De in artikel 5.9.1 genoemde tijd wordt verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval slaapdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag als bedoeld in artikel A4.1 lid 5, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Toelichting

Van een slaapdienst is sprake als de werknemer in de directe omgeving van de cliënt slaapt en zelf, zonder tussenkomst door derden, direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Indien er wel sprake is van een oproep door een derde, dan is sprake van een consignatie-, bereikbaarheids-, of nachtaanwezigheidsdienst.

Werktijden voor de Thuiszorg Specifieke bepalingen (per 1 januari 2009)

Artikel 5.10 Gebroken dienst

1. Bij de inrichting van de werktijden kan de werkgever per dag één breuk toepassen, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken. Als breuk wordt beschouwd een onderbreking van het werk zonder dat de tussenliggende tijd werktijd of een pauze is; bij toepassing van de mogelijkheid van een of meer breuken per dag, geldt dat de werknemer per dag minimaal twee maal twee uur aaneengesloten wordt ingezet. Het minimum van twee uur geldt niet voorzover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
De kosten, verbonden aan het na een breuk heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats worden aan de werknemer vergoed overeenkomstig de bepalingen van de regeling Reis- en verblijfkostenvergoeding artikel 9.2.
2. De beperkende bepalingen van lid 1 zijn niet van toepassing op werknemers die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden verrichten tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht en de weekeinden.

Artikel 5.11 Overwerk

1. Overwerk is de arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht en waarmee de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week, gemeten over een tijdvak van 13 weken, wordt overschreden in verband met een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of indien de aard van de arbeid incidenteel een dergelijke afwijking noodzakelijk maakt.
2. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
4. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.

Artikel 5.11.1 Uitzonderingen overwerkvergoeding

Niet in aanmerking voor overwerkvergoeding komen werknemers:

- a. die een volledig dienstverband hebben dat gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger;
- b. die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel 5.11.2 Overwerkvergoeding deeltijdwerker

1. De vergoeding voor overwerk voor de deeltijdwerker die gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger, bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk indien het aantal overuren niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.
2. De werkgever kan besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. In dat geval vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslagplaats.

Artikel 5.11.3 Overwerkvergoeding

1. De vergoeding voor overwerk, verricht door andere werknemers dan bedoeld in artikel 5.11.2 bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
2. De werkgever kan besluiten het in lid 1 bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. Voor deeltijders is de vergoeding in dat geval, indien het aantal overwerkuren niet meer bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak, het voor de werknemer geldende uurloon en vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslagplaats.

Artikel 5.11.4 Opnemen overwerkvergoeding

Het in de artikelen 5.11.2 en 5.11.3 bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel 5.11.5 Maximaal aantal uren overwerk

De werknemer mag niet meer dan 10% boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk verrichten. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.12 Inconveniënte uren

1. Inconveniënte uren zijn de uren waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, indien deze uren vallen:
 - op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
 - op zaterdag;
 - op zondagen, alsook feest- en gedenkdagen als bedoeld in *artikel 1.1 lid 6*.
2. Werkzaamheden, die gedurende korter dan één uur achtereen worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
3. Het volgen van opleiding en bijscholing leidt niet tot een toelage voor inconveniënte uren

Artikel 5.12.1 Vergoeding inconveniënte uren

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op de in artikel 5.12 gedefinieerde inconveniënte uren, wordt over die uren een brutotoelage toegekend van 40% van het uurloon.
2. Het percentage wordt ten hoogste berekend over het salaris overeenkomstig het maximum van salarisschaal FWG 35.

Artikel 5.13 Bereikbaarheidsdienst

De vergoeding voor bereikbaarheidsdienst, als bedoeld in artikel 5.2 lid 1, wordt als volgt vastgesteld:

1. De werknemer die zich bereikbaar houdt ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag: 1,5 uur;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen, zondagen, feest- en gedenkdagen: 3 uren.

2. Indien gedurende minder dan 12 uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, wordt de compensatie naar evenredigheid van het aantal uren vastgesteld.
3. Indien de werknemer zelf bij cliënten spoedopdrachten uitvoert, wordt dit aangemerkt als overwerk en vindt vergoeding plaats conform het gestelde in artikelen 5.11 tot en met 5.11.5.
4. Op verzoek van de werknemer wordt de in lid 1 genoemde compensatie in vrije tijd vervangen door een bruto financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 5.14 Slaapdienst

De aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 kan mede vorm gegeven worden door een slaapdienst.

1. Onder slaapdienst wordt verstaan het door de werknemer in opdracht van de werkgever 's avonds en/of 's nachts in de nabijheid van de cliënt slapen met de bedoeling om in voorkomende acute situaties aanwezig te zijn om hulp te kunnen bieden.
2. De werknemer die een slaapdienst verricht ontvangt een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30 % van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van het salaris behorend bij de door de werknemer beklede functie.

Hoofdstuk 6 Werk en privé

De artikelen in dit hoofdstuk gelden voor de Thuiszorg en (gedeeltelijk) voor de V&V vanaf 1 januari 2008, tenzij anders bepaald.

(V&V: De artikelen 6.1, 6.1.2, 6.2, 6.2.1, 6.2.2 en 6.2.3 gelden vanaf 1 januari 2009. Tot 1 januari 2009 gelden voor de V&V ter zake de bepalingen in Bijlage A, Hoofdstuk Werk en Privé)

(Thuiszorg: artikel 6.2.8 geldt vanaf 1 juli 2008)

Artikel 6.1 (Vakantie)verlof

Dit artikel treedt voor de V&V in werking per 1 januari 2009. Tot 1 januari 2009 gelden voor de V&V ter zake de bepalingen in Bijlage A, Hoofdstuk Werk en Privé)

1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op het navolgende aantal uren (vakantie)verlof met behoud van salaris:

<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal uren</i>
18 jaar	246
19 jaar	238
20 jaar	231
21 tot en met 29 jaar	224
30 tot en met 39 jaar	231
40 tot en met 44 jaar	238
45 tot en met 49 jaar	246
50 tot en met 54 jaar	253
55 tot en met 64 jaar	317

Artikel 6.1.2 Garantierегeling verlof werknemers 55 jaar en ouder in V&V (met ingang van 1 januari 2009):

1. De werknemer die, vóór 1 januari 2009 in dienst is bij een Verpleeg- en verzorgingshuis en de leeftijd heeft bereikt van 55 jaar, behoudt het recht op het leeftijdsverlof van 108 uren extra verlof, zoals dit in de CAO V&V 2006 (art. 6.1.1.) was opgenomen;
2. De werknemer, als bedoeld in het vorig lid, heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, recht op 335 uur (vakantie)verlof met behoud van salaris. Dit aantal garantie-uren is incl. de garantie van 108 uur als genoemd in lid 1 van dit artikel en incl. de uren als bepaald in art. 6.1
3. Voor de werknemer in dienst bij een Verpleeg- en Verzorgingshuis, die gebruik maakte vóór 1 april 2004 van de 55+ regeling (art. 6.2.4 CAO V&V 2006) is een garantierегeling opgenomen in Bijlage C van deze CAO.

Artikel 6.1.3 Opbouw (vakantie)verlof

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt het (vakantie)verlof 1/12 deel van het per jaar vastgestelde (vakantie)verlof. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16^e is ingegaan of na de 15^e is geëindigd, wordt voor de bepaling van het (vakantie)verlof als een volle kalendermaand beschouwd.
2. Het verlof voor de werknemer met een arbeidsduur, die meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt als bedoeld in art. 4.1 wordt naar evenredigheid vastgesteld. Het aantal uren (vakantie)verlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.

Artikel 6.1.4 Opnemen van (vakantie)verlof

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen (vakantie)verlof op te nemen.
2. Het (vakantie)verlof wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken - verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een (vakantie)verlof van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
3. De werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantiegeniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.
4. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de (vakantie)verlof niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van het (vakantie)verlof wijzigen. Het nieuwe tijdvak van het (vakantie)verlof wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 6.2 Verlof en feestdagen

(Dit artikel treedt voor de V&V per 1 januari 2009 in werking. Voor de V&V gelden tot 1 januari 2009 de bepalingen van Bijlage A, artikel A4.2.3)

1. Het (vakantie)verlof is voorts mede bedoeld voor verlof op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen. Dit lid laat de mogelijkheid onverlet, dat uit de aard van de werkzaamheden kan voortvloeien, dat het onmogelijk is dat de werknemer op genoemde dagen verlof opneemt.
2. De werknemer die in een vast patroon gedurende (maximaal) drie dagen per week werkt en die in ieder geval op maandag en/of donderdag werkzaam is en waarbij deze werkdag(en) samenvalt (samenvallen) met een feest- of gedenkdag, heeft het recht om in de gelegenheid gesteld te worden om op (een) andere dag(en) zijn werkzaamheden te verrichten. Op deze wijze wordt het opnemen van verlofuren voor de betreffende feest- of gedenkdag voorkomen.

Artikel 6.2.1 Betaald verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden

(Dit artikel treedt voor de V&V per 1 januari 2009 in werking. Voor de V&V gelden tot 1 januari 2009 de bepalingen van Bijlage A, artikel A4.2.1 en A4.2.2)

In afwijking van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg is het (vakantie)verlof mede bedoeld voor situaties waarin de werknemer verlof wenst op te nemen in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden dan wel het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in elk geval begrepen: huwelijk, registratie van partnerschap, verhuizing, de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner inclusief kraamverlof, huwelijksjubilea en het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

1. Het (vakantie)verlof is mede bedoeld voor die persoonlijke gebeurtenis waarbij de werknemer aangeeft in verband met het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn rouwverlof te willen opnemen. De werkgever is verplicht om in situaties waarin het door de aard van de persoonlijke gebeurtenis niet mogelijk is om het (vakantie)verlof tijdig in overleg vast te stellen, de werknemer in de gelegenheid te stellen om toch (vakantie)verlof op te nemen, in een op de persoonlijke gebeurtenis afgestemde redelijke omvang.

Artikel 6.2.2 Bezoek (tand)arts/specialist

(Dit artikel treedt voor de V&V per 1 januari 2009 in werking.)

In afwijking van het vorige artikel is het (vakantie)verlof niet bedoeld voor bezoek aan (tand)arts/specialist, dat noodzakelijkerwijs gedurende werktijd dient plaats te vinden.

Artikel 6.2.3 Calamiteitenverlof

(Dit artikel treedt voor de V&V per 1 januari 2009 in werking. Voor de V&V geldt tot 1 januari 2009 de bepalingen van Bijlage A, artikel A4.2.1)

1. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris.
2. De omvang van dit verlof bedraagt – achteraf vast te stellen – de benodigde tijd met een maximum van 24 uur per kalenderjaar.
3. De werknemer heeft, indien het verlof wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden in artikel 6.2.1 en het verlof genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, in enig kalenderjaar ontoereikend is, recht op onbetaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, indien is voldaan aan de voorwaarden zoals genoemd in de Wet arbeid en zorg.

Artikel 6.2.4 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

Artikel 6.2.5 Verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die dit wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken.

Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 6.2.6 Verlenging ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof kan, in afwijking van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, opgenomen worden over de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van zes maanden. Deze periode van zes maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal verlengd worden met maximaal zes maanden.

Artikel 6.2.7 Wet Arbeid en Zorg

1. Voor zover in de artikelen van dit hoofdstuk niet anders is bepaald geldt het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Ten aanzien van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg inzake zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof, zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

Artikel 6.2.8 (Gedeeltelijk) afwijzen verlof

Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. patiëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

Artikel 6.2.9 Premies tijdens onbetaald verlof

(Deze bepaling geldt voor de Thuiszorg met ingang van 1 juli 2008)

1. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. De werknemer kan bij onbetaald verlof als bedoeld in artikelen 6.2.5 en 6.2.6 van de CAO dan wel bij ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, de pensioenverzekering bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voortzetten, indien dit mogelijk is op grond van het pensioenreglement van het Pensioenfonds. De werkgever neemt de vastgestelde werkgeversbijdrage van de daarvoor verschuldigde premie voor zijn rekening.

Lid 3 Is alleen van toepassing voor de V&V:

3. de werknemer ontvangt tijdens de periode van onbetaald verlof als bedoeld in het vorige lid, de werkgeversbijdrage in de basisaanvullende ziektekostenverzekering bij IZZ met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 9.9.1 t/m 9.9.5.
4. Het in de vorige lid bedoelde voor rekening van de werkgever komend deel van de premies bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn respectievelijk aan het IZZ verschuldigde premies.
Ingeval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
5. Het bepaalde in de vorige leden geldt alleen, indien de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet. Indien het dienstverband binnen deze termijn wordt beëindigd dient de werknemer, de voor rekening van de werkgever komend deel van de premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.
6. *Treedt in werking per 1/1/08)*
Doorbetaling van pensioenpremie tijdens levensloopverlof: bij de betaling van de pensioenpremie tijdens het verlof betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel, indien tijdens de verlofperiode de werknemer ten minste een inkomen uit de levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.

Hoofdstuk 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 7.1 Meerkeuzesysteem

De werknemer kan in het kader van een meerkeuzesysteem geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen.

Artikel 7.2 Randvoorwaarden Meerkeuzesysteem

Bij de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem worden de navolgende randvoorwaarden toegepast:

1. Indien de werknemer een tijdbron in zet voor een oriëntatie op zijn beroeps-/loopbaan is de waarde van de tijdbron 120%.
2. Indien de werknemer gebruik maakt van het meerkeuzesysteem wordt de grondslag voor de berekening van toeslagen overwerk en onregelmatige dienst/inconveniënte uren niet verlaagd met de ingezette bron.
3. Indien de werknemer kiest voor uitrui van een tijdbron tegen het doel extra pensioen, wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling van een geldbron in een pensioenaanspraak.

Artikel 7.3 Inrichting Meerkeuzesysteem

De werkgever bepaalt in overleg met de ondernemingsraad de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem, met inachtneming van artikel 7.2. In dat verband bepalen zij onder andere de bronnen en doelen. Voor wat betreft de doelen kan onder meer gedacht worden aan financiering van kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, vakbondscontributie, contributie beroepsorganisaties, fiets of reiskosten.

Hoofdstuk 8 Arbeid en gezondheid

Artikel 8.1 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die door ongeschiktheid als gevolg van ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
 - a. gedurende een termijn van 52 weken aanspraak op doorbetaling van zijn bruto salaris door de werkgever;
 - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn bruto salaris en ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum (jeugd)loon door de werkgever.
2. Onder bruto salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid als gevolg van ziekte ontstaat;
 - b. *Geldt tot 1 augustus 2008:*
voor werknemers bij een thuiszorgorganisatie wordt de hoogte van de structurele looncomponenten gemeten over een periode van drie maanden overige structurele looncomponenten.)
Vanaf 1 augustus 2008 geldt voor werknemers werkzaam bij een thuiszorgorganisatie:
De hoogte van deze structurele looncomponenten wordt op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van ziekte is ingetreden.
Het bruto salaris wordt verminderd met:
 - c. de aanspraak die de werknemer als gevolg van de in lid 1 genoemde omstandigheden heeft op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge van een pensioenregeling of een samenloop daarvan.
 - d. De inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten in de periode als bedoeld in lid 1 onder a.
3. Het bruto salaris wordt aangepast:
 - a. indien het maandsalaris wordt gewijzigd als gevolg van:
 - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van ziekte;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag. De hoogte van de vakantiebijslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.1.13.
5. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3.1.11.
6. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
7. Als de werknemer na beëindiging van zijn ziekte zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als genoemd in artikel 7: 629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw ziek wordt, zal de tweede ziekte als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.

Artikel 8.1.1 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij min-maxcontract

(treedt inwerking vanaf 1 augustus 2008)

Met inachtneming van het bepaalde in het vorige artikel geldt voor werknemers met een min-maxcontract als bedoeld in artikel 4.2 in afwijking het vorige artikel lid 2a het navolgende, voor zover het salaris moet worden bepaald over een tijdvak dat werkgever en werknemer nog geen afspraak hebben gemaakt over de toepassing van het variabele gedeelte: het bruto maand- of periodesalaris, vastgesteld als gemiddelde over de 3 maanden of 3 periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin deze vaststelling plaatsvindt

Artikel 8.1.2 Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte

Voor de werknemer die gedurende de periode als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 onder b productieve arbeid verricht bij de werkgever of bij een derde, en/of reïntegratieactiviteiten verricht, die tussen werkgever en werknemer zijn

overeengekomen in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende:

- a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan reïntegratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van het op dat moment voor de werknemer geldende salaris.
- b. de overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 8.1 lid 1 onder b en lid 2.
- c. de overeenkomstig sub a en/of sub b genoten inkomsten kunnen afzonderlijk dan wel tezamen ten hoogste 100% bedragen van het bruto salaris als bedoeld in artikel 8.1 lid 2 en nooit minder dan 70%, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 8.1.3 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 onder a recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in de WIA, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van brutosalaris als bedoeld in artikel 8.1 lid 2.
2. Het brutosalaris wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge een pensioenregeling;
 - b. het bedrag aan bruto salaris in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.

Artikel 8.1.4 WIA 0-35%

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

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 8.1. lid 1 onder a en b op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris indien hij werkzaam is in zijn functie dan wel arbeid verricht op het niveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dat salaris.
2. Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.

Artikel 8.1.5 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen die de werkgever - op grond van de wet en/of een eigen regeling - aan de zieke werknemer stelt, niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 8.1 lid 1, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WIA, WAO of WW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 8.1.6 Regeling positieve/negatieve stimulansen vermindering ziekteverzuim

Dit artikel vervalt per 1/8/08

Voor werknemers werkzaam in de Verpleeg en Verzorgingshuizen geldt:

De werkgever kan met als doel het leveren van een bijdrage aan het verminderen van het ziekteverzuim, met instemming van het medezeggenschapsorgaan op grond van artikel 27 van de WOR, een regeling treffen waarin een of meer stimulansen zijn opgenomen. Voorwaarden voor de regeling zijn:

- a. er dient rekening te worden gehouden met de positie van de chronisch zieken;
- b. de regeling dient jaarlijks met de OR dan wel PVT te worden besproken en geëvalueerd;
- c. de werkgever verstrekt jaarlijks informatie aan alle werknemers over de toepassing van de regeling, bijvoorbeeld in het sociaal jaarverslag;
- d. van de regeling mogen geen werknemers worden uitgesloten en de stimulansen dienen positief van aard te zijn.

Voor werknemers werkzaam in de Thuiszorg geldt:

1. Als onderdeel van een beleidsplan voor de bestrijding van ziekteverzuim kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad een samenhangend stelsel van positieve en negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels invoeren.
2. Bij de toepassing van het eerste lid kan zowel in gunstige als in ongunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken.

Artikel 8.2.1 Plan van aanpak arbeidsomstandigheden

De werkgever stelt een plan van aanpak inzake de arbeidsomstandigheden op.

De werkgever draagt er zorg voor dat het plan van aanpak en de prioritering binnen dit plan aansluiten op de aard en de omvang van de binnen de instelling geconstateerde arborisico's.

De werkgever zal het plan van aanpak met het medezeggenschapsorgaan bespreken en evalueren.

Artikel 8.2.2 Risico inventarisatie en evaluatie

De werkgever zal ten behoeve van de door hem op grond van de Arbowet uit te voeren risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) gebruik maken van het standaardmodel RI&E welke voor de branche verpleeg- en verzorgingshuizen in opdracht van sociale partners is ontwikkeld.

Artikel 8.2.3 Ziekteverzuim

De werkgever onderzoekt oorzaken van geconstateerde substantiële afwijkingen, bijvoorbeeld op een afdeling, van het gemiddelde ziekteverzuim binnen de instelling. De werkgever voert overleg met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak tot het treffen van maatregelen.

Artikel 8.2.4 Arbozorgsysteem

De werkgever hanteert een arbozorgsysteem.

Artikel 8.2.5 Kwaliteit van de arbeid

1. De werkgever hanteert een methode van capaciteitsplanning in het kader van de kwaliteit van de arbeid en verstrekt hierover binnen de organisatie informatie. Daarmee wordt beoogd de medewerkers en het medezeggenschapsorgaan te betrekken bij de planning van de inzet van personeel in kwalitatieve en kwantitatieve zin.
2. De werkgever overlegt tenminste eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over de toepassing van deze methode.
3. De werkgever is gehouden om verbeteracties te realiseren indien het medezeggenschapsorgaan of de werkgever knelpunten hebben geconstateerd.
4. Onder knelpunten als bedoeld in lid 3 worden in ieder geval verstaan frequent voorkomende 'last-minute' wijzigingen die een gebleken negatief effect hebben op de werklast en de werkdruk.

De navolgende bepalingen (8.3.1 t/m 8.3.4) blijven voor de V&V gehandhaafd in het kader van het overleg over de totstandkoming van de arbocatalogus.

Artikel 8.3.1 Preventiebeleid fysieke belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid, dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan fysieke overbelasting terug te dringen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid fysieke belasting. Bij de uitvoering van het beleid maakt hij gebruik van de door partijen ter beschikking gestelde instrumenten en richtlijnen.
2. Het Plan van Aanpak Preventiebeleid fysieke belasting als bedoeld in lid 1 bevat in ieder geval het volgende:
 - a. de wijze van aanpak van de aan de hand van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde lacunes en/of verbeterpunten in het bestaande preventiebeleid;
 - b. in samenhang met het onder a gestelde, de wijze van aanpak van de met behulp van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde mate van fysieke overbelasting;
 - c. ten aanzien van de aanpak van verbeterpunten als bedoeld onder a en b worden vastgelegd:
 - de concrete maatregelen welke genomen zullen worden;
 - het tijdpad waarbinnen de verschillende maatregelen genomen worden;
 - de prioritering van de te nemen maatregelen, welke gerelateerd is aan de mate van blootstelling aan fysieke overbelasting;
 - de (eind)verantwoordelijke persoon, afdeling of onderdeel voor elk van de maatregelen afzonderlijk en voor het geheel van maatregelen gezamenlijk.
 - d. Het plan van aanpak wordt in overleg met het medezeggenschapsorgaan vastgesteld en tenminste 1 maal per jaar geëvalueerd met het medezeggenschapsorgaan.
3. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever in het kader van de aanpak van fysieke overbelasting.

Artikel 8.3.2 Preventiebeleid psychische belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan te hoge psychische belasting en werkdruk terug te brengen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid psychische belasting en werkdruk.
2. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever als bedoeld in lid 1.

Artikel 8.3.3 Seksuele intimidatie

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zo veel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan.
2. Onder seksuele intimidatie, als bedoeld in lid 1, wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoek om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
 - a. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een persoon.

- b. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
 - c. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren.
 - d. De werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie werknemers die met seksuele intimidatie worden geconfronteerd zich kunnen melden voor opvang, steun en advies.
 - e. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan het medezeggenschapsorgaan een bindende voordracht doen.
 - f. De vertrouwenspersoon is alleen verantwoording schuldig aan de werkgever.
 - g. De werkgever verschaft de noodzakelijke faciliteiten.
 - h. Artikel 21 WOR aangaande bescherming van de rechtspositie wordt voor de functie van de vertrouwenspersoon van toepassing verklaard.
4. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie onderzoekt, geschiedt de benoeming, de regeling van de samenstelling, werkwijze, taken en bevoegdheden van de klachtencommissie in overleg met het medezeggenschapsorgaan.
 5. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie bij de werkgever heeft gemeld, stelt de werkgever of een daartoe ingestelde klachtencommissie een onderzoek in.
 6. Indien een werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie heeft zij/hij het recht de werkzaamheden onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW oplevert. In dat geval dient het voorval onmiddellijk bij de werkgever gemeld te worden.
 7. In afwachting van het in lid 5 genoemde onderzoek heeft de werknemer het recht de werkzaamheden te weigeren die haar/hem opnieuw in contact brengen met degene tegen wie het onderzoek loopt.
 8. De werkgever voorkomt dat de positie van de werknemer geschaad wordt als gevolg van het melden van een klacht over seksuele intimidatie.

Artikel 8.3.4 Agressie en geweld

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen uitingen van agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan. De werkgever voert hiertoe preventief beleid ten aanzien van agressie en geweld.
2. De werkgever zal regelingen treffen voor de opvang van werknemers die te maken hebben gekregen met agressie, geweld en traumatische ervaringen. De kosten van deze regeling komen voor rekening van de werkgever.
3. In de door de werkgever uit te voeren Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zal aandacht worden besteed aan de onderwerpen agressie, geweld en de opvang in verband met traumatische ervaringen.

Hoofdstuk 9 Bijdragen en uitkeringen

Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2008 met inachtneming van de navolgende overgangsmaatregel. Eigen instellingsregelingen die vóór 1 januari 2008 tussen de werkgever en de OR zijn overeengekomen op grond van artikel 1 lid 4 Uitvoeringsregeling J CAO-Thuiszorg 2006-2007 respectievelijk artikel 10.1.1 lid 8 CAO-V&V 2006-2007, voor zover die afwijken van de per 1 januari 2008 geldende regeling uit deze cao, blijven vanaf 1 januari 2008 gehandhaafd.

Werkgever en OR zijn evenwel verplicht opnieuw overleg te voeren over deze instellingsregelingen tegen de achtergrond van de nieuwe vergoedingsregeling woon-werkverkeer van deze cao. Indien werkgever en OR daarover geen overeenstemming bereiken, blijft de instellingsregeling ongewijzigd.

Artikel 9.1 Vergoedingen voor reiskosten

1. Aan de werknemer die op een vaste standplaats, de standplaats is bepalend voor het woonwerkverkeer, een door de werkgever aan te wijzen locatie, zijn werk verricht, wordt een tegemoetkoming gegeven in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar die standplaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.2 van deze regeling.
2. Aan de werknemer die zijn werk verricht bij cliënt(en) thuis en hiertoe rechtstreeks van zijn woning naar deze cliënt(en) reist, wordt een tegemoetkoming in de reiskosten gegeven overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.3.1 van deze regeling.
3. Aan de werknemer die op een vaste standplaats, een door de werkgever aan te wijzen locatie, zijn werk verricht en vanuit deze standplaats naar cliënt(en) thuis reist om daar werkzaamheden te verrichten of op een andere door de werkgever aan te wijzen locatie zijn werk verricht, ontvangt:
 - a. een vergoeding voor woon-werkverkeer als bedoeld lid 1 van dit artikel;
 - b. voor het reizen van die standplaats naar cliënten thuis dan wel naar een door de werkgever aan te wijzen locatie een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.3.1 en artikel 9.3.2. In afwijking van het bepaalde in artikel 9.3.2 eerste lid, onder punt a, geldt in dit geval voor alle kilometers een vergoeding van netto €0,27, indien het bepaalde vervoermiddel auto of motor is.
4. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.4.2 vergoed.

5. Onder locatie wordt verstaan in de zin van dit artikel: een door de werkgever aan te wijzen plaats waar de werknemer zijn werk verricht. Onder locatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie.

Artikel 9.2 Vergoeding kosten woon- werkverkeer

1. Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming gegeven in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn standplaats, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal €116,38* / €118,79** per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van €55,35* / €56,50*.
4. Voor de werknemer, die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid gefixeerd op het tarief, dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt.
5. Voor werknemers met wie in het kader van een deeltijd arbeidsduur is overeengekomen dat gemiddeld minder dan vijf dagen per week wordt gereisd, wordt het bedrag van de tegemoetkoming alsmede van de eigen bijdrage als bedoeld in lid 3 naar rato van het aantal werkdagen vastgesteld.
6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.
7. De in de leden 3 en 4 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van de NS aangepast.
8. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de vergoeding voor het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in de artikelen 9.1 en 9.2. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in de artikelen 9.1 en 9.2 van toepassing.

* Per 1 januari 2008

** Per 1 februari 2008

Artikel 9.3.1 Vergoeding reiskosten van huis naar cliënten in de wijk

1. Aan de werknemer als bedoeld in artikel 9.1 leden 2 en 3 onder b, wordt voor het reizen naar een cliënt in de wijk een vergoeding toegekend voor de aan zijn werk gerelateerde reis- en verblijfkosten volgens de navolgende bepalingen.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer van welk van de in deze regeling genoemde vervoermiddelen wordt uitgegaan.
3. Indien de werkgever op basis van een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling een vervoermiddel aan de werknemer beschikbaar stelt, wordt voor de daarmee afgelegde reizen geen vergoeding toegekend.
4. Werkgever en ondernemingsraad kunnen voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten naast de onderhavige regeling aanvullende afspraken maken.
5. De aanvullende afspraken die reeds bij de invoering van de wijziging van de onderhavige uitvoeringsregeling (1 januari 2003, dan wel periode 1 van 2003) bestaan, blijven van kracht tenzij in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad andere afspraken worden gemaakt. Dit laatste ingegeven door het totaal van kosten dat samenhangt met de kosten voortkomende uit deze bepaling.

Artikel 9.3.2 Vergoedingsnormen per vervoermiddel

1. De vergoeding voor reiskosten is afhankelijk van het volgens artikel 9.3.1 lid 2 bepaalde vervoermiddel en wel als volgt:
 - a. *Auto/motor*: voor de door de werknemer afgelegde eerste 10 kilometers per dag ontvangt de werknemer netto €0,15 per kilometer. Voor alle afgelegde kilometers boven 10 kilometer per dag ontvangt de werknemer netto €0,27 per kilometer.
Bromfiets/scooter/snorfiets: de werknemer ontvangt per dag netto €1,91 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
 - b. *Fiets*: de werknemer ontvangt per dag netto €1,09 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
 - c. *Openbaar vervoer*: de werknemer ontvangt een netto-vergoeding, berekend als volgt:
 - de werkelijke kosten op basis van het laagste klassetarief, indien aan de fiscale voorschriften voor belasting- en premievrije vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan (hetgeen bij de huidige wetgeving onder andere inhoudt dat de werknemer de vervoerbewijzen na gebruik bij de werkgever inlevert en de werkgever deze administreert);
 - indien niet aan de fiscale voorschriften voor vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien per auto/motor wordt gereisd terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, wordt een bedrag toegekend op basis van de volgende tabel:

	<i>Vergoeding bij reizen op:</i>		
<i>Enkele reisafstand woning-werk:</i>			

		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	€32,50 per maand	€48,75 per maand	€65,- per maand
		€3,75 per week	€7,50 per week	€11,25 per week	€15,- per week
15 km	20 km	€22,75 per maand	€45,50 per maand	€68,25 per maand	€91,- per maand
		€5,25 per week	€10,50 per week	€15,75 per week	€21,- per week
20 km		€32,50 per maand	€65,00 per maand	€97,50 per maand	€130,- per maand
		€7,50 per week	€15,00 per week	€22,50 per week	€30,- per week

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

2. Voor zover de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden¹.

Artikel 9.4.1 Vergoeding extra kosten woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer, op wie de regeling als bedoeld in artikel 9.1 lid 2 en artikel 9.1 lid 4 sub b niet van toepassing is, wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werk moet verrichten ten gevolge van:
 - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 3 uren;
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
 - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
 - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
 - indien de werknemer van eigen auto gebruik maakt: het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt;
 - bij een oproep al dan niet in het kader van de bereikbaarheidsdienst de werkelijk gemaakte reiskosten dan wel indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt een vergoeding van €0,27 * ct netto per km /0,30** ct. bruto per km.

** €0,30 bruto geldt voor de V&V tot 1 juli 2008. Per 1 juli 2008 geldt 0,27 cent netto/km.

Artikel 9.4.2 Vergoeding reis- en verblijfkosten incidentele dienstreizen

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.
Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.
Voor de reiskosten:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief;
 - een vergoeding van netto € 0,27**/bruto 0,30* per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van het openbaar vervoer aangepast.
 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
 3. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten. Deze regeling treedt dan in de plaats van dit artikel. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft dit artikel van toepassing.
- * €0,27 cent netto per km: geldt voor per 1 januari 2008 voor de thuiszorg
** €0,30 bruto per km geldt voor de V&V tot 1 juli 2008. Per 1 juli 2008 geldt €0,27 cent netto/km

Artikel 9.5 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:

¹ Voor een deel zijn de in artikel 9.3.4 genoemde vergoedingen lager dan de fiscale norm van €0,19 per kilometer, voor kilometers die in verband met het werk worden gereisd. 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 2 is gedaan, die voorziet in de mogelijkheid om (delen van) de ene vergoeding toe te rekenen aan een andere.

- a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
 - c. degenen ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde,
- een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris 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.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
 3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, 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.
 4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO/WIA.

Artikel 9.6 Herregistratie sociaal-geneeskundigen

De werknemer in een functie als sociaal-geneeskundige heeft recht op een vergoeding van kosten die samenhangen met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). De 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.

De werkgever behoudt ten aanzien van de door de werknemer gekozen vorm van bij- en nascholing het recht tot toetsing daarvan aan het belang van de organisatie.

Artikel 9.7 Herregistratie verpleeghuisartsen

1. De werknemer, werkzaam in de functie van verpleeghuisarts, heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.
2. Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voor zover deze kosten voortvloeien uit het Besluit eisen en voorwaarden inzake herregistratie van verpleeghuisartsen (Stct. 26 maart 2002, nr. 60).

Artikel 9.8.1 Wachtgeld

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de Centrale organisatie Werk en Inkomen op grond van het BBA;
 - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
 - hetzij op grond van een uitspraak van het Scheidsrecht;
 - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter.
 wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a. gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - c. fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:
 - aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
 - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub a. genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding resp. een aanvulling op dat salaris resp. die inkomsten tot de hoogte van het wachtgeld toegekend. Het in dit lid bepaalde geldt overeenkomstig in geval van inkomsten uit bedrijf.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze wachtgeldregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a. de uitkering ingevolge de WW, een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt;
 - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover het vorige lid of artikel 9.8.6 lid 1 t/m 3 van toepassing is;
 - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.

7. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Artikel 9.8.2 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling de duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor de betreffende (ex)werknemer geldende loongerelateerde WW-uitkering.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 9.8.3 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 de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Artikel 9.8.3 Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris.
De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten brutosalaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantiebijslagen structurele eindejaarsuitkering, berekend over een maand waarop de rechthebbende op de dag voorafgaand aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie.
Indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, geldt ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel daarvan het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand.
Als deel van de berekeningsgrondslag geldt tevens het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden, voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan toelage inconveniente uren is toegekend.
Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze CAO, die door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

Artikel 9.8.4 Pensioenbijdrage

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
2. Het in lid 1 bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot de in lid 1 bedoelde voortzetting (ten minste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.
3. De rechthebbende die gedurende de periode waarin aanspraak op wachtgeld bestaat op enig moment in aanmerking zou komen voor gebruikmaking van de Overbruggingsregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft, in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
4. Het in lid 3 bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot de in lid 3 bedoelde voortzetting het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.

5. De rechthebbende is 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.

Artikel 9.8.5 Verplichtingen van de werknemer / wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag direct ervoor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en/of van het bedrag dat aan uitkering op grond van een wettelijke regeling wordt ontvangen. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

Artikel 9.8.6 Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Het onder 1 bepaalde vindt eveneens toepassing wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten. Dit geldt evenwel niet als de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheden noch verband houden met het ontslag. In dit laatste geval worden die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking genomen voor de toepassing van het eerste lid.
1. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 9.8.3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
2. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 9.8.7 Verval van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 9.8.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 9.8.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 9.8.1 lid 2 tweede gedachtestreepje), in acht neemt. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9.8.8 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
 - c. degene ten aanzien van wie de wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, 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. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9.8.9 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
 - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
 - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
(Sub c geldt voor werknemers in dienst van V&V-instelling)
 - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 9.9.1 t/m artikel 9.9.5 en verder van de cao bestaan.

Artikel 9.8.10 Positieve afwijking wachtgeldregeling

In geval er sprake is van een situatie van een sociaal plan als bedoeld in artikel 11.2 Hoofdstuk Fusie en reorganisatie, overeen te komen met de (regionale) werknemersorganisaties in verband met (dreigend) collectief ontslag, is de werkgever verplicht met werknemersorganisaties te overleggen over de wachtgeldregeling, waarbij een positieve afwijking ten opzichte van de wachtgeldregeling uit deze cao moet worden afgesproken.

Artikel 9.9 Ziektekostenregeling IZZ Verpleeg- en Verzorgingshuizen

(De artikelen 9.9.1 tot en met 9.9.4 vervallen met ingang van 1 januari 2009)

Artikel 9.9.1 Ziektekostenregeling IZZ

1. 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.
2. 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 zijn opgenomen in de artikelen 9.9.1 tot en met 9.9.5.
3. De in lid 1 genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze cao vertegenwoordigd.
4. 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.

Artikel 9.9.2 Aanspraak (voormalige) werknemer

De (voormalige) werknemer heeft, conform de voorwaarden van artikel 9.9.1 tot en met 9.9.4, aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten terzake van de Basisaanvullende regeling van de ziektekostenverzekering bij de Stichting IZZ voor zichzelf en de leden van zijn gezin.

2. 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.
3. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.

Artikel 9.9.3 Vergoeding premiekosten basisaanvullende regeling

De werkgever vergoedt twee derde van de premiekosten van de Basisaanvullende regeling als bedoeld in artikel 9.9.2 lid 1. De tegemoetkoming in de premiekosten is een bruto bedrag, waarover loonheffing moet worden ingehouden.

Artikel 9.9.4 Voorkoming dubbele vergoeding

De vergoedingen als bedoeld in de artikelen 9.9.1 tot en met 9.9.3 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 basisvergoeding en/of de basisaanvullende regeling van IZZ.

Artikel 9.9.5 Garantieregeling IZZ

(Artikel 9.9.5 treedt in werking met ingang van 1 januari 2009)

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 artikel 9.9.1 t/m 9.9.3, behouden deze vergoeding.

Hoofdstuk 10 Faciliteiten werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad

Artikel 10.1 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

De OR wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de WOR toegepast.

Artikel 10.2 Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie

1. a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 200 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
 - b. Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
 - c. Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:
 1. een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
 2. een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder 1 is aangesloten;
 3. de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), voorzover de werknemer op wie het in dit lid bepaalde van toepassing is, lid is van een onder 1 bedoelde vereniging of bestuurslid is van de FBZ en het bestuurlijke activiteiten voor de FBZ betreft;
 4. De Unie Zorg en Welzijn en de daarbij aangesloten beroepsverenigingen voorzover de werknemer op wie het in dit lid bepaalde van toepassing is, lid is van een onder 1 bedoelde vereniging of bestuurslid is van De Unie Zorg en Welzijn en het bestuurlijke activiteiten voor De Unie Zorg en Welzijn betreft;
 5. een vereniging van werknemers die een samenwerkingsovereenkomst heeft met een onder 1 bedoelde vereniging; als zodanig geldt bij inwerkingtreding van deze cao:
 - Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen;
 - Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten;
 - Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden (VVP).Wanneer, gelet op het hiervoor bepaalde, dit aantal verenigingen uitgebreid wordt, zullen partijen bij deze cao hiervan aan de werkgever mededeling doen.
2. De werknemer die vakbondsconsulent is bij een instelling met tenminste 200 FTE wordt vier uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent. Per instelling kunnen maximaal 5 vakbondsconsulenten (1 per werknemersorganisatie, partij bij deze cao) worden vrijgesteld.

Artikel 10.3 Rechtsbescherming vakbondsconsulenten

De werknemer die werkzaamheden verricht als vakbondsconsulent binnen de instelling, geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 11 Functiewaardering

Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

- De functie van de werknemer is met in achtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
- De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunende systeem FWG
- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- Bij het vaststellen van de functiebeschrijving alsmede bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult geldt de procedure zoals bedoeld in dit hoofdstuk.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.

Artikel 11.2.1 Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevangen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten bij de herindeling:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.
Indien partijen bij de cao overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s).
Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.
3. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Artikel 11.2.2 Herindelingsprocedure

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
 - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.

Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden bezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 11.2.4 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

Artikel 11.2.3 Vaststellen functiebeschrijving

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.
3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC). De taak, samenstelling en werkwijze van de IBC FWG wordt vastgelegd in een tussen de werkgever en de OR overeengekomen reglement.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn.

Toelichting

Het besluit in lid 4 betekent het einde van de procedure binnen de instelling van de vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer. Indien de werknemer het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever is er sprake van een geschil betreffende de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.2.4 Waardering en indeling van de functie

1. Met behulp van het FWG functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG waardering en indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daarop volgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.

5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.

Hoofdstuk 12 Fusie en reorganisatie

Artikel 12.1 Toepasselijkheid Fusiegedragsregels

1. Het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers" (SER-fusiecode) is van toepassing op fusies waarbij een organisatie betrokken is die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. Met fusie wordt gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie aan een andere rechtspersoon.
3. De SER-fusiecode is van toepassing, ongeacht het aantal werknemers in een bij de fusie betrokken organisatie.

Artikel 12.2 Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen

1. Dit artikel is van toepassing op reorganisatie en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden, waaronder tevens begrepen de situatie waarin deze het directe gevolg zijn van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
2. Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie van (een deel van) de organisatie die een aanmerkelijke wijziging tot gevolg heeft in de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers, dient hij een voorlopig reorganisatieplan op te stellen. Hij legt dit met een adviesaanvraag voor aan de ondernemingsraad. In het voorlopig reorganisatieplan wordt aangegeven:
 - welke onderdelen van de organisatie als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijzigen;
 - op welke wijze (tijdsbestek, fasen) de reorganisatie zal worden geëffectueerd;
 - een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat (eventueel) verloren zal gaan.
3. Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de organisatie dat 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen. Hij legt dit met de adviesaanvraag voor aan de ondernemingsraad.
4. Voor zover er bij de in de leden 2 en 3 bedoelde situaties sprake is van rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers, voert de werkgever daarover tijdig overleg met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
5. Nadat zowel het overleg met de ondernemingsraad alsook het overleg met de werknemersorganisaties is gevoerd, stelt de werkgever het reorganisatie- en/of afvloeiingsplan definitief vast. Hij brengt dit ter kennis van zowel de ondernemingsraad als de werknemersorganisaties. Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de ondernemingsraad het nieuwe organisatieschema van de werkgever.
6. De werkgever beargumenteert ontslagaanzeggingen schriftelijk.
7. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk 13 Invoeringsbepalingen Basis-cao

Invoeringsbepalingen Basis CAO VVT

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

Artikel 13.1 Invoeringsbepaling

1. De werkgever en de OR nemen per 1 januari 2008 de regelingen als opgenomen in artikel 13.3 integraal en ongewijzigd op in een ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32 lid 2 WOR.
2. Eigen regelingen, voor zover opgenomen in artikel 13.3, die zijn gebaseerd op de bevoegdheid in de voormalige CAO-Thuiszorg respectievelijk CAO-V&V om in plaats van de CAO-regeling, met instemming van de OR een eigen regeling vast te stellen en op grond hiervan voor 1 januari 2008 reeds zijn overeengekomen tussen de werkgever en de OR, blijven gehandhaafd en worden opgenomen in de ondernemingsovereenkomst;

3. Eigen regelingen, voor zover opgenomen in artikel 13.3, gebaseerd op bepalingen uit de voormalige CAO- Thuiszorg resp. CAO-V&V, die een nadere invulling van deze bepalingen op instellingsniveau voorschrijven en op grond hiervan voor 1 januari 2008 zijn overeengekomen tussen de werkgever en de OR, blijven per 1 januari 2008 eveneens gehandhaafd en worden opgenomen in de ondernemingsovereenkomst;
4. Optionele “kan-bepalingen” uit de voormalige CAO-Thuiszorg resp. CAO-V&V, voor zover opgenomen in artikel 13.3, waarvan de ondernemer en de OR voor 1 januari 2008 geen gebruik hebben gemaakt worden, met behoud van dit karakter, eveneens opgenomen in de ondernemingsovereenkomst;
5. Indien de werkgever en de OR constateren dat nog geen (nadere) invulling is gegeven aan een regeling of bepaling voor zover opgenomen in artikel 13.3, die een verplichting tot nadere invulling inhoudt, dan gaat genoemde bepaling mee over naar de ondernemingsovereenkomst, waarbij de ondernemer en de OR zich verplichten hier voor 1 juli 2008 (nadere) invulling aan te geven. De overeengekomen uitwerking wordt eveneens vastgelegd in de ondernemingsovereenkomst.
6. De werkgever en de OR zullen tot 1 juli 2008 geen eigen regelingen in de plaats stellen of wijzigen aangaande de regelingen van artikel 13.3 die per 1 januari 2008 zijn opgenomen in de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 13.2 Randvoorwaarden decentraal overleg werkgever en de OR

1. Vanaf 1 juli 2008 kan de werkgever in overleg met de OR over de onderwerpen die zijn vastgelegd in artikel 13.3 eigen regelingen vaststellen, die in de plaats treden van de tot dan toe geldende regelingen van de ondernemingsovereenkomst.
2. De regelingen uit artikel 13.3 die de werkgever in overleg met de OR overeenkomt, gelden voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd. De werkgever en de OR komen de duur per regeling overeen.
3. In afwijking van lid 2 geldt voor instellingsregelingen die in overleg tussen de werkgever en de OR vanaf 1 juli 2008 gewijzigd overeen worden gekomen, eenmalig een looptijd tot de expiratiedatum van deze cao, te weten 1 maart 2010, tenzij werkgever en OR voor het aflopen van deze periode overeenkomen de regeling voort te zetten.
4. Indien de werkgever en de OR geen overstemming bereiken over een eigen regeling, dan blijft de regeling zoals per 1 januari 2008 opgenomen in de ondernemingsovereenkomst, onverkort van kracht.
5. Indien de werkgever en de OR geen overstemming bereiken over aanpassing van een eigen regeling, dan blijft de eigen regeling zoals die tot dan toe is opgenomen in de ondernemingsovereenkomst, onverkort van kracht.
6. De werkgever kan, bij gebrek aan overeenstemming met de OR over (aanpassing van) een eigen regeling opgenomen in de ondernemingsovereenkomst, geen vervangende instemming bij de kantonrechter verzoeken ex artikel 27 lid 4 WOR.
7. De OR is verplicht een achterbanraadpleging onder het personeel te houden alvorens regelingen als bedoeld in de ondernemingsovereenkomst worden vastgesteld of gewijzigd.
8. Werkgever en OR komen de verplichting overeen tot periodieke evaluatie van de ondernemingsovereenkomst en de daarin vervatte regelingen.
9. De werkgever stelt de werknemers op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen van de met de OR overeengekomen regelingen van de ondernemingsovereenkomst.
10. De in dit artikel opgenomen randvoorwaarden moeten onderdeel uitmaken van de ondernemingsovereenkomst

Artikel 13.3 Decentrale regelingen

- A. Voor thuiszorgorganisaties gelden de volgende regelingen uit de voormalige CAO-Thuiszorg 2005-2007 als bedoeld in artikel 13.1 lid 1:
 1. Scholing en ontwikkeling:
 - a. artikel 38a CAO-T
 - b. artikel 38b CAO-T
 - c. artikel 38d CAO-T
 - d. artikel 38e lid 5 CAO-T
 - e. artikel 38f leden 1,2, 3, 6 eerste zin, 7 en 8 CAO-T
 - f. artikel 39 lid 5 CAO-T
 - g. artikel 43 CAO-T
 - h. artikel 75 CAO-T
 - i. uitvoeringsregeling K CAO-T
 2. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
 - a. artikel 30 CAO-T
 - b. artikel 30a CAO-T
 - c. artikel 30b CAO-T
 - d. artikel 61 CAO-T
 - e. artikel 6 Uitvoeringsregeling A CAO-T
 - f. artikel 7 Uitvoeringsregeling A CAO-T
 3. Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
 - a. artikel 7a leden 1,2, 3,4 en 10 CAO-T
 4. Vergoedingen:
 - a. artikel 40 CAO-T
 - b. artikel 76 CAO-T
 - c. artikel 77 CAO-T

- 5. Integriteitsbeleid:
 - a. artikel 44 CAO-T
 - b. artikel 8 lid 2 sub f CAO-T
 - 6. Werkoverleg:
 - a. artikel 1 sub p CAO-T
 - b. artikel 54 CAO-T
 - 7. Verplichtingen werkgever en werknemer:
 - a. artikel 51 leden 1 en 2 CAO-T
 - b. artikel 48 leden 1 en 2 CAO-T
 - c. artikel 49 CAO-T
 - d. artikel 51a CAO-T
 - e. artikel 50 sub b CAO-T
 - f. artikel 39 CAO-T
 - g. artikel 40 CAO-T
 - 8. Melding afwezigheid:
 - a. artikel 35 CAO-T
 - 9. Verhuiskostenregeling:
 - a. artikel 41 CAO-T
 - b. artikel 73 CAO-T
 - c. uitvoeringsregeling I CAO-T
- B. Voor verpleeg- en verzorgingshuizen gelden de volgende regelingen uit de voormalige CAO-V&V 2006-2007 als bedoeld in artikel 13.1 lid 1:
- 1. Scholing en ontwikkeling
 - a. artikel 3.3.5 leden 2, 3,4 en 5 CAO-V&V
 - b. artikel 3.3.10 CAO-V&V
 - c. artikel 7.1 CAO-V&V
 - d. artikel 7.2 CAO-V&V
 - e. artikel 7.3 CAO-V&V
 - f. artikel 7.4 CAO-V&V
 - 2. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
 - a. artikel 3.1.7 lid 2 CAO-V&V
 - b. artikel 3.2.2 CAO-V&V
 - c. artikel 3.2.4 CAO-V&V
 - 3. Invulling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
 - a. artikel 8.1 CAO-V&V
 - b. artikel 8.2 CAO-V&V
 - c. artikel 8.3 CAO-V&V
 - d. artikel 8.4 leden 1,2,3, 5, 6, 7, 8 en 9 CAO-V&V
 - e. artikel 8.6 leden 1 en 2 CAO-V&V
 - f. artikel 8.7 CAO-V&V
 - g. artikel 8.8 CAO-V&V
 - 4. Vergoedingen:
 - a. artikel 5.4.9 CAO-V&V
 - 5. Verplichtingen werkgever en werknemer
 - a. artikel 2.3 leden 1,2,3,5 en 6 CAO-V&V
 - b. artikel 2.4 CAO-V&V
 - c. artikel 2.5 CAO-V&V
 - d. artikel 2.6 CAO-V&V
 - e. artikel 9.1.4 CAO-V&V
 - 6. Melding afwezigheid:
 - a. artikel 9.1.1 CAO-V&V
 - 7. Verhuiskostenregeling
 - a. artikelen 10.4.1 t/m 10.4.7 CAO-V&V

Artikel 13.4 Decentraal overleg werknemersorganisaties over medezeggenschap

- 1. De werkgever voert over wijzigingen van de in lid 2 resp. lid 3 genoemde regelingen overleg met de (regionale vertegenwoordigers van de) werknemersorganisaties, partij bij deze cao.
- 2. Voor thuiszorgorganisaties betreft het de volgende regelingen uit de voormalige CAO-Thuiszorg 2005-2007:
 - a. artikel 63.
- 3. Voor verpleeg- en verzorgingshuizen betreft het de volgende regelingen uit de voormalige CAO-V&V 2006-2007:
 - a. artikel 12.1.1 lid 5
 - b. artikel 12.1.3
- 4. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over wijziging, dan blijven de regelingen als bedoeld in leden 2 en 3 ongewijzigd in stand.

Hoofdstuk 14 Slotbepalingen

Artikel 14.1 Uitzendkrachten

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

Artikel 14.2 Commissie van Interpretatie

Vraagstukken omtrent de interpretatie van de tekst van deze cao en de daarbij behorende bijlagen kunnen worden voorgelegd aan de Commissie van Interpretatie, daartoe ingesteld door de partijen bij deze cao. Slechts cao-partijen zijn bevoegd een vraagstuk aan deze Commissie voor te leggen. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze Commissie zijn opgenomen in een tussen cao-partijen geldend reglement.

Artikel 14.3 Op non-actief stelling en schorsing

Indien de werkgever de werknemer op non-actief stelt of schorst behoudt de werknemer zijn salaris gedurende deze periode.

Artikel 14.4 Bijdrage werknemersorganisaties

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

Artikel 14.5 Duur, wijziging en opzegging van de cao

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2008 tot 1 maart 2010.
2. CAO-partijen kunnen besluiten de CAO tussentijds te wijzigen.
3. Indien geen der partijen uiterlijk twee maanden voor de datum waarop de bepalingen van deze cao eindigen, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de bepalingen van de cao geacht stilzwijgend telkens voor één kalenderjaar te zijn verlengd.

BIJLAGE A OVERGANGSBEPALINGEN VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN

Hoofdstuk A1 Beloning Verpleeg- en Verzorgingshuizen

(De salarisbepalingen van Bijlage A, Hoofdstuk Beloning vervallen voor werknemers in dienst van een verpleeg- of verzorgingshuis per 1 juli 2009, tenzij per artikel een andere datum is aangegeven. Vanaf 1 juli 2009 resp. per aangegeven datum gelden de bepalingen van Hoofdstuk 3 van deze cao).

Artikel A1.1 Algemeen

1. Het salaris van de werknemer, voor zover niet vallend onder artikel 3.1.1 lid 1 sub d, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in Tabel 1 van dit hoofdstuk. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Het salaris van werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld maximaal 40 uur per week als bedoeld in artikel, wordt vastgesteld door de in Tabel 1 genoemde bedragen naar rato te verhogen.

Artikel A1.2 Toepassing salarisschalen

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2, welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
3. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.
 De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.
4. Beschikt de werknemer niet over het in lid 3 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en het bij 0 functie jaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 3 genoemde aantal jaren, indien de functie vervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.
5. De werknemer, voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functie jaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

Artikel A1.3 Salariëring na diplomering

In afwijking van het bepaalde in artikel A1.2 lid 2 geldt ten aanzien van de leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5) de leerling verzorgende, de leerling verzorgende-IG, de leerling helpende en de leerling zorghulp van artikel A1.7 het navolgende. Indien deze leerling op het moment van diplomering jonger is dan 21 jaar en de bij deze opleiding behorende functie gaat vervullen, dan wordt hij na zijn diplomering ingedeeld in de bij deze functie behorende aanloopschaal.

Artikel A1.4 Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functie groep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen.
3. In de functionele schalen 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemer worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend. Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel voorheen 3.1.3 lid 2 wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand, waarin hij verjaart.

Artikel A1.5 Structurele eindejaarsuitkering V&V 2008

1. De werknemer in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis, ontvangt in december een eindejaarsuitkering van 4% van het door hem in een kalenderjaar verdiende salaris inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk maar exclusief de vergoedingen als bedoeld in artikel 3.1.8 lid 2, de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.1.10.

2. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
3. De eindejaarsuitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van dit hoofdstuk, verhoogd met 8% vakantiebijslag

Artikel A1.6 Vakantiebijslag V&V tot 1 juni 2008

(Deze bepaling geldt tot 1 juni 2008 voor werknemers in dienst van een verpleeg-, of verzorgingshuis)

1. De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest en op wie in de maand mei de periode als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder b. van toepassing is, het volgende: de vakantiebijslag bedraagt 8% van het per maand uitgekeerde salaris in de periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
4. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal €1621,12 per jaar* (€1673,81 per jaar**). Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-VVT hebben plaatsgevonden;
 - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage;
 - c. het bedrag van de jaarlijkse vakantiebijslag voor werknemers met een deeltijdarbeidsduur wordt jaarlijks in de maand mei gecorrigeerd met het feitelijk verrichte meerwerk, op grond van de navolgende rekenmethode.
De gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei, vermeerderd met het gemiddelde van de feitelijk gewerkte uren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten over de in lid 1 genoemde referentieperiode, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei. Het salaris als bedoeld in lid 2 wordt gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
5. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar evenredigheid recht op vakantiebijslag
6. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het ten tijde van de beëindiging van het dienstverband geldende maandsalaris de vakantiebijslag naar evenredigheid uitgekeerd.
7. Het gestelde in lid 1 en lid 4 sub b. geldt voor werknemers die voor 1 januari 2001 vielen onder § IIB CAO V&V 1999-2000 met inachtneming van het gestelde in Bijlage B van de cao.

* per 1 mei 2007

** per 1 mei 2008

Artikel A1.7 Beroepsopleidingen

- a. Salaris leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG)

	1-1-2007	1-1-2008
1e praktijk leerjaar	1056,82	1091,17
2e praktijk leerjaar	1246,75	1287,27
3e praktijk leerjaar	1610,07	1662,4
4e praktijk leerjaar	1610,07	1662,4

Voor leerling-verpleegkundigen (kwalificatieniveau 5) kan afgeweken worden van het voorgaande indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

- b. Salaris leerling-helpende (kwalificatieniveau 2)

	1-1-2007	1-1-2008
1e praktijk leerjaar	930,92	961,17
2e praktijk leerjaar	1064,56	1099,16

- c. Salaris leerling zorg hulp (kwalificatieniveau 1)

De leerling-werknemer ontvangt tijdens de opleiding tot zorg hulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon. (1)

- (2) Voor zover het minimumloon niet hoger ligt. Deze salarissen zijn voltijd salarissen, gebaseerd op 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Het voltijd salaris is inclusief maximaal (4 x 52) 208 uren lestijd voor binnenschools leren, te meten per praktijkleerjaar. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur gelden de bedragen naar rato.

Artikel A1.8 Salarisgarantie leerling-werknemer

1. Indien een werknemer, die reeds in dienst is anders dan op grond van artikel A1.9, de opleiding verzorgende respectievelijk verzorgende-IG gaat volgen, dan behoudt deze leerling-werknemer het salaris behorende bij de salarisschaal van de laatstelijk uitgeoefende functie, tenzij het salaris bij de voor de opleiding geldende schaal hoger is.
2. De werkgever kan de salarisgarantie als bedoeld in lid 1 uitbreiden met een of meer van de overige basisopleidingen als bedoeld in artikel A1.7.
3. De werkgever kan ten positieve afwijken van het leerling-salaris van een van de basisopleidingen als bedoeld in artikel A1.7, indien de leerling-werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding, elders op grond van betaalde arbeid een hoger salaris verdiende dan het betreffende leerling-salaris.
4. De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt, onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 2, gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd:
 - bij het bezit van het diploma ziekenverzorging: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30;
 - bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35.
 De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel A1.9 Aspirant leerlingen

Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel A1.7 sub a respectievelijk sub b, geldt het salaris behorende bij het 1e praktijkleerjaar zoals bedoeld in artikel A1.7 sub a respectievelijk sub b. Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel A1.7 sub c, geldt het salaris overeenkomstig het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel A1.10 Opleiding tot verpleeghuisarts

(Geldt voor werknemers in opleiding tot verpleeghuisarts die vòòr 1 september 2007 in dienst zijn getreden)

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts volgt, geldt tenminste het bij nul dienstjaren vermelde bedrag van de laagste voorkomende functiegroep voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel A1.11 Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste het bij nul dienstjaren vermelde bedrag van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel A1.12 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

1. Bij indiensttreding geldt voor de werknemer die in opleiding is in het kader van een van de overige BBL opleidingen van de WEB, niet zijnde de opleiding als bedoeld in artikel A1.7 de jeugdbedragen (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de salarisschaal van de functiegroep) behorende bij een door de werkgever vastgestelde schaal die ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
2. Het onder 1 bedoelde salaris wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

Artikel A1.13 Overige opleidingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding, anders dan genoemd in artikel A1.7, A1.10, A1.11 of A1.12 in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt het volgende:

1. voor de vaststelling van het salaris zijn van toepassing de artikelen A3.1.2 en 3.1.3;
2. voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel A1.14 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere

functie behorende schaal. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel A1.4. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werknemer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel A1.2 lid 3 dan geldt, overeenkomstig het in artikel A1.2 lid 4 bepaalde, de aanloopschaal.

2. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Tabel 1 Salarisschalen V&V per 1 januari 2007

salarisschalen functiegroep 5							salarisschalen functiegroep 25						salarisschalen functiegroep 45								
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal						
3	4			5			23	24			25		44		45						
17	800,62	0	1	1285,42	0	3	1333,99	17	901,11	0	4	1385,91	0	7	1502,95	0	10	1625,53	0	16	1959,03
18	933,14	1	2	1309,71	1	4	1385,91	18	1052,41	1	5	1436,70	1	9	1581,37	1	12	1727,14	1	18	2068,36
19	1066,76	2	3	1333,99	2	5	1436,7	19	1202,59	2	6	1464,31	2	10	1625,53	2	14	1844,18	2	20	2179,90
20	1200,38	3	4	1385,91	3	6	1464,31	20	1352,77	3	7	1502,95	3	11	1675,23	3	16	1959,03	3	21	2236,22
					4	7	1502,95			4	8	1540,51	4	12	1727,14	4	17	2008,73	4	22	2291,43
					5	8	1540,51			5	9	1581,37	5	13	1785,67	5	18	2068,36	5	23	2347,75
					11	9	1581,37					6	14	1844,18	6	19	2122,47	6	24	2405,18	
					13	10	1625,53					7	15	1898,31				7	25	2463,70	
												8	16	1959,03				8	26	2524,44	
												14	17	2008,73				9	27	2587,40	
												16	18	2068,36				10	28	2642,60	
salarisschalen functiegroep 10							salarisschalen functiegroep 30						salarisschalen functiegroep 50								
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal						
8	9			10			28	29			30		49		50						
17	831,55	0	1	1285,42	0	4	1385,91	17	925,41	0	6	1464,31	0	8	1540,51	0	14	1844,18	0	21	2236,22
18	970,68	1	2	1309,71	1	5	1436,7	18	1078,9	1	7	1502,95	1	10	1625,53	1	16	1959,03	1	23	2347,75
19	1108,72	2	3	1333,99	2	6	1464,31	19	1233,51	2	8	1540,51	2	12	1727,14	2	18	2068,36	2	25	2463,70
20	1247,87	3	4	1385,91	3	7	1502,95	20	1387,01	3	9	1581,37	3	13	1785,67	3	20	2179,90	3	27	2587,40
					4	5	1436,70			4	10	1625,53	4	14	1844,18	4	21	2236,22	4	28	2642,60
					5	9	1581,37			5	11	1675,23	5	15	1898,31	5	22	2291,43	5	29	2704,44
					6	10	1625,53					6	16	1959,03	6	23	2347,75	6	30	2765,19	
					12	11	1675,23					7	17	2008,73				7	31	2822,60	
					14	12	1727,14					8	18	2068,36				8	32	2880,02	
												14	19	2122,47				9	33	2940,76	
												16	20	2179,90				10	34	3001,50	
salarisschalen functiegroep 15							salarisschalen functiegroep 35						salarisschalen functiegroep 55								
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal						
13	14			15			33	34			35		54		55						
17	862,47	0	2	1309,71	0	5	1436,7	17	976,21	0	8	1540,51	0	10	1625,53	0	19	2122,47	0	26	2524,44
18	1006,02	1	3	1333,99	1	6	1464,31	18	1138,54	1	9	1581,37	1	12	1727,14	1	21	2236,22	1	28	2642,60
19	1149,59	2	4	1385,91	2	7	1502,95	19	1300,88	2	10	1625,53	2	14	1844,18	2	23	2347,75	2	30	2765,19
20	1292,03	3	5	1436,70	3	8	1540,51	20	1463,21	3	11	1675,23	3	15	1898,31	3	25	2463,70	3	32	2880,02
					4	6	1464,31			4	12	1727,14	4	16	1959,03	4	26	2524,44	4	34	3001,50
					5	10	1625,53			5	13	1785,67	5	17	2008,73	5	27	2587,40	5	35	3057,83
					6	11	1675,23					6	18	2068,36	6	28	2642,60	6	36	3114,14	
					7	12	1727,14					7	19	2122,47				7	37	3179,29	
					13	13	1785,67					8	20	2179,90				8	38	3245,56	
					15	14	1844,18					9	21	2236,22				9	39	3310,71	
																		10	40	3369,25	
salarisschalen functiegroep 20							salarisschalen functiegroep 40						salarisschalen functiegroep 60								
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal						
18	19			20			39	40			40		59		60						
17	879,02	0	3	1333,99	0	6	1464,31			0	10	1625,53	0	12	1727,14	0	25	2463,70	0	32	2880,02
18	1025,9	1	4	1385,91	1	7	1502,95			1	11	1675,23	1	14	1844,18	1	27	2587,40	1	34	3001,50
19	1171,66	2	5	1436,70	2	8	1540,51			2	12	1727,14	2	16	1959,03	2	29	2704,44	2	36	3114,14
20	1317,43	3	6	1464,31	3	9	1581,37			3	13	1785,67	3	17	2008,73	3	31	2822,60	3	38	3245,56
					4	7	1502,95			4	14	1844,18	4	18	2068,36	4	32	2880,02	4	40	3369,25
					5	11	1675,23			5	15	1898,31	5	19	2122,47	5	33	2940,76	5	42	3496,23
					6	12	1727,14					6	20	2179,90	6	34	3001,50	6	44	3618,80	
					7	13	1785,67					7	21	2236,22				7	45	3672,93	
					8	14	1844,18					8	22	2291,43				8	46	3728,14	
					14	15	1898,31					9	23	2347,75				9	47	3785,56	
					16	16	1959,03					10	24	2405,18				10	48	3840,78	

salarisschalen functiegroep 65					salarisschalen functiegroep 75						
aanloopschaal			functionele schaal		aanloopschaal			functionele schaal			
64			65		74			75			
0	32	2880,02	0	40	3369,25	0	54	4180,9	0	62	4634,77
1	34	3001,50	1	42	3496,23	1	56	4294,64	1	65	4818,08
2	36	3114,14	2	44	3618,80	2	58	4406,17	2	68	5031,21
3	38	3245,56	3	46	3728,14	3	60	4521,02	3	71	5242,14
4	40	3369,25	4	48	3840,78	4	62	4634,77	4	74	5456,38
5	41	3434,39	5	50	3954,52	5	63	4689,99	5	76	5598,83
6	42	3496,23	6	52	4067,15	6	64	4748,51	6	78	5746,81
7	43	3.559,18	7	54	4180,90	7	65	4818,08	7	80	5904,71
			8	56	4294,64				8	82	6064,86
			9	57	4349,86				9	83	6142,15
			10	58	4406,17				10	84	6222,77
			11	59	4464,71				11	85	6315,53
			12	60	4521,02				12	86	6409,39
									13	87	6501,04
									14	88	6594,91
salarisschalen functiegroep 70					salarisschalen functiegroep 80						
aanloopschaal			functionele schaal		aanloopschaal			functionele schaal			
69			70		79			80			
0	42	3.496,23	0	50	3954,52	0	66	4888,77	0	74	5456,38
1	44	3.618,80	1	53	4125,69	1	68	5031,21	1	77	5668,40
2	46	3728,14	2	56	4294,64	2	70	5172,57	2	80	5904,71
3	48	3840,78	3	59	4464,71	3	72	5315,02	3	83	6142,15
4	50	3954,52	4	62	4634,77	4	74	5456,38	4	86	6409,39
5	51	4011,94	5	64	4748,51	5	75	5527,05	5	88	6594,91
6	52	4067,15	6	66	4888,77	6	76	5598,83	6	90	6778,22
7	53	4125,69	7	68	5031,21	7	77	5668,40	7	92	6963,75
			8	70	5172,57				8	94	7151,49
			9	71	5242,14				9	95	7244,25
			10	72	5315,02				10	96	7338,11
			11	73	5385,70				11	97	7430,88
			12	74	5456,38				12	98	7523,63
									13	99	7618,60
									14	100	7711,36

Tabel 2 Salarisschalen CAO V&V per 1 januari 2008

Salarisschalen CAO V&V per 1 januari 2008

salarisschalen functiegroep 5							salarisschalen functiegroep 25						salarisschalen functiegroep 45										
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal								
3	4			5			23	24			25		44	45									
17	826,64	0	1	1327,20	0	3	1377,34	17	930,40	0	4	1430,95	0	7	1551,80	0	10	1678,36	0	16	2022,70		
18	963,47	1	2	1352,28	1	4	1430,95	18	1086,61	1	5	1483,39	1	9	1632,76	1	12	1783,27	1	18	2135,58		
19	1101,43	2	3	1377,34	2	5	1483,39	19	1241,67	2	6	1511,90	2	10	1678,36	2	14	1904,12	2	20	2250,75		
20	1239,39	3	4	1430,95	3	6	1511,90	20	1396,74	3	7	1551,80	3	11	1729,67	3	16	2022,70	3	21	2308,90		
						4	7	1551,80			4	8	1590,58	4	12	1783,27	4	17	2074,01	4	22	2365,90	
						5	8	1590,58			5	9	1632,76	5	13	1843,70	5	18	2135,58	5	23	2424,05	
						11	9	1632,76			6	14	1904,12	6	14	1904,12	6	19	2191,45	6	24	2483,35	
						13	10	1678,36			7	15	1960,01	7	15	1960,01	7	19	2191,45	7	25	2543,77	
											8	16	2022,70	8	16	2022,70	8	19	2191,45	8	26	2606,48	
											14	17	2074,01	14	17	2074,01	14	19	2191,45	14	27	2671,49	
											16	18	2135,58	16	18	2135,58	16	19	2191,45	16	28	2728,48	
salarisschalen functiegroep 10							salarisschalen functiegroep 30						salarisschalen functiegroep 50										
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal								
8	9			10			28	29			30		49	50									
17	858,58	0	1	1327,20	0	4	1430,95	17	955,49	0	6	1511,90	0	8	1590,58	0	14	1904,12	0	21	2308,90		
18	1002,23	1	2	1352,28	1	5	1483,39	18	1113,96	1	7	1551,80	1	10	1678,36	1	16	2022,70	1	23	2424,05		
19	1144,75	2	3	1377,34	2	6	1511,90	19	1273,60	2	8	1590,58	2	12	1783,27	2	18	2135,58	2	25	2543,77		
20	1288,43	3	4	1430,95	3	7	1551,80	20	1432,09	3	9	1632,76	3	13	1843,70	3	20	2250,75	3	27	2671,49		
						4	8	1590,58			4	10	1678,36	4	14	1904,12	4	21	2308,90	4	28	2728,48	
						5	9	1632,76			5	11	1729,67	5	15	1960,01	5	22	2365,90	5	29	2792,33	
						6	10	1678,36			6	16	2022,70	6	16	2022,70	6	23	2424,05	6	30	2855,06	
						12	11	1729,67			7	17	2074,01	7	17	2074,01	7	23	2424,05	7	31	2914,33	
						14	12	1783,27			8	18	2135,58	8	18	2135,58	8	23	2424,05	8	32	2973,62	
											14	19	2191,45	14	19	2191,45	14	23	2424,05	14	33	3036,33	
											16	20	2250,75	16	20	2250,75	16	23	2424,05	16	34	3099,05	
salarisschalen functiegroep 15							salarisschalen functiegroep 35						salarisschalen functiegroep 55										
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal								
13	14			15			33	34			35		54	55									
17	890,50	0	2	1352,28	0	5	1483,39	17	1007,94	0	8	1590,58	0	10	1678,36	0	19	2191,45	0	26	2606,48		
18	1038,72	1	3	1377,34	1	6	1511,90	18	1175,54	1	9	1632,76	1	12	1783,27	1	21	2308,9	1	28	2728,48		
19	1186,95	2	4	1430,95	2	7	1551,80	19	1343,16	2	10	1678,36	2	14	1904,12	2	23	2424,05	2	30	2855,06		
20	1334,02	3	5	1483,39	3	8	1590,58	20	1510,76	3	11	1729,67	3	15	1960,01	3	25	2543,77	3	32	2973,62		
						4	9	1632,76			4	12	1783,27	4	16	2022,70	4	26	2606,48	4	34	3099,05	
						5	10	1678,36			5	13	1843,70	5	17	2074,01	5	27	2671,49	5	35	3157,21	
						6	11	1729,67			6	18	2135,58	6	18	2135,58	6	28	2728,48	6	36	3215,35	
						7	12	1783,27			7	19	2191,45	7	19	2191,45	7	28	2728,48	7	37	3282,62	
						13	13	1843,70			8	20	2250,75	8	20	2250,75	8	28	2728,48	8	38	3351,04	
						15	14	1904,12			9	21	2308,90	9	21	2308,90	9	28	2728,48	9	39	3418,31	
																					40	40	3478,75
salarisschalen functiegroep 20							salarisschalen functiegroep 40						salarisschalen functiegroep 60										
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal								
18	19			20			39	40			40		59	60									
17	907,59	0	3	1377,34	0	6	1511,90			0	10	1678,36	0	12	1783,27	0	25	2543,77	0	32	2973,62		
18	1059,24	1	4	1430,95	1	7	1551,80			1	11	1729,67	1	14	1904,12	1	27	2671,49	1	34	3099,05		
19	1209,74	2	5	1483,39	2	8	1590,58			2	12	1783,27	2	16	2022,70	2	29	2792,33	2	36	3215,35		
20	1360,25	3	6	1511,90	3	9	1632,76			3	13	1843,70	3	17	2074,01	3	31	2914,33	3	38	3351,04		
						4	10	1678,36			4	14	1904,12	4	18	2135,58	4	32	2973,62	4	40	3478,75	
						5	11	1729,67			5	15	1960,01	5	19	2191,45	5	33	3036,33	5	42	3609,86	
						6	12	1783,27			6	20	2250,75	6	20	2250,75	6	34	3099,05	6	44	3736,41	
						7	13	1843,70			7	21	2308,90	7	21	2308,90	7	34	3099,05	7	45	3792,30	
						8	14	1904,12			8	22	2365,90	8	22	2365,90	8	34	3099,05	8	46	3849,30	
						14	15	1960,01			9	23	2424,05	9	23	2424,05	9	34	3099,05	9	47	3908,59	

salarisschalen functiegroep 65						salarisschalen functiegroep 75					
aanloopschaal			functionele schaal			aanloopschaal			functionele schaal		
64			65			74			75		
0	32	2973,62	0	40	3478,75	0	54	4316,78	0	62	4785,4
1	34	3099,05	1	42	3609,86	1	56	4434,22	1	65	4974,67
2	36	3215,35	2	44	3736,41	2	58	4549,37	2	68	5194,72
3	38	3351,04	3	46	3849,3	3	60	4667,95	3	71	5412,51
4	40	3478,75	4	48	3965,61	4	62	4785,4	4	74	5633,71
5	41	3546,01	5	50	4083,04	5	63	4842,41	5	76	5780,79
6	42	3609,86	6	52	4199,33	6	64	4902,84	6	78	5933,58
7	43	3674,85	7	54	4316,78	7	65	4974,67	7	80	6096,61
			8	56	4434,22				8	82	6261,97
			9	57	4491,23				9	83	6341,77
			10	58	4549,37				10	84	6425,01
			11	59	4609,81				11	85	6520,78
			12	60	4667,95				12	86	6617,7
									13	87	6712,32
									14	88	6809,24
salarisschalen functiegroep 70						salarisschalen functiegroep 80					
aanloopschaal			functionele schaal			aanloopschaal			functionele schaal		
69			70			79			80		
0	42	3609,86	0	50	4083,04	0	66	5047,66	0	74	5633,71
1	44	3736,41	1	53	4259,77	1	68	5194,72	1	77	5852,62
2	46	3849,3	2	56	4434,22	2	70	5340,68	2	80	6096,61
3	48	3965,61	3	59	4609,81	3	72	5487,76	3	83	6341,77
4	50	4083,04	4	62	4785,4	4	74	5633,71	4	86	6617,7
5	51	4142,33	5	64	4902,84	5	75	5706,68	5	88	6809,24
6	52	4199,33	6	66	5047,66	6	76	5780,79	6	90	6998,51
7	53	4259,77	7	68	5194,72	7	77	5852,62	7	92	7190,07
			8	70	5340,68				8	94	7383,91
			9	71	5412,51				9	95	7479,69
			10	72	5487,76				10	96	7576,6
			11	73	5560,74				11	97	7672,38
			12	74	5633,71				12	98	7768,15
									13	99	7866,2
									14	100	7961,98

Tabel 3 Inpassingstabel V&V

ip nr	reeks 1/01/2007		ip nr	reeks 1 jan. 08			
1	1.285,42	51	4.011,94	1	1.327,20	51	4.142,33
2	1.309,71	52	4.067,15	2	1.352,28	52	4.199,33
3	1.333,99	53	4.125,69	3	1.377,34	53	4.259,77
4	1.385,91	54	4.180,90	4	1.430,95	54	4.316,78
5	1.436,70	55	4.237,22	5	1.483,39	55	4.374,93
6	1.464,31	56	4.294,64	6	1.511,90	56	4.434,22
7	1.502,95	57	4.349,86	7	1.551,80	57	4.491,23
8	1.540,51	58	4.406,17	8	1.590,58	58	4.549,37
9	1.581,37	59	4.464,71	9	1.632,76	59	4.609,81
10	1.625,53	60	4.521,02	10	1.678,36	60	4.667,95
11	1.675,23	61	4.576,25	11	1.729,67	61	4.724,98
12	1.727,14	62	4.634,77	12	1.783,27	62	4.785,40
13	1.785,67	63	4.689,99	13	1.843,70	63	4.842,41
14	1.844,18	64	4.748,51	14	1.904,12	64	4.902,84
15	1.898,31	65	4.818,08	15	1.960,01	65	4.974,67
16	1.959,03	66	4.888,77	16	2.022,70	66	5.047,66
17	2.008,73	67	4.959,44	17	2.074,01	67	5.120,62
18	2.068,36	68	5.031,21	18	2.135,58	68	5.194,72
19	2.122,47	69	5.100,79	19	2.191,45	69	5.266,57
20	2.179,90	70	5.172,57	20	2.250,75	70	5.340,68
21	2.236,22	71	5.242,14	21	2.308,90	71	5.412,51
22	2.291,43	72	5.315,02	22	2.365,90	72	5.487,76
23	2.347,75	73	5.385,70	23	2.424,05	73	5.560,74
24	2.405,18	74	5.456,38	24	2.483,35	74	5.633,71
25	2.463,70	75	5.527,05	25	2.543,77	75	5.706,68
26	2.524,44	76	5.598,83	26	2.606,48	76	5.780,79
27	2.587,40	77	5.668,40	27	2.671,49	77	5.852,62
28	2.642,60	78	5.746,81	28	2.728,48	78	5.933,58
29	2.704,44	79	5.828,53	29	2.792,33	79	6.017,96
30	2.765,19	80	5.904,71	30	2.855,06	80	6.096,61
31	2.822,60	81	5.985,34	31	2.914,33	81	6.179,86
32	2.880,02	82	6.064,86	32	2.973,62	82	6.261,97
33	2.940,76	83	6.142,15	33	3.036,33	83	6.341,77
34	3.001,50	84	6.222,77	34	3.099,05	84	6.425,01
35	3.057,83	85	6.315,53	35	3.157,21	85	6.520,78
36	3.114,14	86	6.409,39	36	3.215,35	86	6.617,70
37	3.179,29	87	6.501,04	37	3.282,62	87	6.712,32
38	3.245,56	88	6.594,91	38	3.351,04	88	6.809,24
39	3.310,71	89	6.686,57	39	3.418,31	89	6.903,88
40	3.369,25	90	6.778,22	40	3.478,75	90	6.998,51
41	3.434,39	91	6.870,99	41	3.546,01	91	7.094,30
42	3.496,23	92	6.963,75	42	3.609,86	92	7.190,07
43	3.559,18	93	7.057,61	43	3.674,85	93	7.286,98
44	3.618,80	94	7.151,49	44	3.736,41	94	7.383,91
45	3.672,93	95	7.244,25	45	3.792,30	95	7.479,69
46	3.728,14	96	7.338,11	46	3.849,30	96	7.576,60
47	3.785,56	97	7.430,88	47	3.908,59	97	7.672,38
48	3.840,78	98	7.523,63	48	3.965,61	98	7.768,15
49	3.898,20	99	7.618,60	49	4.024,89	99	7.866,20
50	3.954,52	100	7.711,36	50	4.083,04	100	7.961,98

Hoofdstuk A2 Arbeidsduur

Artikel A2.1 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd arbeidsduurgemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddeld 36-urige werkweek bij een voltijd arbeidsduur dient gerealiseerd te worden over een periode van zes maanden.
2.
 - a. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald kan op grond van artikel 2.3 lid 1 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld.
 - b. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald, 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.
3. De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, te meten per praktijkleerjaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 1.7 van deze Bijlage het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschoolse lestijdaan de onderwijsinstelling, met een maximum van (4 uur maal 52 weken) 208 uur per praktijkleerjaar.
 Voor de leerling-werknemer die een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de hiervoor bedoelde lestijden minste naar rato van de omvang van diens arbeidsduur vastgesteld.
 De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te kunnen volgen.

Artikel A2.2 Vormgeving arbeidsduur

De arbeidsduur wordt zodanig vormgegeven dat:

- a. in een periode van vier weken tenminste drie blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen; of
- b. in een periode van vier weken tenminste twee blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven; of
- c. in een periode van 13 weken tenminste vier blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal vier; of
- d. in een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van tenminste twee aaneengesloten vrije dagen en maximaal vier losse vrije dagen wordt ingeroosterd. Dit model kan alleen toegepast worden voor organisatie-eenheden waarin de werknemers werkzaam zijn op werktijden die geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel 3.1 lid 2 sub c Hoofdstuk werktijden, alsmede onder de voorwaarde dat bij de roostervormgeving rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de Werktijd en Herstel bij Afwijkende Werktijden-systematiek (WHAW-systematiek).
- e. afwijking van de vormgeving als opgenomen in sub a, b, c of d is mogelijk met instemming van de OR dan wel de PVT. Bij geen overeenstemming blijven de modellen a, b, c of d van toepassing. Met inachtneming van de eerste volzin is afwijking van de vormgeving slechts mogelijk indien rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de WHAW-systematiek.
 De voorwaarde inzake de WHAW is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn volgens een vaste werktijdenregeling dan wel volgens een werktijdenregeling op uren als bedoeld in artikel 3.1 lid 2 sub c Hoofdstuk werktijden. Afwijking van de vormgeving kan er niet toe leiden dat een werkweek met dagen van 7,2 uur wordt afgesproken.

Artikel A2.3 Afwijkende arbeidsduur

1. Van het bepaalde in artikel 2.1 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.
2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeidsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
3. De extra uren als bedoeld in lid 2 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.
4. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 2 om twee uur extra te werken, niet meer van toepassing.
5. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 2 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.

6. 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.
7. 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 basisarbeidsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. 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 volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Artikel A2.4 Extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die tenminste één jaar in dienst is, kan bij de werkgever jaarlijks een schriftelijk verzoek indienen om gedurende de periode van een kalenderjaar, boven de voor hem geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basisarbeidsduur, ten hoogste vier uren gemiddeld per week extra te werken.
2. Het verzoek als bedoeld in lid 1 is gebaseerd op de op dat moment bestaande contractuele functie en arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
4. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
5. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhangende vereisten ten aanzien van de werktijdregelingen, de dienstverlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten.
De werkgever verwerkt deze extra uren in de werktijdenregeling.
6. 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, dan worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
7. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van dit artikel niet meer van toepassing.
8. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT afwijken van de periode van een kalenderjaar als bedoeld in lid 1, de termijn van 4 maanden als bedoeld in lid 4 en de termijn van drie maanden als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
9. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 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 volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur, naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.
10. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao 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 basisarbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Toelichting

De in artikel 2.3 lid 1 sub a bedoelde werknemer heeft een contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, maar werkt gedurende een overeengekomen periode feitelijk gemiddeld 38 uur per week. De twee uren waarop aldus gemiddeld per week extra arbeid wordt verricht, worden niet als overwerk beschouwd. Deze uren worden op een later tijdstip in de vorm van vrije tijd gecompenseerd.

Hoofdstuk A3 Werktijden

Artikel A3.1 Werktijdenregeling

1. Voor zover niet anders is bepaald in deze cao kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit biedt.
2.
 - a. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling, waarin de arbeids- en rusttijden van de werknemer zijn opgenomen.
 - b. De werktijdenregeling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch tenminste 14 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.

- c. Met inachtneming van het geen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 08.00 en 12.00 uur op zaterdag.
 - d. Bij het opstellen van werktijdenregelingen wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar een efficiënte bedrijfsvoering.
3. Indien door de werkgever aan de OR ingevolge artikel 27 lid 1 sub c WOR wordt voorgesteld voor bepaalde afdelingen of diensten een werktijdenregeling in te voeren, hetwelk afwijkt van de in lid 2 genoemde tijden, dan kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht, dat de cao een dergelijke regeling uitsluit.
 4. Indien er sprake is van een werktijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
 5. Diensten waarin de uren tussen 23.00 en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
 6. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen nachtdienst, slaapdienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids-, of consignatiedienst opgedragen op de uren tussen 23.00 en 07.00 uur, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
 7. Het is de werkgever verboden, tenzij de werknemer hierom verzoekt, aan de werknemer een gebroken dienst op te dragen. Onder gebroken dienst wordt verstaan, een dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende tenminste een uur en ten hoogste drie uren.
 8. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

Artikel A3.1.1 Nachtdiensten

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. In afwijking van lid 1 kan tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de werknemer 7 aaneengesloten nachtdiensten verricht, waarbij het aantal nachtdiensten per 13 weken de 35 niet overschrijdt. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV of het Arbeidstijdenbesluit geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Van het in de vorige volzin bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur.

Artikel A3.1.2 Roostervrije dagen / vrije weekends

4. Indien de werktijden geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren genoemd in artikel 3.1 lid 2 sub c van dit hoofdstuk, geniet de werknemer acht vrije dagen per 28 dagen.
5. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de in de begripsbepalingen bedoelde perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.
6. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.
7. Op verzoek van de werknemer kan een lager aantal vrije weekenden dan het aantal genoemd in lid 3 overeengekomen worden, doch nooit minder dan 17 vrije weekenden per jaar.
8. Op verzoek van de werknemer, die uitsluitend in de weekenden werkzaam is, kan worden afgeweken van het aantal vrije weekenden in de leden 3 en 4.

Artikel A3.1.3 Verschoven diensten

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
 - afwijken van het bepaalde in artikel 3.1 lid 2 sub b;
 - afwijken van het bepaalde in artikel 3.1.2 lid 1 en lid 3;
 - wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde werktijdenregeling
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan lid 1 en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde werktijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij terzake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan lid 1 en ten gevolge daarvan in een vastgestelde werktijdenregeling binnen 24 uur na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding als bedoeld in artikel 3.2.3 lid 2 (overwerk).

Artikel A3.1.4 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Met instemming van de OR dan wel de PVT kan afgeweken worden van lid 1 op grond van organisatorische belangen/bedrijfsvoering.
3. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.
4. Indien en voor zover pauzes 15 minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust te zijn gewaarborgd.

Toelichting artikel A3.1

Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur bij werktijdenregeling wordt in het kader van artikel 3.1 gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer genoten aantal uren vakantie. Indien bijvoorbeeld vakantie wordt opgenomen op een dag waarop in de werktijdenregeling een dagelijkse werktijd van 9 uur zou zijn opgenomen, dan worden 9 vakantie-uren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.

Artikel A3.2 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur. De bepaling of sprake is van de in dit lid bedoelde overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis.
Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel A3.2.1 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel A3.2.2 Maximaal aantal uren overwerk vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.
Ten aanzien van de werknemer voor wie artikel 2.3 lid 1 sub a of b Hoofdstuk arbeidsduur van deze Bijlage van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36 resp. 42 gelezen wordt 38 resp. 44.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel A3.2.3 Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht 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;
 Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt;
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze cao voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

Artikel A3.2.4 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 3.2.3 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

Artikel A3.2.5 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 3.2.3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het half jaar waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

Artikel A3.2.6 Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven zijn contractuele deeltijd arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer aan hem een contract aangeboden waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn verdisconteerd. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Toelichting

Voor werknemers met een voltijd arbeidsduur van 38 (voor werknemers die tot 1 januari 2001 vielen onder § IIB van de CAO 1999-2000: 38,4 uren) is een overschrijding van 38 (resp. 38,4) uren vereist.

Artikel A3.3 Onregelmatige dienst

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die, indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, aan de werknemer wordt opgedragen volgens werktijdenregeling en wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 3.3.3. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 3.3.3, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan.

Artikel A3.3.1 Werkingsfeer

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Onverminderd het wettelijk bepaalde wordt aan zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt

Artikel A3.3.2 Vergoedingsregeling

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel A3.3.3 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan.
Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden. Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daarop volgend. De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Artikel A3.3.3 Berekening vergoeding

De in artikel A.3.2 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel, op basis van de volgende percentages:

- 22%: voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38%: op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel A3.3.4 Afbouwregeling

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden.
2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht.
 - b. het verschil tussen:
 1. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;

2. anderzijds het – al dan niet nieuwe - salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten);
meer bedraagt dan 2% van het onder 1 genoemde bedrag én het onder 2 berekende bedrag lager is dan het onder 1 berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil, voorzover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Toelichting

Indien kennelijk sprake is van een tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering van de onregelmatige dienst dan wordt de tegemoetkoming, vevat in artikel 3.3.4, niet gegeven.

De tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering die het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid volgens artikel 8.1 wordt ondervangen door de in dit artikel gegeven garantie van het netto-inkomen, waarin de vergoeding voor onregelmatigheidsloos over de afgelopen drie maanden is opgenomen. Wanneer in de periode van tenminste 3 jaren, welke voorwaarde is voor een tegemoetkoming ingevolge artikel 3.3.4 lid 2 sub a., door oorzaken buiten schuld of toedoen van de werknemer gedurende bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst is verricht, wordt bedoelde periode van 3 jaren verlengd met de duur van de periode(n), waarin geen onregelmatige dienst is verricht. Artikel 3.3.4 lid 3 bepaalt, dat de uitkomsten van de berekening gedurende de periode van 3 jaar bevroren blijven. Als voorwaarde voor de tegemoetkoming geldt het bepaalde in de leden 1 en 2, dat gedurende drie jaar in dezelfde instelling onafgebroken onregelmatige dienst is verricht. Onderbrekingen wegens vakantie en ziekte worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Artikel A3.4 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 06.00 - 24.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten
3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 24.00 - 06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.
4. Onder consignatiediensten wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

Artikel A3.4.1 Werkingsfeer

De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit met betrekking tot consignatie en aanwezigheidsdienst zijn van toepassing op alle werknemers. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging in de zin van het Arbeidstijdenbesluit zijn de voor deze werknemers aldaar geldende normen inzake de bereikbaarheidsdienst van toepassing. Voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel A3.4.2 Vrijgestelde werknemers

Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hier tegen geen bezwaar maakt.

Artikel A3.4.3 Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 3.4 genoemde diensten.

Artikel A3.4.4 Minimale rusttijd na oproep

Wanneer tijdens de in **artikel 3.4** genoemde diensten in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan 2 uren arbeid is verricht, dan wel meer dan tweemaal aan een oproep gevolg is gegeven zal de werknemer voor de eerstkomende nacht niet voor enige dienst worden ingezet, tenzij hij - aansluitend aan de laatste periode, waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – tenminste 6 uren rust kan hebben genoten.

Artikel A3.4.5 Vergoedingsregeling

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een in dit artikel genoemde dienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dagen nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.
Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantie bepaling) van de uitvoeringsregeling salariering (CAO Ziekenhuiswezen), geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. Bereikbaarheidsdienst / consignatiedienst

op erkende feestdagen	: 3/18
op zaterdagen/zondagen	: 2/18
op overige dagen	: 1/18

- b. Dagaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen : 5/18
 - op zaterdagen/zondagen : 4/18
 - op overige dagen : 2/18
 - c. Nachtaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen : 7/18
 - op zaterdagen/zondagen : 6/18
 - op overige dagen : 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.4.1, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 3.4.8 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel A3.4.6 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een volletijd arbeidsduur

Wanneer tijdens de in artikel 3.4 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 3.4.5 vermelde compensaties, artikel 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 en 3.2.5 (overwerk) van toepassing.

Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel A3.4.7 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 3.4 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht 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.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.

3. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel A3.4.8 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 3.4.5 en 3.4.7 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in Hoofdstuk 6 werk en privé van deze cao, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Toelichting

Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer evenwel bij de indiensttreding – of later wanneer de noodzaak zich voordoet dat de werknemer voortaan bereikbaarheids- of consignatiedienst gaat verrichten – overeenkomen, dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen om deze dienst te kunnen verrichten en dat de werknemer voor een ruimte zal zorgen waar hij bereikbaar is, dan wel dat de werkgever daarvoor zal zorgen (al dan niet in de instelling). Alleen indien een dergelijke uitdrukkelijke afspraak wordt gemaakt, is er sprake van bereikbaarheids- of consignatiedienst; in alle andere gevallen dan hiervoor aangegeven, kan een bereikbaarheids- of consignatiedienst nooit zodanig geclausuleerd worden opgedragen dat er eigenlijk sprake is van een aanwezigheidsdienst. Gaat de werknemer, ondanks de hiervoor genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het voor deze dienst aangegeven woongebied, dan ontvangt hij geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt (bijvoorbeeld dat de werknemer binnen een jaar zal beslissen of hij verhuist).

De uren die ingevolge de in artikel 3.4.4 voorgeschreven rustperiode (voorwaarde om voor de eerstkomende nacht weer te kunnen worden ingezet) samenvallen met een roosterdienst van de werknemer behoeven niet te worden ingehaald.

Artikel A3.5 Slaapdienst

Onder slaapdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 3.4 (bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst) direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel A3.5.1 Werkingsfeer

Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging zijn de voor deze werknemers geldende normen met betrekking tot de aanwezigheidsdienst uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel A3.5.2 Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 3.5 genoemde dienst.

Artikel A3.5.3 Vergoeding

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een slaapdienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
 - a. een bedrag van €19,- voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt; en
 - b. een vergoeding in vrije tijd voor de uren doorgebracht in slaapdienst.
2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt ¼ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.
3. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de OR, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt ½ van de tijd doorgebracht in slaapdienst

Artikel A3.5.4 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 3.5.3 genoemde tijd wordt verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval slaapdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag als bedoeld in Hoofdstuk 6 werk en privé van de CAO, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Toelichting

Van een slaapdienst is sprake als de werknemer in de directe omgeving van de cliënt slaapt en zelf, zonder tussenkomst door derden, direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt. Indien er wel sprake is van een oproep door een derde, dan is sprake van een consignatie-, bereikbaarheids-, of nachtaanwezigheidsdienst.

Hoofdstuk A4 Werk en privé

(bepalingen voor de V&V 2008, voorzover de bepalingen uit Hfst 6 VVT - Werk en privé niet van toepassing zijn)

Artikel A4.1 Vakantie

1. De werknemer heeft met behoud van salaris het recht op het hieronder volgende aantal vakantie uren per kalenderjaar bij een salaris:
 - a. hetwelk niet overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 166 uren
 - b. hetwelk overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 173 uren.
2. Voor werknemers die op grond van artikel A2.1 lid 2 een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben of gebruik maken van de regeling als bedoeld in Bijlage C artikel 1 lid 2 sub c gelden in plaats van de onder lid 1 sub a en b van dit artikel genoemde uren: 184 respectievelijk 192 uren.
3. Voor deeltijdwerkers worden vakantie-uren naar evenredigheid van een voltijd arbeidsduur vastgesteld.
4. De omvang van het jaarlijkse vakantieverlof voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks achteraf gecorrigeerd met het feitelijk in het kalenderjaar verrichtte meerwerk op grond van de navolgende rekenmethode. De gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand, vermeerderd met het gemiddelde van het aantal feitelijk gewerkte uren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten op jaarbasis, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand. De vakantie uren als bedoeld in lid 3 worden gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
5. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in het vorige lid. Deze aanwijzing vindt plaats
 - in overleg met de OR dan wel de PVT;
 - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
 - voor één of meer groepen van werknemers.

Artikel A4.1.1 Extra vakantie -uren

1. Boven de vakantierechten van artikel A4.1 heeft de werknemer die in een kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, recht op 14,4 uren extra vakantie met behoud van salaris. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 van dit artikel genoemde uren: 16 uren.
2. Boven de vakantierechten van artikel A4.1 geniet de werknemer met behoud van salaris
 - a. in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 14,4 uren extra vakantie;
 - b. in het jaar waarin de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 28,8 uren extra vakantie;
 - c. In het jaar waarin de werknemer de 55 jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende jaren 108 uren extra vakantie.
3. Voor werknemers die op grond van artikel A2.1 lid 2 een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 2 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32 uur en 114 uren.

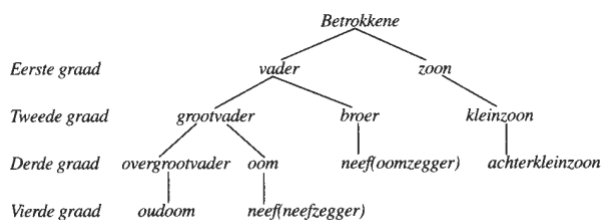
Artikel A4.2 Verlof

1.
 - a. In artikel A4.2.1 tot en met 4A.2.4 wordt verstaan onder betaald verlof, het in een werktijdenregeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
 - b. In artikel A4.2.9 wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheidsbereikbaarheids- consignatie- en/of slaapdienst. Het op grond van de hiervoor genoemde artikelen verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen, voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van artikel A4.2.1 als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van artikel A4.2 tot en met A4.2.9 geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.
4. De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.
5. Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. patiëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

Artikel A4.2.1 Betaald verlof

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode, deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee vrije dagen.
 - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één vrije dag.
 - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
 - d. 25 en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer: één vrije dag. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap wordt het 25 en 40 jarig priesterjubiläum gelijk gesteld met het huwelijksfeest.
 - e. 25, 40, 50, 60 jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner én vrije dag
 - f. 25 en 40 jarig dienstjubiläum van de werknemer: één vrije dag.
 - g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - h. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van sub g, recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1^e en 2^e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m h wordt in afwijking van artikel A4.2 lid 3 voor deeltijders het naar-rato-beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde tijd.
 - a. het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptie-aanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
 - b. bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de OR.

Toelichting

**Artikel A4.2.2 Extra verlof**

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra betaald verlofdagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal het extra betaald verlof toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft;
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra betaalde verlofdagen (= 28,8 uur);
3. Voor werknemers die op grond van artikel A2.1 lid 2 arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 en 2 van dit artikel genoemde uren: 16 resp. 32 uren;
4. Het betaald verlof als bedoeld in de leden 1 t/m 3 wordt toegekend, ongeacht of de genoemde gebeurtenis samenvalt met een arbeidsvrije dag.

Artikel A4.2.3 Feestdagenverlof

1. Op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt dat een werknemer op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of zondag, arbeid verricht, wordt voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. Uit de werktijdenregeling voortkomende vrije dagen (roostervrije dagen, niet zijnde weekenddagen of weekend vervangende dagen) mogen niet samenvallen met feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag.
4. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 2 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 2 van toepassing.
5. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Artikel A4.2.4 Compensatie feestdagen en onregelmatigheidstoelage

1. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst uitsluitend werkzaam zijn op uren die vallen buiten de tijdstippen als genoemd in artikel A3.3 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel A4.2.3, het navolgende.
2. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op een zaterdag die samenvalt met een feestdag arbeid dient te verrichten, ontvangt hij voor het gewerkte aantal uren een compensatie in vrije tijd.
3. Tevens ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 voor de gewerkte uren als bedoeld in lid 2 een toeslag die geldt voor feestdagen als bedoeld in artikel A3.3.3.
4. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 2 en 3 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2 en 3. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 2 en 3 van toepassing.

Artikelen 4.2.5 t/m 4.2.8 en artikelen 4.2.10 t/m 4.2.12 zijn opgenomen in het Hoofdstuk 6 van de CAO VVT en gelden v.a. 1 januari 2008 voor de V&V.

Artikel A4.2.9 Onbetaald verlof

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof:

- a. verhuizing van de werknemer;
- b. huwelijksaangifte van de werknemer;
- c. het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap;
- d. het verkrijgen van een notariële akte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd;
- e. het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap;
- f. het voorbereiden van een examen in de opleidingsovereenkomst voor een (duale) opleiding als genoemd in artikel A1.7 sub a: maximaal 4 halve vrije dagen of 2 vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt, tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1. **werktijdenregeling:**
een regeling waarin opgenomen de arbeids- en rusttijden van de werknemer.
2. **werktijdenregeling met wisselende diensten:**
een werktijdenregeling met werktijden op uren, welke geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel A3.1 lid 2 sub c, waarbij de dagen waarop gewerkt wordt wisselen, hetzij de uren waarop gewerkt wordt wisselen. Bij combinatie van beide is er ook sprake van een werktijdenregeling met wisselende diensten.
3. **een vrij weekeinde:**
een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.
4. **vrij van dienst:**
onder vrij van dienst wordt verstaan vrij van diensten niet zijnde bijzondere diensten als bedoeld in de artikel A3.4 en A3.5.
5. **verschoven dienst:**
van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling arbeid zou dienen te verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling géén arbeid zou dienen te verrichten, wordt verplaatst.
6. **werktijden:**
uren waarop arbeid dient te worden verricht.
7. **arbeidsduur:**
onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao.
8. **volletijd arbeidsduur:**
van een volletijd arbeidsduur is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer geldende werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt. In afwijking hiervan geldt conform artikel 4.1 lid 2 voor sommige categorieën werknemers een arbeidsduur van gemiddeld 38 (voor werknemers die voor 1 oktober 2000 vallen onder § IIB van de CAO 1999-2000: 38,4) uur per week.
9. **contractuele arbeidsduur:**
onder contractuele arbeidsduur wordt verstaan de voor een werknemer geldende arbeidsduur, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

BIJLAGE B OVERGANGSBEPALINGEN THUISZORG

Hoofdstuk B1 Beloning Thuiszorg

(De salarisbepalingen van Bijlage B, Hoofdstuk Beloning vervallen voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie per 1 juli 2009, tenzij per bepaling een andere datum is aangegeven. Vanaf 1 juli 2009 resp. per aangegeven datum gelden de bepalingen van Hoofdstuk 3 van deze cao).

Artikel B1.1 Functiewaardering

1. De functie van de werknemer wordt op basis van de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG, ingedeeld in een van de volgende functiegroepen: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in Uitvoeringsregeling E Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG).
3. Het in lid 1 gestelde geldt niet:
 - a. voor de leerling-werknemer als genoemd in Uitvoeringsregeling A Salariering hoofdstuk IV Leerlingsalarissen;
 - b. voor de werknemer die werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid;
 - c. indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) ontheffing is verkregen.

Artikel B1.2 Salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A Salariering van deze Bijlage.
2. De werkgever deelt zo spoedig mogelijk gespecificeerd en schriftelijk een wijziging in het salaris van de werknemer mee.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand of salarisperiode over zijn salaris en uiterlijk in de maand of periode volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, hierover te kunnen beschikken.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.
6. In afwijking van lid 3 kan aan de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een wisselend aantal uren per week een voorschot worden betaald dat ten minste 75% belooft van het te verwachten salaris.

Artikel B1.3 Structurele eindejaarsuitkering Thuiszorg 2008

1. De eindejaarsuitkering van werknemer in dienst van een thuiszorgorganisatie bedraagt per 1 januari 2008 3%. De eindejaarsuitkering bedraagt met ingang van 1 juli 2009 4%.
2. Werknemers die op 1 januari 2008 in dienst zijn van een thuiszorgorganisatie kunnen 1,5%-punt van de eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 1 behouden in de vorm van 25 uren verlof als onderdeel van het zgn. verlofmandje.
3. De berekeningsgrondslag voor de in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering is het door de werknemer over de maanden januari tot en met december, dan wel periode 1 tot en met 13, feitelijk verdiende totale brutosalaris, vermeerderd met de over dit tijdvak opgebouwde vakantiebijslag exclusief alle overige toeslagen.
4. De in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering wordt in beginsel in december van dat jaar dan wel in januari van het daaropvolgende jaar uitbetaald, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer eindigt.
5. Bij de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is of geen volledig dienstverband heeft of wie een gemiddelde arbeidsduur heeft van meer dan 36 uur per week, geldt dit aantal verlofuren naar rato.

Artikel B1.4 Vakantiebijslag Thuiszorg tot 1 juni 2008

(Deze bepaling geldt tot 1 juni 2008 voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie)

1. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof artikel dan wel artikel 8.1.1 heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantiebijslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris of uitkering als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer van 21 jaar of ouder met een volledig dienstverband minimaal €114,97 per maand.
Dit bedrag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt. Het in dit lid bedoelde minimumbedrag wordt niet toegepast op de werknemer die bij de instelling werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid.
4. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden dan wel 13 periodes, aanvangende met de maand juni dan wel de zesde periode van het voorafgaande kalenderjaar. De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt ten hoogste tweemaal per jaar plaats, doch in elk geval uiterlijk met de salarisbetaling over de maand mei dan wel periode 5 van het desbetreffende jaar. Bij ontslag of indiensttreding vóór afloop respectievelijk na het beginnen van de periode waarover vakantiebijslag wordt uitbetaald, vindt uitbetaling plaats over het gedeelte van de periode dat de werknemer in dienst was.

Uitvoeringsregeling A Salariering

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. *Salarisschaal*: Reeks van bedragen corresponderend met een vaste reeks volgnummers, zoals genoemd in artikel 13 van deze regeling.
- b. *Aanloopschaal*: De binnen de salarisschaal opgenomen laagste twee periodieken, aangeduid met aanlooperperiodiek 0 en aanlooperperiodiek 1.
- c. *Salaris*: Het op de werknemer van toepassing zijnde bedrag uit de op hem van toepassing zijnde salarisschaal.
- d. *Salarisanciënniteit*: De tijd die in aanmerking komt voor de vaststelling van het salaris op een hoger bedrag dan de laagste periodiek van de salarisschaal, welke op de functie van de werknemer van toepassing is.
- e. *Periodiek*: Opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
- f. *Maand*: Een kalendermaand.
- g. *Periode*: Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

Artikel 2 Bepaling salaris

1. a. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op basis van een door hem beklede functie. Deze functie wordt met behulp van het actuele Functie Waarderingsstelsel Gezondheidszorg (FWG®) ingedeeld in een van de functiegroepen 5 tot en met 80. De wijze van (her)indelen van de functie en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in **Hoofdstuk .. van deze cao**. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
- b. Het salaris van de werknemer die werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid ex **artikel 3.1.5** van het algemene gedeelte van deze CAO, wordt vastgesteld conform het gestelde in **hoofdstuk IV van deze uitvoeringsregeling**.
2. Het salaris van de werknemer wordt daarbij bepaald volgens de salarisbedragen corresponderend met de volgnummers, genoemd in **hoofdstuk III, artikel 14, onderdeel B1** tenzij sprake is van toepassing van het wettelijk minimumloon dan wel leeftijdsalarissen, als bedoeld in lid 3.
3. Het salaris in de salarisschalen FWG 10 tot en met FWG 35 van de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen, corresponderend met de leeftijden, als vermeld bij die salarisschalen in **hoofdstuk II, artikel 13**. Voor salarisschaal FWG 5 geldt hetzelfde, met dien verstande dat hierbij sprake is van toepassing van het wettelijk minimumloon.
4. Het salaris van de werknemer van 21 jaar en ouder wordt bij zijn indiensttreding in de regel vastgesteld op het laagste volgnummer uit de op zijn functie van toepassing zijnde salarisschaal. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat de werknemer, al dan niet op basis van elders verkregen ervaring, niet in de aanloopschaal wordt ingeschaald, doch in een hoger volgnummer van de salarisschaal.
5. Het salaris van de werknemer wordt in de volgende gevallen vastgesteld naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidsduur:
 - indien de werknemer geen volledig dienstverband heeft;
 - indien sprake is van een arbeidsduur die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week;
 - indien het salaris over een maand of periode moet worden berekend.
6. **P.M. Verschil CAO-T en V&V (kent niet een dergelijke bepaling)**
Indien een werknemer, direct voorafgaand aan zijn indiensttreding reeds in een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling in een zelfde, volgens dezelfde salarisschaal gehonoreerde functie werkzaam is geweest, wordt ten minste de in deze functie verworven salarisanciënniteit in de nieuwe functie gehandhaafd, onverlet het bepaalde in lid 4.

Artikel 3 Periodieke verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodiek tot het maximum van de salarisschaal, tenzij het bepaalde in **artikel 3.1.6 van het algemene deel van deze cao** wordt toegepast.
2. De periodieke verhogingen binnen salarisschalen gaan in op de eerste dag van de maand of periode waarin de werknemer:
 - in dienst trad;
 - de leeftijd bereikte waarop de laagste periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal ging gelden;
 - bevorderd werd;dan wel op de periodiekdatum van de oude functie.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in het tweede lid van dit artikel vermelde mogelijkheden van toepassing is.

Artikel 4 Salaris bij bevordering naar een hogere functie

1. In geval van bevordering naar een met een hogere salarisschaal gehonoreerde functie wordt de salarisanciënniteit in de nieuwe functie in de hogere salarisschaal bepaald op ten minste het naast hogere salarisbedrag dat de betrokken werknemer op de dag van bevordering zou hebben genoten in zijn voorgaande functie.
2. Indien bij bevordering de salarisschalen van de oude en de nieuwe functies elkaar overlappen en de data van bevordering en periodieke verhoging gelijk zijn, wordt eerst de periodieke verhoging in de oude salarisschaal toegekend, waarna horizontale inschaling in de nieuwe salarisschaal plaatsvindt, vermeerderd met één periodiek.

Hoofdstuk 2 Structuur salarisschalen

Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80

Artikel 5 Met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007

B1 Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80 per 1 januari 2007 en bij toepassing van periodesalarissen per periode 1 van 2007 waarbij de maand- en periodesalarissen gelden bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

FWG 5 per 1/01/07 tot 1/07/07				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€ 448,80	€ 413,28	€ 2,87
17 jaar	(WML*)	€ 513,80	€ 472,32	€ 3,28
18 jaar	(WML*)	€ 591,85	€ 544,32	€ 3,78
19 jaar	(WML*)	€ 682,90	€ 627,84	€ 4,36
20 jaar	(WML*)	€ 800,00	€ 735,84	€ 5,11
21 jaar	(WML*)	€ 943,10	€ 868,32	€ 6,03
22 jaar	(WML*)	€ 1.105,70	€ 1.018,08	€ 7,07
23 jaar e.d	(WML*)	€ 1.300,80	€ 1.196,64	€ 8,31

* Wet Minimum(jeugd)loon 1 januari 2007

FWG 5 per 1/ 07/07 tot 1/01/08				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€454,35	€417,60	€2,90
17 jaar	(WML*)	€520,20	€478,08	€3,32
18 jaar	(WML*)	€599,25	€551,52	€3,83
19 jaar	(WML*)	€691,45	€636,48	€4,42
20 jaar	(WML*)	€809,95	€745,92	€5,18
21 jaar	(WML*)	€954,85	€878,40	€6,10
22 jaar	(WML*)	€1.119,45	€1.029,60	€7,15
23 jaar e.d	(WML*)	€1.317,00	€1.212,48	€8,42

* Wet Minimum(jeugd)loon 1 juli 2007

FWG 5 per 1/07/08				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€468,05	€430,56	€2,99
17 jaar	(WML*)	€535,85	€492,48	€3,42
18 jaar	(WML*)	€617,25	€567,36	€3,94
19 jaar	(WML*)	€712,20	€655,20	€4,55
20 jaar	(WML*)	€834,30	€767,52	€5,33
21 jaar	(WML*)	€983,55	€904,32	€6,28
22 jaar	(WML*)	€1.153,10	€1.061,28	€7,37
23 jaar e.d	(WML*)	€1.356,60	€1.248,48	€8,67

* Wet Minimum(jeugd)loon 1 juli 2008

FWG 10				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€831,55	€764,64	€5,31
18 jaar		€970,68	€892,80	€6,20
19 jaar		€1.108,72	€1.019,52	€7,08
20 jaar		€1.247,87	€1.147,68	€7,97
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
	0	€ 1.285,42	€1.182,24	€8,21
	1	€ 1.309,71	€1.205,28	€8,37
	2	€ 1.333,99	€1.226,88	€8,52
	3	€ 1.385,91	€1.275,84	€8,86
	4	€ 1.436,70	€1.321,92	€9,18

FWG 15				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€862,47	€793,44	€5,51
18 jaar		€1.006,02	€925,92	€6,43
19 jaar		€1.149,59	€1.058,40	€7,35
20 jaar		€1.292,03	€1.189,44	€8,26
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloop	3	€ 1.333,99	€1.226,88	€8,52
Aanloop	4	€ 1.385,91	€1.275,84	€8,86
	0	€ 1.436,70	€1.321,92	€9,18
	1	€ 1.464,31	€1.347,84	€9,36
	2	€ 1.502,95	€1.382,40	€9,60
	3	€ 1.540,51	€1.416,96	€9,84
	4	€ 1.581,37	€1.454,40	€10,10
	5	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
	6	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
	7	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
	8	€ 1.785,67	€1.643,04	€11,41

FWG 20				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€879,02	€809,28	€5,62
18 jaar		€1.025,90	€944,64	€6,56
19 jaar		€1.171,66	€1.078,56	€7,49
20 jaar		€1.317,43	€1.212,48	€8,42
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloop	5	€ 1.436,70	€1.321,92	€9,18
Aanloop	6	€ 1.464,31	€1.347,84	€9,36
	0	€ 1.502,95	€1.382,40	€9,60
	1	€ 1.540,51	€1.416,96	€9,84
	2	€ 1.581,37	€1.454,40	€10,10
	3	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
	4	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
	5	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
	6	€ 1.785,67	€1.643,04	€11,41
	7	€ 1.844,18	€1.696,32	€11,78
	8	€ 1.898,31	€1.746,72	€12,13

FWG 25				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€901,11	€829,44	€5,76
18 jaar		€1.052,41	€967,68	€6,72
19 jaar		€1.202,59	€1.105,92	€7,68
20 jaar		€1.352,77	€1.244,16	€8,64
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	6	€ 1.464,31	€1.347,84	€9,36
Aanloopp	7	€ 1.502,95	€1.382,40	€9,60
0	8	€ 1.540,51	€1.416,96	€9,84
1	9	€ 1.581,37	€1.454,40	€10,10
2	10	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
3	11	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
4	12	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
5	13	€ 1.785,67	€1.643,04	€11,41
6	14	€ 1.844,18	€1.696,32	€11,78
7	15	€ 1.898,31	€1.746,72	€12,13
8	16	€ 1.959,03	€1.802,88	€12,52
9	17	€ 2.008,73	€1.848,96	€12,84

FWG 30				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€925,41	€851,04	€5,91
18 jaar		€1.078,90	€992,16	€6,89
19 jaar		€1.233,51	€1.134,72	€7,88
20 jaar		€1.387,01	€1.275,84	€8,86
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	6	€ 1.464,31	€1.347,84	€9,36
Aanloopp	7	€ 1.502,95	€1.382,40	€9,60
0	8	€ 1.540,51	€1.416,96	€9,84
1	9	€ 1.581,37	€1.454,40	€10,10
2	10	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
3	11	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
4	12	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
5	13	€ 1.785,67	€1.643,04	€11,41
6	14	€ 1.844,18	€1.696,32	€11,78
7	15	€ 1.898,31	€1.746,72	€12,13
8	16	€ 1.959,03	€1.802,88	€12,52
9	17	€ 2.008,73	€1.848,96	€12,84
10	18	€ 2.068,36	€1.903,68	€13,22

FWG 35				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€976,21	€898,56	€6,24
18 jaar		€1.138,54	€1.048,32	€7,28
19 jaar		€1.300,88	€1.196,64	€8,31
20 jaar		€1.463,21	€1.346,40	€9,35
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	8	€ 1.540,51	€1.416,96	€9,84
Aanloopp	9	€ 1.581,37	€1.454,40	€10,10
0	10	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
1	11	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
2	12	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
3	13	€ 1.785,67	€1.643,04	€11,41
4	14	€ 1.844,18	€1.696,32	€11,78
5	15	€ 1.898,31	€1.746,72	€12,13
6	16	€ 1.959,03	€1.802,88	€12,52
7	17	€ 2.008,73	€1.848,96	€12,84
8	18	€ 2.068,36	€1.903,68	€13,22
9	19	€ 2.122,47	€1.952,64	€13,56
10	20	€ 2.179,90	€2.005,92	€13,93

FWG 40				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	10	€ 1.625,53	€1.496,16	€10,39
Aanloopp	11	€ 1.675,23	€1.540,80	€10,70
0	12	€ 1.727,14	€1.589,76	€11,04
1	14	€ 1.844,18	€1.696,32	€11,78
2	16	€ 1.959,03	€1.802,88	€12,52
3	17	€ 2.008,73	€1.848,96	€12,84
4	18	€ 2.068,36	€1.903,68	€13,22
5	19	€ 2.122,47	€1.952,64	€13,56
6	20	€ 2.179,90	€2.005,92	€13,93
7	21	€ 2.236,22	€2.057,76	€14,29
8	22	€ 2.291,43	€2.108,16	€14,64
9	23	€ 2.347,75	€2.160,00	€15,00
10	24	€ 2.405,18	€2.213,28	€15,37

FWG 45				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	16	€ 1.959,03	€1.802,88	€12,52
Aanloopp	18	€ 2.068,36	€1.903,68	€13,22
0	20	€ 2.179,90	€2.005,92	€13,93
1	21	€ 2.236,22	€2.057,76	€14,29
2	22	€ 2.291,43	€2.108,16	€14,64
3	23	€ 2.347,75	€2.160,00	€15,00
4	24	€ 2.405,18	€2.213,28	€15,37
5	25	€ 2.463,70	€2.266,56	€15,74
6	26	€ 2.524,44	€2.322,72	€16,13
7	27	€ 2.587,40	€2.380,32	€16,53
8	28	€ 2.642,60	€2.432,16	€16,89

FWG 50				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	18	€ 2.068,36	€1.903,68	€13,22
Aanloopp	20	€ 2.179,90	€2.005,92	€13,93
0	21	€ 2.236,22	€2.057,76	€14,29
1	23	€ 2.347,45	€2.160,00	€15,00
2	25	€ 2.463,70	€2.266,56	€15,74
3	27	€ 2.587,40	€2.380,32	€16,53
4	28	€ 2.642,60	€2.432,16	€16,89
5	29	€ 2.704,44	€2.488,32	€17,28
6	30	€ 2.765,19	€2.544,48	€17,67
7	31	€ 2.822,60	€2.597,76	€18,04
8	32	€ 2.880,02	€2.649,60	€18,40
9	33	€ 2.940,76	€2.705,76	€18,79
10	34	€ 3.001,50	€2.761,92	€19,18

FWG 55				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	19	€ 2.122,47	€1.952,64	€13,56
Aanloopp	21	€ 2.236,22	€2.057,76	€14,29
0	23	€ 2.347,75	€2.160,00	€15,00
1	26	€ 2.524,44	€2.322,72	€16,13
2	28	€ 2.642,60	€2.432,16	€16,89
3	30	€ 2.765,19	€2.544,48	€17,67
4	32	€ 2.880,02	€2.649,60	€18,40
5	34	€ 3.001,50	€2.761,92	€19,18
6	35	€ 3.057,83	€2.813,76	€19,54
7	36	€ 3.114,14	€2.865,60	€19,90
8	37	€ 3.179,29	€2.924,64	€20,31
9	38	€ 3.245,56	€2.986,56	€20,74
10	39	€ 3.310,71	€3.045,60	€21,15
11	40	€ 3.369,25	€3.100,32	€21,53

FWG 60				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	27	€ 2.587,40	€2.380,32	€16,53
Aanloopp	29	€ 2.704,44	€2.488,32	€17,28
0	32	€ 2.880,02	€2.649,60	€18,40
1	34	€ 3.001,50	€2.761,92	€19,18
2	36	€ 3.114,14	€2.865,60	€19,90
3	38	€ 3.245,56	€2.986,56	€20,74
4	40	€ 3.369,25	€3.100,32	€21,53
5	42	€ 3.496,23	€3.216,96	€22,34
6	44	€ 3.618,80	€3.329,28	€23,12
7	45	€ 3.672,93	€3.379,68	€23,47
8	46	€ 3.728,14	€3.430,08	€23,82
9	47	€ 3.785,56	€3.483,36	€24,19
10	48	€ 3.840,78	€3.533,76	€24,54

FWG 65				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	34	€ 3.001,50	€2.761,92	€19,18
Aanloopp	36	€ 3.114,14	€2.865,60	€19,90
0	38	€ 3.245,56	€2.986,56	€20,74
1	40	€ 3.369,25	€3.100,32	€21,53
2	41	€ 3.434,39	€3.159,36	€21,94
3	42	€ 3.496,23	€3.216,96	€22,34
4	43	€ 3.559,18	€3.274,56	€22,74
5	44	€ 3.618,80	€3.329,28	€23,12
6	46	€ 3.728,14	€3.430,08	€23,82
7	48	€ 3.840,78	€3.533,76	€24,54
8	50	€ 3.954,52	€3.638,88	€25,27
9	52	€ 4.067,15	€3.742,56	€25,99
10	54	€ 4.180,90	€3.847,68	€26,72

FWG 70				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	44	€ 3.618,80	€3.329,28	€23,12
Aanloopp	46	€ 3.728,14	€3.430,08	€23,82
0	48	€ 3.840,78	€3.533,76	€24,54
1	50	€ 3.954,52	€3.638,88	€25,27
2	51	€ 4.011,94	€3.692,16	€25,64
3	52	€ 4.067,15	€3.742,56	€25,99
4	53	€ 4.125,69	€3.795,84	€26,36
5	56	€ 4.294,64	€3.951,36	€27,44
6	59	€ 4.464,71	€4.108,32	€28,53
7	62	€ 4.634,77	€4.265,28	€29,62
8	64	€ 4.748,51	€4.368,96	€30,34
9	66	€ 4.888,77	€4.498,56	€31,24

FWG 75				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	54	€ 4.180,90	€3.847,68	€26,72
Aanloopp	56	€ 4.294,64	€3.951,36	€27,44
0	58	€ 4.406,17	€4.053,60	€28,15
1	60	€ 4.521,02	€4.160,16	€28,89
2	62	€ 4.634,77	€4.265,28	€29,62
3	63	€ 4.689,99	€4.315,68	€29,97
4	64	€ 4.748,51	€4.368,96	€30,34
5	65	€ 4.818,08	€4.433,76	€30,79
6	68	€ 5.031,21	€4.629,60	€32,15
7	71	€ 5.242,14	€4.824,00	€33,50

FWG 80				
Periodiek		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopp	66	€ 4.888,77	€4.498,56	€31,24
Aanloopp	68	€ 5.031,21	€4.629,60	€32,15
0	70	€ 5.172,57	€4.759,20	€33,05
1	72	€ 5.315,02	€4.890,24	€33,96
2	74	€ 5.456,38	€5.021,28	€34,87
3	75	€ 5.527,05	€5.086,08	€35,32
4	76	€ 5.598,83	€5.152,32	€35,78

Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80

Artikel 5 Met ingang van 1 januari 2008 dan wel periode 1 van 2008

B1 Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80 per 1 januari 2008 en bij toepassing van periodesalarissen per periode 1 van 2008 waarbij de maand- en periodesalarissen gelden bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

FWG 5				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€460,60	€423,36	€2,94
17 jaar	(WML*)	€527,35	€485,28	€3,37
18 jaar	(WML*)	€607,45	€558,72	€3,88
19 jaar	(WML*)	€700,90	€645,12	€4,48
20 jaar	(WML*)	€821,05	€756,00	€5,25
21 jaar	(WML*)	€967,90	€889,92	€6,18
22 jaar	(WML*)	€1.134,75	€1.044,00	€7,25
23 jaar e.o.	(WML*)	€1.335,00	€1.228,32	€8,53

FWG 5 per 1/07/08				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€468,05	€430,56	€2,99
17 jaar	(WML*)	€535,85	€492,48	€3,42
18 jaar	(WML*)	€617,25	€567,36	€3,94
19 jaar	(WML*)	€712,20	€655,20	€4,55
20 jaar	(WML*)	€834,30	€767,52	€5,33
21 jaar	(WML*)	€983,55	€904,32	€6,28
22 jaar	(WML*)	€1.153,10	€1.061,28	€7,37
23 jaar e.o.	(WML*)	€1.356,60	€1.248,48	€8,67

FWG 10				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€858,58	€790,56	€5,49
18 jaar		€1.002,23	€921,60	€6,40
19 jaar		€1.144,75	€1.052,64	€7,31
20 jaar		€1.288,43	€1.185,12	€8,23
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	€ 1.327,20	€1.221,12	€8,48
1	2	€ 1.352,28	€1.244,16	€8,64
2	3	€ 1.377,34	€1.267,20	€8,80
3	4	€ 1.430,95	€1.316,16	€9,14
4	5	€ 1.483,39	€1.365,12	€9,48

FWG 15				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€890,50	€819,36	€5,69
18 jaar		€1.038,72	€956,16	€6,64
19 jaar		€1.186,95	€1.091,52	€7,58
20 jaar		€1.334,02	€1.226,88	€8,52
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	3	€ 1.377,34	€1.267,20	€8,80
Aanlooperperiod	4	€ 1.430,95	€1.316,16	€9,14
0	5	€ 1.483,39	€1.365,12	€9,48
1	6	€ 1.511,90	€1.391,04	€9,66
2	7	€ 1.551,80	€1.428,48	€9,92
3	8	€ 1.590,58	€1.463,04	€10,16
4	9	€ 1.632,76	€1.501,92	€10,43
5	10	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
6	11	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
7	12	€ 1.783,27	€1.640,16	€11,39
8	13	€ 1.843,70	€1.696,32	€11,78

FWG 20				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€907,59	€835,20	€5,80
18 jaar		€1.059,24	€974,88	€6,77
19 jaar		€1.209,74	€1.113,12	€7,73
20 jaar		€1.360,25	€1.251,36	€8,69
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	5	€ 1.483,39	€1.365,12	€9,48
Aanlooperperiod	6	€ 1.511,90	€1.391,04	€9,66
0	7	€ 1.551,80	€1.428,48	€9,92
1	8	€ 1.590,58	€1.463,04	€10,16
2	9	€ 1.632,76	€1.501,92	€10,43
3	10	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
4	11	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
5	12	€ 1.783,27	€1.640,16	€11,39
6	13	€ 1.843,70	€1.696,32	€11,78
7	14	€ 1.904,12	€1.752,48	€12,17
8	15	€ 1.960,01	€1.802,88	€12,52

FWG 25				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€930,40	€856,80	€5,95
18 jaar		€1.086,61	€999,36	€6,94
19 jaar		€1.241,67	€1.141,92	€7,93
20 jaar		€1.396,74	€1.284,48	€8,92
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	6	€ 1.511,90	€1.391,04	€9,66
Aanlooperperiod	7	€ 1.551,80	€1.428,48	€9,92
	0	€ 1.590,58	€1.463,04	€10,16
	1	€ 1.632,76	€1.501,92	€10,43
	2	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
	3	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
	4	€ 1.783,27	€1.640,16	€11,39
	5	€ 1.843,70	€1.696,32	€11,78
	6	€ 1.904,12	€1.752,48	€12,17
	7	€ 1.960,01	€1.802,88	€12,52
	8	€ 2.022,70	€1.860,48	€12,92
	9	€ 2.074,01	€1.908,00	€13,25

FWG 30				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€955,49	€879,84	€6,11
18 jaar		€1.113,96	€1.025,28	€7,12
19 jaar		€1.273,60	€1.172,16	€8,14
20 jaar		€1.432,09	€1.317,60	€9,15
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	6	€ 1.511,90	€1.391,04	€9,66
Aanlooperperiod	7	€ 1.551,80	€1.428,48	€9,92
	0	€ 1.590,58	€1.463,04	€10,16
	1	€ 1.632,76	€1.501,92	€10,43
	2	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
	3	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
	4	€ 1.783,27	€1.640,16	€11,39
	5	€ 1.843,70	€1.696,32	€11,78
	6	€ 1.904,12	€1.752,48	€12,17
	7	€ 1.960,01	€1.802,88	€12,52
	8	€ 2.022,70	€1.860,48	€12,92
	9	€ 2.074,01	€1.908,00	€13,25
	10	€ 2.135,58	€1.965,60	€13,65

FWG 35				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€1.007,94	€927,36	€6,44
18 jaar		€1.175,54	€1.081,44	€7,51
19 jaar		€1.343,16	€1.235,52	€8,58
20 jaar		€1.510,76	€1.389,60	€9,65
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	8	€ 1.590,58	€1.463,04	€10,16
Aanlooperperiod	9	€ 1.632,76	€1.501,92	€10,43
	0	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
	1	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
	2	€ 1.783,27	€1.640,16	€11,39
	3	€ 1.843,70	€1.696,32	€11,78
	4	€ 1.904,12	€1.752,48	€12,17
	5	€ 1.960,01	€1.802,88	€12,52
	6	€ 2.022,70	€1.860,48	€12,92
	7	€ 2.074,01	€1.908,00	€13,25
	8	€ 2.135,58	€1.965,60	€13,65
	9	€ 2.191,45	€2.016,00	€14,00
	10	€ 2.250,75	€2.070,72	€14,38

FWG 40				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	10	€ 1.678,36	€1.543,68	€10,72
Aanlooperperiod	11	€ 1.729,67	€1.591,20	€11,05
	0	€ 1.783,27	€1.696,32	€11,78
	1	€ 1.904,12	€1.752,48	€12,17
	2	€ 2.022,70	€1.860,48	€12,92
	3	€ 2.074,01	€1.908,00	€13,25
	4	€ 2.135,58	€1.965,60	€13,65
	5	€ 2.191,45	€2.016,00	€14,00
	6	€ 2.250,75	€2.070,72	€14,38
	7	€ 2.308,90	€2.124,00	€14,75
	8	€ 2.365,90	€2.177,28	€15,12
	9	€ 2.424,05	€2.230,56	€15,49
	10	€ 2.483,35	€2.285,28	€15,87

FWG 45				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	16	€ 2.022,70	€1.860,48	€12,92
Aanlooperperiod	18	€ 2.135,58	€1.965,60	€13,65
	0	€ 2.250,75	€2.070,72	€14,38
	1	€ 2.308,90	€2.124,00	€14,75
	2	€ 2.365,90	€2.177,28	€15,12
	3	€ 2.424,05	€2.230,56	€15,49
	4	€ 2.483,35	€2.285,28	€15,87
	5	€ 2.543,77	€2.340,00	€16,25
	6	€ 2.606,48	€2.397,60	€16,65
	7	€ 2.671,49	€2.458,08	€17,07
	8	€ 2.728,48	€2.509,92	€17,43

FWG 50				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	18	€ 2.135,58	€1.965,60	€13,65
Aanlooperperiod	20	€ 2.250,75	€2.070,72	€14,38
	0	€ 2.308,90	€2.124,00	€14,75
	1	€ 2.424,05	€2.230,56	€15,49
	2	€ 2.543,77	€2.340,00	€16,25
	3	€ 2.671,49	€2.458,08	€17,07
	4	€ 2.728,48	€2.509,92	€17,43
	5	€ 2.792,33	€2.568,96	€17,84
	6	€ 2.855,06	€2.626,56	€18,24
	7	€ 2.914,33	€2.681,28	€18,62
	8	€ 2.973,62	€2.736,00	€19,00
	9	€ 3.036,33	€2.793,60	€19,40
	10	€ 3.099,05	€2.851,20	€19,80

FWG 55				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	19	€ 2.191,45	€2.016,00	€14,00
Aanlooperperiod	21	€ 2.308,90	€2.124,00	€14,75
	0	€ 2.424,05	€2.230,56	€15,49
	1	€ 2.606,48	€2.397,60	€16,65
	2	€ 2.728,48	€2.509,92	€17,43
	3	€ 2.855,06	€2.626,56	€18,24
	4	€ 2.973,62	€2.736,00	€19,00
	5	€ 3.099,05	€2.851,20	€19,80
	6	€ 3.157,21	€2.904,48	€20,17
	7	€ 3.215,35	€2.959,20	€20,55
	8	€ 3.282,62	€3.021,12	€20,98
	9	€ 3.351,04	€3.083,04	€21,41
	10	€ 3.418,31	€3.144,96	€21,84
	11	€ 3.478,75	€3.201,12	€22,23

FWG 60				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	27	€ 2.671,49	€2.458,08	€17,07
Aanlooperperiod	29	€ 2.792,33	€2.568,96	€17,84
	0	€ 2.973,62	€2.736,00	€19,00
	1	€ 3.099,05	€2.851,20	€19,80
	2	€ 3.215,35	€2.959,20	€20,55
	3	€ 3.351,04	€3.083,04	€21,41
	4	€ 3.478,75	€3.201,12	€22,23
	5	€ 3.609,86	€3.322,08	€23,07
	6	€ 3.736,41	€3.437,28	€23,87
	7	€ 3.792,30	€3.489,12	€24,23
	8	€ 3.849,30	€3.542,40	€24,60
	9	€ 3.908,59	€3.597,12	€24,98
	10	€ 3.965,61	€3.648,96	€25,34

FWG 65				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	34	€ 3.099,05	€2.851,20	€19,80
Aanlooperperiod	36	€ 3.215,35	€2.959,20	€20,55
	0	€ 3.351,04	€3.083,04	€21,41
	1	€ 3.478,75	€3.201,12	€22,23
	2	€ 3.546,01	€3.263,04	€22,66
	3	€ 3.609,86	€3.322,08	€23,07
	4	€ 3.674,85	€3.381,12	€23,48
	5	€ 3.736,41	€3.437,28	€23,87
	6	€ 3.849,30	€3.542,40	€24,60
	7	€ 3.965,61	€3.648,96	€25,34
	8	€ 4.083,04	€3.756,96	€26,09
	9	€ 4.199,33	€3.863,52	€26,83
	10	€ 4.316,78	€3.971,52	€27,58

FWG 70				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	44	€ 3.736,41	€3.437,28	€23,87
Aanlooperperiod	46	€ 3.849,30	€3.542,40	€24,60
	0	€ 3.965,61	€3.648,96	€25,34
	1	€ 4.083,04	€3.756,96	€26,09
	2	€ 4.142,33	€3.811,68	€26,47
	3	€ 4.199,33	€3.863,52	€26,83
	4	€ 4.259,77	€3.919,68	€27,22
	5	€ 4.434,22	€4.079,52	€28,33
	6	€ 4.609,81	€4.242,24	€29,46
	7	€ 4.785,40	€4.403,52	€30,58
	8	€ 4.902,84	€4.511,52	€31,33
	9	€ 5.047,66	€4.644,00	€32,25

FWG 75				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	54	€ 4.316,78	€3.971,52	€27,58
Aanlooperperiod	56	€ 4.434,22	€4.079,52	€28,33
	0	€ 4.549,37	€4.186,08	€29,07
	1	€ 4.667,95	€4.295,52	€29,83
	2	€ 4.785,40	€4.403,52	€30,58
	3	€ 4.842,41	€4.455,36	€30,94
	4	€ 4.902,84	€4.511,52	€31,33
	5	€ 4.974,67	€4.577,76	€31,79
	6	€ 5.194,72	€4.779,36	€33,19
	7	€ 5.412,51	€4.979,52	€34,58

FWG 80				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiod	66	€ 5.047,66	€4.644,00	€32,25
Aanlooperperiod	68	€ 5.194,72	€4.779,36	€33,19
	0	€ 5.340,68	€4.914,72	€34,13
	1	€ 5.487,76	€5.050,08	€35,07
	2	€ 5.633,71	€5.184,00	€36,00
	3	€ 5.706,68	€5.250,24	€36,46
	4	€ 5.780,79	€5.319,36	€36,94

HOOFDSTUK 3 INPASSINGSTABELLEN SALARISSEN

Artikel 6

(Met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007)

B1 Inpassingstabel FWG (exclusief wettelijk minimumloon) per 1 januari 2007, en bij toepassing van periodesalarissen per periode 1 van 2007 (beide bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week) en uurlonen van werknemers van 21 jaar en ouder.

volgnr	maandsalaris	Periodesalaris	uurloon
1	€ 1.285,42	€1.182,24	€ 8,21
2	€ 1.309,71	€1.205,28	€ 8,37
3	€ 1.333,99	€1.226,88	€ 8,52
4	€ 1.385,91	€1.275,84	€ 8,86
5	€ 1.436,70	€1.321,92	€ 9,18
6	€ 1.464,31	€1.347,84	€ 9,36
7	€ 1.502,95	€1.382,40	€ 9,60
8	€ 1.540,51	€1.416,96	€ 9,84
9	€ 1.581,37	€1.454,40	€ 10,10
10	€ 1.625,53	€1.496,16	€ 10,39
11	€ 1.675,23	€1.540,80	€ 10,70
12	€ 1.727,14	€1.589,76	€ 11,04
13	€ 1.785,67	€1.643,04	€ 11,41
14	€ 1.844,18	€1.696,32	€ 11,78
15	€ 1.898,31	€1.746,72	€ 12,13
16	€ 1.959,03	€1.802,88	€ 12,52
17	€ 2.008,73	€1.848,96	€ 12,84
18	€ 2.068,36	€1.903,68	€ 13,22
19	€ 2.122,47	€1.952,64	€ 13,56
20	€ 2.179,90	€2.005,92	€ 13,93
21	€ 2.236,22	€2.057,76	€ 14,29
22	€ 2.291,43	€2.108,16	€ 14,64
23	€ 2.347,75	€2.160,00	€ 15,00
24	€ 2.405,18	€2.213,28	€ 15,37
25	€ 2.463,70	€2.266,56	€ 15,74
26	€ 2.524,44	€2.322,72	€ 16,13
27	€ 2.587,40	€2.380,32	€ 16,53
28	€ 2.642,60	€2.432,16	€ 16,89
29	€ 2.704,44	€2.488,32	€ 17,28
30	€ 2.765,19	€2.544,48	€ 17,67
31	€ 2.822,60	€2.597,76	€ 18,04
32	€ 2.880,02	€2.649,60	€ 18,40
33	€ 2.940,76	€2.705,76	€ 18,79
34	€ 3.001,50	€2.761,92	€ 19,18
35	€ 3.057,83	€2.813,76	€ 19,54
36	€ 3.114,14	€2.865,60	€ 19,90
37	€ 3.179,29	€2.924,64	€ 20,31
38	€ 3.245,56	€2.986,56	€ 20,74
39	€ 3.310,71	€3.045,60	€ 21,15
40	€ 3.369,25	€3.100,32	€ 21,53

volgnr	maandsalaris	Periodesalaris	uurloon
41	€ 3.434,39	€3.159,36	€21,94
42	€ 3.496,23	€3.216,96	€22,34
43	€ 3.559,18	€3.274,56	€22,74
44	€ 3.618,80	€3.329,28	€23,12
45	€ 3.672,93	€3.379,68	€23,47
46	€ 3.728,14	€3.430,08	€23,82
47	€ 3.785,56	€3.483,36	€24,19
48	€ 3.840,78	€3.533,76	€24,54
49			
50	€ 3.954,52	€3.638,88	€25,27
51	€ 4.011,94	€3.692,16	€25,64
52	€ 4.067,15	€3.742,56	€25,99
53	€ 4.125,69	€3.795,84	€26,36
54	€ 4.180,90	€3.847,68	€26,72
55			
56	€ 4.294,64	€3.951,36	€27,44
57			
58	€ 4.406,17	€4.053,60	€28,15
59	€ 4.464,71	€4.108,32	€28,53
60	€ 4.521,02	€4.160,16	€28,89
61			
62	€ 4.634,77	€4.265,28	€29,62
63	€ 4.689,99	€4.315,68	€29,97
64	€ 4.748,51	€4.368,96	€30,34
65	€ 4.818,08	€4.433,76	€30,79
66	€ 4.888,77	€4.498,56	€31,24
67	€ 0,00	€0,00	€0,00
68	€ 5.031,21	€4.629,60	€32,15
69			
70	€ 5.172,57	€4.759,20	€33,05
71	€ 5.242,14	€4.824,00	€33,50
72	€ 5.315,02	€4.890,24	€33,96
73			
74	€ 5.456,38	€5.021,28	€34,87
75	€ 5.527,05	€5.086,08	€35,32
76	€ 5.598,83	€5.152,32	€35,78
77			
78	€ 5.746,81	€5.287,68	€36,72
79			
80	€ 5.904,71	€5.433,12	€37,73

Artikel 6

(Met ingang van 1 januari 2008 dan wel periode 1 van 2008)

B1 Inpassingstabel FWG (exclusief wettelijk minimumloon) per 1 januari 2008, en bij toepassing van periodesalarissen per periode 1 van 2008 (beide bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week) en uurlonen van werknemers van 21 jaar en ouder.

volgnr	maandsalaris	Periodesalaris	uurloon
1	€1.327,20	€1.221,12	€8,48
2	€1.352,28	€1.244,16	€8,64
3	€1.377,34	€1.267,20	€8,80
4	€1.430,95	€1.316,16	€9,14
5	€1.483,39	€1.365,12	€9,48
6	€1.511,90	€1.391,04	€9,66
7	€1.551,80	€1.428,48	€9,92
8	€1.590,58	€1.463,04	€10,16
9	€1.632,76	€1.501,92	€10,43
10	€1.678,36	€1.543,68	€10,72
11	€1.729,67	€1.591,20	€11,05
12	€1.783,27	€1.640,16	€11,39
13	€1.843,70	€1.696,32	€11,78
14	€1.904,12	€1.752,48	€12,17
15	€1.960,01	€1.802,88	€12,52
16	€2.022,70	€1.860,48	€12,92
17	€2.074,01	€1.908,00	€13,25
18	€2.135,58	€1.965,60	€13,65
19	€2.191,45	€2.016,00	€14,00
20	€2.250,75	€2.070,72	€14,38
21	€2.308,90	€2.124,00	€14,75
22	€2.365,90	€2.177,28	€15,12
23	€2.424,05	€2.230,56	€15,49
24	€2.483,35	€2.285,28	€15,87
25	€2.543,77	€2.340,00	€16,25
26	€2.606,48	€2.397,60	€16,65
27	€2.671,49	€2.458,08	€17,07
28	€2.728,48	€2.509,92	€17,43
29	€2.792,33	€2.568,96	€17,84
30	€2.855,06	€2.626,56	€18,24
31	€2.914,33	€2.681,28	€18,62
32	€2.973,62	€2.736,00	€19,00
33	€3.036,33	€2.793,60	€19,40
34	€3.099,05	€2.851,20	€19,80
35	€3.157,21	€2.904,48	€20,17
36	€3.215,35	€2.959,20	€20,55
37	€3.282,62	€3.021,12	€20,98
38	€3.351,04	€3.083,04	€21,41
39	€3.418,31	€3.144,96	€21,84
40	€3.478,75	€3.201,12	€22,23

volgnr	maandsalaris	Periodesalaris	uurloon
41	€3.546,01	€3.263,04	€22,66
42	€3.609,86	€3.322,08	€23,07
43	€3.674,85	€3.381,12	€23,48
44	€3.736,41	€3.437,28	€23,87
45	€3.792,30	€3.489,12	€24,23
46	€3.849,30	€3.542,40	€24,60
47	€3.908,59	€3.597,12	€24,98
48	€3.965,61	€3.648,96	€25,34
49			
50	€4.083,04	€3.756,96	€26,09
51	€4.142,33	€3.811,68	€26,47
52	€4.199,33	€3.863,52	€26,83
53	€4.259,77	€3.919,68	€27,22
54	€4.316,78	€3.971,52	€27,58
55			
56	€4.434,22	€4.079,52	€28,33
57			
58	€4.549,37	€4.186,08	€29,07
59	€4.609,81	€4.242,24	€29,46
60	€4.667,95	€4.295,52	€29,83
61			
62	€4.785,40	€4.403,52	€30,58
63	€4.842,41	€4.455,36	€30,94
64	€4.902,84	€4.511,52	€31,33
65	€4.974,67	€4.577,76	€31,79
66	€5.047,66	€4.644,00	€32,25
67			
68	€5.194,72	€4.779,36	€33,19
69			
70	€5.340,68	€4.914,72	€34,13
71	€5.412,51	€4.979,52	€34,58
72	€5.487,76	€5.050,08	€35,07
73			
74	€5.633,71	€5.184,00	€36,00
75	€5.706,68	€5.250,24	€36,46
76	€5.780,79	€5.319,36	€36,94
77			
78	€5.933,58	€5.459,04	€37,91
79			
80	€6.096,61	€5.610,24	€38,96

Hoofdstuk 4 Leerlingsalarissen

Artikel 7 Leerlingsalarissen (OCenW-opleidingsstelsel)

1. Voor de leerling-werknemers met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een mbo- of een hbo-opleiding volgen in het kader van het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) gelden de navolgende salarisbedragen, die zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden deze bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

a. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Zorghulp

Voor de leerling-werknemer geldt gedurende de opleiding tot Zorghulp een salaris op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

b. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Helpende

Met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007

Per 1 januari 2007	per maand	per periode	per uur
1e praktijk leerjaar	930,92	856,8	5,95
2e praktijk leerjaar	1064,56	979,2	6,80

Salarisbedragen bij mbo-opleiding Helpende

Met ingang van 1 januari 2008 dan wel periode 1 van 2008

Per 1 januari 2008	per maand	per periode	per uur
1e praktijk leerjaar	961,17	884,16	6,14
2e praktijk leerjaar	1099,16	1010,88	7,02

c. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Verzorgende, Verzorgende IG en mbo/hbo-opleiding Verpleegkundige

Met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007

Per 1 januari 2007	per maand	per periode	per uur
1e praktijk leerjaar	1056,82	972	6,75
2e praktijk leerjaar	1246,75	1147,68	7,97
3e praktijk leerjaar	1610,07	1481,76	10,29
4e praktijk leerjaar	1610,07	1481,76	10,29

Salarisbedragen bij mbo-opleiding Verzorgende, Verzorgende IG en mbo/hbo-opleiding Verpleegkundige

Met ingang van 1 januari 2008 dan wel periode 1 van 2008

Per 1 januari 2008	per maand	per periode	per uur
1e praktijk leerjaar	1091,170	1003,68	6,97
2e praktijk leerjaar	1287,270	1185,12	8,23
3e praktijk leerjaar	1662,400	1529,28	10,62
4e praktijk leerjaar	1662,400	1529,28	10,62

2. Voor leerling-verpleegkundigen hbo kan gedurende het tweede leerjaar van het voorafgaande worden afgeweken indien dat jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan dan een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. Gedurende dat jaar is artikel 16 van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing. In het derde leerjaar, waarin met de leerling (weer) een leerarbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorend bij het tweede leerjaar.

Artikel 8 Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende

1. Voor leerling-werknemers die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgen, gelden de navolgende salarisbedragen waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:
 - a. de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: zij die al een andere zorgopleiding hebben genoten;
 - b. de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: zij die nog geen relevante opleiding voor de zorg hebben genoten.
2. De salarisbedragen zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden de bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum-(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.
3. Voorts geldt voor reeds bij de werkgever in een andere functie in dienst zijnde werknemers die de verkorte opleiding gaan volgen dat de bestaande salarisaanspraak wordt gehandhaafd.
4. Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week wordt afgesproken. Daarbij wordt de opleidingstijd, zijnde de op school doorgebrachte tijd, gerekend tot de arbeidsduur. Werkgever en leerling-werknemer kunnen in overleg afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
5. Na het behalen van het certificaat van de opleiding wordt de werknemer bij totstandkoming van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie kraamverzorgende behorende salarisschaal. Inschaling geschiedt in beginsel in aanlooperperiodiek 1, met dien verstande, dat de werkgever op basis van artikel 2, lid 4 en artikel 4 van de Uitvoeringsregeling A in deze bijlage een hoger volgnummer kan toepassen.

Salarisbedragen met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007 bij verkorte opleiding voor anders opgeleiden

Per 1 januari 2007	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1287,84	1185,12	8,23
vanaf tweede maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

Salarisbedragen met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007 bij verkorte opleiding voor niet-opgeleiden

Per 1 januari 2007	per maand	per periode	per uur
eerste leerjaar	1104,17	1016,64	7,06
vanaf dertiende maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

Salarisbedragen met ingang van 1 januari 2008 dan wel periode 1 van 2008 bij verkorte opleiding voor anders opgeleiden

Per 1 januari 2008	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1329,69	1224	8,50
vanaf tweede maand	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

Salarisbedragen met ingang van 1 januari 2007 dan wel periode 1 van 2007 bij verkorte opleiding voor niet-opgeleiden

Per 1 januari 2008	per maand	per periode	per uur
eerste leerjaar	1140,06	1048,32	7,28
vanaf dertiende maand	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

Hoofdstuk B2 Arbeidsduur

Artikel B2.1 Definitie arbeidsduur

1. *Arbeidsduur*: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen:
 - reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden inclusief de door gebroken diensten veroorzaakte extra reistijd;
 - het houden van spreekuren;
 - het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen;
 - opleiding of bijscholing als bedoeld in artikel 43;
 - reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voorzover deze reistijden meer bedragen dan de voor de werknemer gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
 - werkoverleg

Artikel B2.2 Arbeidsduur

1. De tussen werkgever en werknemer overeen te komen arbeidsduur wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week, dat is afgeleid van een totaal aantal uren per jaar.
2. Deze arbeidsduur is bij een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
3. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 2 overeenkomen dat, gelet op het solistisch karakter van de uitgeoefende functie in samenhang met de voortgang van de werkzaamheden, een arbeidsduur geldt die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.

Hoofdstuk B3 Werktijden

Artikel B3.1 Werktijden algemeen

1. Met inachtneming van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur en de toepassing van artikel B3.1.2, en bij kraamverzorgenden in aanvulling hierop, artikel B3.6, stelt de werkgever –na overleg met de werknemer– de werktijden vast al dan niet in de vorm van roosters.
2. De werkgever meldt de vastgestelde werktijden ten minste tien etmalen van tevoren aan de werknemer. Na overleg tussen werkgever en werknemer kan van de vastgestelde werktijden worden afgeweken. Voor kraamverzorgenden wordt bij de toepassing van dit lid uitgegaan van vastgestelde werkdagen in plaats van vastgestelde werktijden.
3. Bij toepassing van roosters, zoals bedoeld in artikel B3.1.2, lid 2, sub d, dienen de werktijden ten minste één maand van tevoren bij de werknemer bekend te zijn. Voor kraamverzorgenden wordt hierbij uitgegaan van te werken dagen in plaats van werktijden. Na overleg tussen werkgever en werknemer kan van vastgestelde roosters worden afgeweken.
4. Bij de regeling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer. De werknemer krijgt de gelegenheid de plichten te vervullen die voortvloeien uit de bij zijn levensbeschouwing behorende feestdagen.

Artikel B3.1.1 Randvoorwaarden bij de inrichting van de werktijden

Bij de inrichting van de werktijden gelden in samenhang met artikel B2.2, B3.1 en B3.6 en met gebruikmaking van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit bieden de volgende randvoorwaarden:

1. Waar in dit artikel het begrip ‘dienst’ wordt gehanteerd, is bedoeld hetgeen de Arbeidstijdenwet daaronder verstaat, te weten: een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren.
Waar in dit artikel het begrip ‘(werk)overleg’ wordt gehanteerd, is bedoeld al het overleg dat de uitvoerende werkzaamheden ondersteunt.
2.
 - a. de werknemer werkt per 13 kalenderweken maximaal gemiddeld 36 uur per week, indien artikel B2.2, lid 3 van toepassing is, werkt de werknemer per 13 kalenderweken maximaal gemiddeld 40 uur per week; bovendien geldt dat gemeten over 4 kalenderweken maximaal gemiddeld 45 uur per week wordt gewerkt; indien gebruik wordt gemaakt van roosters, geldt in plaats van genoemd tijdvak van 13 kalenderweken een tijdvak van 26 weken;
 - b. de werknemer werkt per dienst maximaal 10 uur;
 - c. voor de werknemer met een geringere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week geldt bovendien dat de werktijden zodanig worden ingericht dat bij inzet van de werknemer per dienst minimaal 3 uur aaneengesloten werkzaamheden worden verricht en dat per 13 kalenderweken maximaal op 65 dagen wordt gewerkt; gelet op de samenstelling van het cliëntenaanbod kan het noodzakelijk zijn dat het minimum aantal aaneengesloten uren per dienst niet op 3 maar op 2 wordt gesteld; het minimum aantal uren van 3, respectievelijk 2 geldt niet voorzover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen;
 - d. de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week wordt zodanig ingericht, dat dit gemiddelde per blok van maximaal 13 weken wordt bereikt, met dien verstande, dat per blok ten hoogste 20 te veel of te weinig gewerkte uren kunnen worden overgeheveld naar een volgend tijdvak van maximaal 13 weken, naast de mogelijkheid als bedoeld onder sub e;
in afwijking hiervan kan bij toepassing van roosters de gemiddelde arbeidsduur per week zodanig worden ingericht

- dat dit gemiddelde per blok van maximaal 26 weken wordt bereikt, in welk geval er geen uren naar een volgend tijdvak kunnen worden overgeheveld, afgezien van de mogelijkheid als bedoeld onder sub e;
- e. werkgever en werknemer kunnen schriftelijk vast te leggen afspraken maken over een zodanige inrichting van de werktijden dat de gemiddelde arbeidsduur per 13 weken als bedoeld onder sub a en sub c wordt overschreden tot een maximum van gemiddeld 40 uur per week, waardoor met die overschrijding corresponderende vrije tijd wordt opgespaard die ofwel op een later tijdstip wordt opgenomen dan wel op een later tijdstip in salaris wordt uitbetaald;
 - f. voor de werknemer die jonger is dan 18 jaar zijn de navolgende leden 4 tot en met 6 niet van toepassing, maar gelden de standaardbepalingen van de Arbeidstijdenwet.
3. De werknemer heeft ten minste 21 vrije weekeinden per jaar; tijdens deze vrije weekeinden mag geen bereikbaarheidsdienst worden opgedragen. Op deze bepaling zijn twee uitzonderingsmogelijkheden:
 - de werknemer die uitsluitend in weekeinden werkt, heeft ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken;
 - de overige werknemers kunnen er op verzoek van de werkgever voor kiezen om in plaats van ten minste 21 vrije weekeinden, ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken te hebben; de werknemer kan deze keus met een opzegtermijn van twee maanden of twee periodes intrekken.
 4. Indien de werknemer arbeid verricht in nachtdienst zoals gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur) gelden de volgende aanvullende regels:
 - a. de minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur);
 - b. de minimumrust bedraagt 48 uur na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 achtereenvolgende nachtdiensten indien deze eindigen vóór of op 02.00 uur en in andere gevallen na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten;
 - c. de maximumarbeidstijd per nachtdienst bedraagt 9 uur;
 - d. de maximumarbeidstijd per 13 weken bedraagt gemiddeld 36 uur per week, indien artikel B2.2, lid 3 van toepassing is, bedraagt de gemiddelde arbeidsduur maximaal gemiddeld 40 uur per week;
 - e. het maximum aantal nachtdiensten bedraagt 28 per 13 weken en 52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen.
 5. Indien de werknemer arbeid verricht in overwerk gelden de volgende aanvullende regels:
 - de werknemer werkt per dienst maximaal 12 uur, per week maximaal 54 uur en per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week.
 6. Indien de werknemer zijn arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst verricht en bovendien overwerk verricht, bedraagt de arbeidstijd per nachtdienst maximaal 10 uur en de totale arbeidstijd per 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week.
 7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat indien de werknemer van 18 jaar of ouder meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, deze arbeid wordt afgewisseld door een pauze van ten minste een halfuur aaneengesloten, welke pauze mag worden gesplitst in twee pauzes. Voor de werknemer met een leeftijd beneden 18 jaar geldt hetzelfde, met dien verstande dat als norm niet 5,5 uur, maar 4,5 uur van toepassing is.
 8. Bij de inrichting van de werktijden kan de werkgever per dag één breuk toepassen, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken. Als breuk wordt beschouwd een onderbreking van het werk zonder dat de tussenliggende tijd werktijd of een pauze is; bij toepassing van de mogelijkheid van een of meer breuken per dag, geldt dat de werknemer per dag minimaal twee maal twee uur aaneengesloten wordt ingezet. Het minimum van twee uur geldt niet voorzover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
De kosten, verbonden aan het na een breuk heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats worden aan de werknemer vergoed overeenkomstig de bepalingen van artikel 9.2 van de CAO.
 9. De beperkende bepalingen van lid 8 zijn niet van toepassing op werknemers die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden verrichten tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht en de weekeinden.
 10. Aan de werknemer die 55 jaar of ouder is mag tegen zijn wil geen overwerk, werk tijdens inconvenienten uren, bereikbaarheidsdienst en slaapdienst worden opgedragen.

Artikel B3.2 Overwerk

1. Overwerk is de arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht en waarmee de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week, gemeten over een tijdvak van 13 weken, wordt overschreden in verband met een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of indien de aard van de arbeid incidenteel een dergelijke afwijking noodzakelijk maakt.
2. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
4. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.

Artikel B3.2.1 Uitzonderingen overwerkvergoeding

Niet in aanmerking voor overwerkvergoeding komen werknemers:

- a. die een volledig dienstverband hebben dat gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger;
- b. die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel B3.2.2 Overwerkvergoeding deeltijdwerker

1. De vergoeding voor overwerk voor de deeltijdwerker die gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger, bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk indien het aantal overuren niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.
2. De werkgever kan besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. In dat geval vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslagplaats.

Artikel B3.2.3 Overwerkvergoeding

1. De vergoeding voor overwerk, verricht door andere werknemers dan bedoeld in artikel B3.2, bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
2. De werkgever kan besluiten het in lid 1 bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. Voor deeltijders is de vergoeding in dat geval, indien het aantal overwerkuren niet meer bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak, het voor de werknemer geldende uurloon en vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslagplaats.

Artikel B3.2.4 Opnemen overwerkvergoeding

Het in de artikelen B3.2.2 en B3.2.3 bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel B3.2.5 Maximum aantal uren overwerk

De werknemer mag niet meer dan 10% boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk verrichten. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel B3.3 Inconveniënte uren

Inconveniënte uren zijn de uren waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, indien deze uren vallen:

- op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
- op zaterdag;
- op zondagen, alsook feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1, lid 6 van de CAO.

Artikel B3.3.1 Vergoeding inconveniënte uren

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op de in artikel B3.3 gedefinieerde inconveniënte uren, wordt over die uren een brutotoelage toegekend van 40% van het uurloon.
2. Het percentage wordt ten hoogste berekend over het salaris overeenkomstig het maximum van salarisschaal FWG 35.

Artikel B3.4 Bereikbaarheidsdienst

Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan dat de werknemer zich in opdracht van de werkgever gedurende bepaalde uren in zijn vrije tijd bereikbaar dient te houden voor spoedopdrachten van onvoorziene aard.

Artikel B3.4.1 Compensatie bereikbaarheidsdienst

1. De werknemer die zich bereikbaar houdt ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag: 1,5 uur;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen, zondagen, feest- en gedenkdagen: 3 uren.
2. Indien gedurende minder dan 12 uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, wordt de compensatie naar evenredigheid van het aantal uren vastgesteld.
3. Indien de werknemer zelf bij cliënten spoedopdrachten uitvoert, wordt dit aangemerkt als overwerk en vindt vergoeding plaats conform het gestelde in B3.2 t/m B3.2.5.
4. Op verzoek van de werknemer wordt de in lid 1 genoemde compensatie in vrije tijd vervangen door een bruto financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel B3.5 Slaapdienst

1. Onder slaapdienst wordt verstaan het door de werknemer in opdracht van de werkgever 's avonds en/of 's nachts in de nabijheid van de cliënt slapen met de bedoeling om in voorkomende acute situaties aanwezig te zijn om hulp te kunnen bieden.
2. De werknemer die een slaapdienst verricht ontvangt een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30 % van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van het salaris behorend bij de door de werknemer beklede functie.

Artikel B3.6 Inrichting van werktijden kraamverzorgenden

Voor kraamverzorgenden geldt naast de randvoorwaarden bij de inrichting van werktijden als gesteld in artikel B.3.1.2 dat bij de inrichting van de werktijden, de volgende patronen voor de wekelijkse onafgebroken rust kunnen worden toegepast:

- in een aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uur een onafgebroken rust van tenminste 72 uur;
- ofwel een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur per elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uur, of een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren aaneengesloten in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur. Bij de tweede variant geldt de mogelijkheid van de bekorting tot 32 uur in elke periode van 5 achtereenvolgende weken.

Tijdens de op grond hiervan geldende periodes van onafgebroken rust mag geen wachtdienst worden opgedragen. De werkgever kan gebruik maken van de in dit lid genoemde afwijkingsvariant van de Arbeidstijdenwet mits hij voor die toepassingsmogelijkheid de instemmingsprocedure heeft gevolgd, die is opgenomen in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel B3.7 Wachtdienst voor kraamverzorgenden

1. De werkgever kan aan de kraamverzorgende wachtdiensten opdragen. Een wachtdienst duurt maximaal 24 uur, waarbinnen de kraamverzorgende zich beschikbaar moet houden om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten.
2. Aan de kraamverzorgende worden geen bereikbaarheidsdiensten opgedragen.
3. Werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van de artikelen B3.7.1 t/m B3.7.3.

Artikel B.3.7.1 Vergoeding wachtdiensten

1. Als vergoeding voor een wachtdienst kent de werkgever aan de kraamverzorgende een bruto bedrag toe volgens de navolgende normen:
 - op maandag tot en met vrijdag:
 - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
 - een vergoeding van bruto €16,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
 - een vergoeding van bruto €8,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
 - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 32, lid 5 van het algemeen gedeelte van de CAO:
 - een vergoeding van bruto €36,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
 - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
 - een vergoeding van bruto €12,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
2. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1, met de ondernemingsraad afspraken maken om de in lid 1 bedoelde geldelijke bedragen om te zetten in een vergoeding in tijd. Naar analogie van de in het vorige lid genoemde normen bedragen de vergoedingen in dat geval:
 - op maandag tot en met vrijdag: 120, 80 respectievelijk 40 minuten;
 - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1, lid 6 CAO: 180, 120 respectievelijk 60 minuten.

Artikel B3.7.2 Oproep tijdens wachtdienst

Bij een oproep tijdens de wachtdienst worden alle gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt. De wachtdienst wordt bij een oproep als onderbroken dan wel als beëindigd beschouwd.

Artikel 3.7.3 Maximum aantal oproepen tijdens wachtdienst

Een kraamverzorgende kan als onderdeel van de wachtdienst ten hoogste tweemaal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Bovendien kan aan de kraamverzorgende maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst worden opgedragen. Indien de kraamverzorgende twee respectievelijk drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en hierbij niet wordt opgeroepen, wordt de tweede respectievelijk de tweede en de derde wachtdienst geacht niet te behoren tot de wekelijkse onafgebroken rusttijd zoals bedoeld in artikel B3.6.

BIJLAGE C GARANTIEREGELINGEN V&V EN THUISZORG

Artikel 1 Garantiebepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen

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 3.1.6 CAO-V&V;
 - b. artikel 3.4 leden 4, 5 en 6 CAO-V&V;
 - c. 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
 - d. artikel 10.2.7 CAO-V&V;
 - e. artikel 13.4 CAO-V&V.

Artikel 2 Garantiebepalingen Thuiszorg

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 D: 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 voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en de Thuiszorg

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 voltijd 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 3.1.7 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;

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

3. een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.1 lid 2 cao.

Artikel 14

Arbeidsvoorwaarden 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 de partijen bij het cao-overleg

I Werkgeversorganisatie

ActiZ Postbus 8258, 3503 RG Utrecht, tel. 030 2739393
www.ActiZ.nl, info@actiz.nl

II Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

Hoofdkantoor Boerhaavelaan 1, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer, tel. 0900 22825226

www.abvakabo.nl

Regiokantoren

Regio Noord Leonard Springerlaan 23, Postbus 11043 9700 CA Groningen

Regio Oost Binnensingel 3, Postbus 538, 7400 AM Deventer

Regio Midden-Nederland Oudenoord 170, Postbus 1555, 3500 BN Utrecht

Regio Noord-West, Naritaweg 10, Postbus 58077, 1040 HB Amsterdam

Regio Zuid-Holland-Noord Boerhaavelaan 1, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer

Regio Zuid-Holland-Zuid, Pegasusweg 200, Postbus 8572, 3009 AN Rotterdam

Regio Zuid-Oost Noordkade 3, Postbus 540, 6000 AM Weert

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

Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030 2823368

bureau@fbz.nu, www.fbz.nu

- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030 6702705

bureau@lad-info.nl, www.artsennet.nl/ad

- Nederlands Instituut van Psychologen Postbus 9921, 1006 AP Amsterdam, tel. 020 4106222

info@psvniip.nl, www.psvniip.nl

- Vereniging van Geestelijk Verzorger in Zorginstellingen, Neckardreef 6, 3562 CN Utrecht, tel. 030-2628618, info@vgvz.nl, www.vgvz.nl

- Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie Postbus 248, 3800 AE Amersfoort, tel. 033 4672900

hoofdkantoor@kngf.nl, www.kngf.nl

- Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie, Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht, 030-2800432, info@nvpmt.nl, www.nvpmt.nl

- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLFG), Postbus 75, 3440 AB, Woerden, tel. 0348 457070, logopedie@nvlfg.nl

www.nvlfg.nl

- Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie Kaap Hoordreef 56b, 3563 AV Utrecht, tel. 030 2628356, nve@ergotherapie.nl, www.ergotherapie.nl

- Vereniging voor Hygiëne en Infectiepreventie in de Gezondheidszorg, Museumlaan 2, 3581 HK Utrecht, 030 2155065, secretariaat@vhig.nl, www.vhig.nl

- Nederlandse Vereniging van Diëtisten Postbus 526, 3990 GH Houten, tel. 030 6346222

bureau@nvdietist.nl, www.nvdietist.nl

NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

Postbus 6001, 3503 PA Utrecht Tel. 030 2964144

www.nu91.nl

De Unie Zorg en Welzijn

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg, tel. 0345 851291

www.uniezorgenwelzijn.nl

VHP-Zorg, belangenorganisatie voor middelbaar en hoger personeel in de zorg en welzijnssector, Postbus 400, 4100 AK Culemborg, tel. 0345 851291

www.vhp-zorg.nl

Agora, Landelijke Beroepsvereniging Vrijwilligerswerk p/a De Unie, Postbus 400, 4100 AK Culemborg, tel. 0345 851932

www.agora-beroepsvereniging.nl

NBvK, Nederlandse Beroepsvereniging voor Kraamverzorgenden

www.nbvkn.nl

V&VN, Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland, Churchillaan 11, 3527 RE Utrecht, tel. 030-2919050

www.venvn.nl

Regiokantoren:

Regiokantoor Noord

Lauwers 10, 9405 BL Assen, Postbus 987, 9400 AZ Assen, tel: 0345 851 851

Regiokantoor Oost

Parallelweg 36, 6922 HR Duiven, Postbus 8000, 6920 CA Duiven, tel: 0345 851851

Regiokantoor Midden

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg 0345 851851

Regiokantoor Noord West

Hoofdweg Oostzijde 616, 2132 MJ Hoofddorp, Postbus 649, 2130 AP Hoofddorp, tel: 0345 851851

Regiokantoor West

Voltairtuint 4, 2908 XJ Capelle a/d IJssel, Postbus 34, 2900 AA Capelle a/d IJssel, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid Oost

Noord Brabantlaan 66, 5652 LE Eindhoven, Postbus 8663, 5605 KR Eindhoven, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid West

Zuidoostsingel 36, 4611 BC Bergen op Zoom, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid

Poststraat 12, 6135 KR Sittard, Postbus 5162, 6130 PD Sittard, tel: 0345 851851

Trefwoordenlijst

- Afbouwregeling A, 62
Afbouwregeling VVT, 26
Agressie en geweld VVT, 36
Arbeidsduur A, 58
 afwijkende arbeidsduur, 58
 extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur, 59
 vormgeving arbeidsduur, 58
Arbeidsduur B, 83
 definitie arbeidsduur, 83
Arbeidsduur VVT, 22
 min/max contracten, 22
Arbeidsovereenkomst VVT, 13
 duur van de arbeidsovereenkomst, 13
 einde van de arbeidsovereenkomst, 14
 opzegging, 14
arbeidstijd, 38
Arbeidstijd A, 60
Arbeidstijd B, 84
Arbeidstijd VVT, 23
Arbozorgsysteem VVT, 35
bereikbaarheidsdienst, 38
Bereikbaarheidsdienst A, 63
 vergoeding, 63
Bereikbaarheidsdienst VVT, 11
 vergoedingsregeling, 26
Beroepsopleidingen VVT, 18
 Salarisgarantie leerling-werknemer, 19
Bevordering A, 51
Bevordering B, 70
Bevordering VVT, 16
Combinatiefunctie VVT, 15
Consignatiedienst A
 vergoeding, 63
Consignatiedienst VVT, 23
 vergoeding, 27
Consignatiediensten A, 63
Definities VVT, 11
Dienstjaar VVT, 40
dienstreizen, 36, 38
Eindejaarsuitkering 2008 B, 69
Eindejaarsuitkering A, 49
Eindejaarsuitkering VVT, 16
 Eenmalige uitke ring V&V 2009, 17
 structurele eindejaarsuitkering, 16
Feest- en gedenkdagen VVT, 11
 Verlof en feestdagen, 31
Feestdagenverlof A, 67
 Compensatie feestdagen en onregelmatigheidstoelage, 67
Functiewaardering VVT, 43
 Functiewaarderingssysteem, 15
 Herindelingsprocedure, 44
Fusiegedragsregels VVT, 45
Gebroken diensten VVT, 24
Herregistratie sociaal-geneeskundigen VVT, 39
Herregistratie verpleeghuisartsen VVT, 39
Inconveniënte uren B, 85
Inconveniënte uren VVT, 29
 vergoeding inconveniënte uren, 29
Leerling-werknemer VVT, 19
 faciliteitenregeling leerlingen, 19
 salaris leerlingen, 19
Levensloopbijdrage VVT, 17
Loondoorbetaling bij ziekte VVT, 33
Meerkeuzesysteem VVT, 32
 Inrichting Meerkeuzesysteem, 33
 Randvoorwaarden Meerkeuzesysteem, 32
Meerwerk, structureel, 26
Min/max contracten VVT, 22
Nachtdiensten A, 60
Nachtdiensten VVT, 23
Non-actief stelling VVT, 48
Ondernemingsraad VVT, 43
 bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen, 45
 extra bevoegdheden, 43
 randvoorwaarden decentraal overleg, 46
Onregelmatige dienst VVT, 26
 vergoeding, 26
Opzegging VVT, 14
Overlijden, uitkering bij, 68
overwerk, 38
Overwerk A, 61
Overwerk VVT, 24
 maximaal aantal uren overwerk, 25
 maximaal aantal uren overwerk vacaturestelling, 25
 vergoedingsregeling, 25
Pauze A, 60
Pauzes VVT, 23
Pensioen VVT, 17
Periodieke verhogingen VVT, 16
Plan van aanpak arbeidsomstandigheden VVT, 34
Preventiebeleid fysieke belasting VVT, 35
Preventiebeleid psychische belasting VVT, 35
Reiskosten, 36
Relatiepartner VVT, 11
Risico inventarisatie en evaluatie VVT, 35
Salaris VVT, 11
 leerling, 19
 uitbetaling, 16
Schorsing VVT, 48
Seksuele intimidatie VVT, 35
Slaapdienst VVT, 28
 vergoeding, 28
Spaarregeling VVT, 18
Stagiair VVT, 11
 stage beroepsopleidende leerweg, 19
Uurloon VVT, 12
Vakantie VVT, 30
 opbouw, 30
 opnemen, 31
Vakantiebijslag VVT, 17
Vakantiekracht VVT, 11
Vakbondsconsulent VVT, 43
verblijfkosten, 36, 38
Verlof VVT, 31
 afwijzen verlof, 32
 betaald verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, 31
 bezoek (tand)arts/specialist, 31
 calamiteitenverlof, 31
 Premies tijdens onbetaald d verlof, 32
 verlenging bevallingsverlof, 32
 verlenging ouderschapsverlof, 32
 Zorgverlof, 32
Verschoven diensten VVT, 24
Vorbereidende periode VVT, 19
Wachtdiensten Kraamverzorgenden VVT, 23
Wachtgeld VVT, 39
 duur, 40

hoogte, 40
Wachtdiensten kraamverzorgende VVT
vergoeding wachtdiensten, 24
Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen VVT, 13
Werktijden B, 83

Salarisgarantie leerling-werknemer

randvoorwaarden bij de inrichting van de werktijden,
83
werktijden algemeen, 83
Werktijden VVT, 22
Zakgeld VVT, 19
Ziektekostenregeling IZZ VVT, 42

Bestandsnaam: cao totaal
Map: G:\Team WGB\teksten CAO VVT
Sjabloon: C:\Documents and Settings\evputten\Application
Data\Microsoft\Sjablonen\Normal.dot
Titel: Collectieve Arbeidsovereenkomst
Onderwerp:
Auteur: rrog
Trefwoorden:
Opmerkingen:
Aanmaakdatum: 13-6-2008 12:46:00
Wijzigingsnummer: 12
Laatst opgeslagen op: 17-6-2008 17:07:00
Laatst opgeslagen door: evputten
Totale bewerkingstijd: 864 minuten
Laatst afgedrukt op: 17-6-2008 17:10:00
Vanaf laatste volledige afdruk
Aantal pagina's: 94
Aantal woorden: 50.823 (ong.)
Aantal tekens: 279.531 (ong.)