

## Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang 2006-2007

Onder auspiciën van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK).

Deze CAO Kinderopvang heeft een looptijd van 1 januari 2006 tot 1 mei 2007. Voor sommige CAO-bepalingen kan een andere looptijd gelden. In dat geval wordt dit bij de desbetreffende CAO-bepaling vermeld.

Voor vragen op het gebied van interpretatie c.q. toepassing van deze CAO kunnen alleen *georganiseerde* werkgevers en werknemers (*leden*) zich respectievelijk wenden tot de volgende adressen.

Werkgevers (*voorzover lid*):

- Maatschappelijk Ondernemers Groep, Postbus 3332, 3502 GH Utrecht.  
Tel.: 030-2983434  
Website: [www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)

Werknemers (*voorzover lid*):

- ABVAKABO FNV, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer.  
Tel.: 0900-2282522 (€0,10 per minuut)  
Website: [www.abvakabo.nl](http://www.abvakabo.nl)
- CNV Publieke Zaak, Postbus 84500, 2508 AM Den Haag.  
Tel.: 070-4160600  
Website: [www.cnvpubliekezaak.nl](http://www.cnvpubliekezaak.nl)

Het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) wordt gevoerd door de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

Tel.: 030-2985350

Fax: 030-2985333

Email: [post@fcbwjk.nl](mailto:post@fcbwjk.nl)

Website: [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)

© Reed Business Information bv, Maarssen 2006.

Omslagontwerp: ???

Uitgegeven door Reed Business Information bv te Maarssen.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, hetzij mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912 juncto het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351 zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht, Postbus 882, 1180 AW Amstelveen. Voor het overnemen van één of meer gedeelten uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

De in deze uitgave opgenomen gegevens zijn door de auteur(s) met uiterste zorgvuldigheid verzameld. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, kunnen auteur(s), redactie en uitgever in generlei opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

## Leeswijzer CAO Kinderopvang

De indeling van de CAO Kinderopvang is gebaseerd op de arbeidsverhoudingen binnen de branche.

Op verschillende niveau's bevordert het overleg tussen werknemers (en/of hun vertegenwoordigers) en werkgevers (en/of hun vertegenwoordigers) de kwaliteit van kinderopvang. De verschillende spelers in het veld van de arbeidsverhoudingen hebben daarin een eigen rol, eigen verantwoordelijkheden en eigen bevoegdheden. De rechten en plichten van al deze spelers hangen samen.

Ieder hoofdstuk heeft een standaardindeling. In relatie tot de arbeidsverhoudingen kunnen de volgende onderdelen worden onderscheiden:

- Landelijk niveau : Op landelijk niveau komt de CAO tot stand in overleg tussen de werkgeversorganisatie Maatschappelijk Ondernemers Groep (MOgroep) en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak. De rechten en plichten op landelijk niveau gelden voor alle werkgevers en alle werknemers in de kinderopvang (algemeen verbindend verklaring).
- Ondernemingsniveau : Op ondernemingsniveau vindt er overleg plaats tussen de directie, de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging en/of de werknemersorganisatie (bijvoorbeeld bij afsluiting van een sociaal plan). Zij geven invulling aan ondernemingsregelingen en arbeidsvoorwaarden die niet geregeld zijn op landelijk niveau of arbeidsvoorwaarden die vanuit het landelijke niveau gedecentraliseerd zijn. De rechten en plichten op ondernemingsniveau gelden voor de onderneming en alle werknemers, indien aan de voorwaarden die vanuit het landelijke niveau hieraan gesteld zijn is voldaan.
- Werknemersniveau : Op werknemersniveau heeft de werknemer overleg met de leidinggevende en/of de directie. De werknemer regelt met de CAO als basis een deel van zijn eigen arbeidsvoorwaarden.

Alle artikelen op de verschillende niveau's vormen samen de CAO Kinderopvang.

## INHOUDSOPGAVE

	pagina
<b>Wijzigingsoverzicht oude – nieuwe CAO-bepalingen</b>	??
<b>Trefwoordenregister</b> ??????????????????????	
<b>Hoofdstuk 0            Gebruikte begrippen in de CAO</b>	??
<b>Hoofdstuk 1    Overleg over arbeid</b>	etc.
A.    Landelijk niveau	
Artikel 1.1.    Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK)	
Artikel 1.2.    Werkingssfeer	
Artikel 1.3.    Ontheffing toepassing CAO	
Artikel 1.4.    Bijlagen CAO	
Artikel 1.5.    Duur en wijziging CAO	
B.    Ondernemingsniveau	
Artikel 1.6.    Aard CAO en decentrale toepassing	
C.    Werknemersniveau	
Artikel 1.7.    Management en vakantiekrachten	
Artikel 1.8.    Deeltijdwerk	
Artikel 1.9.    Verstrekking CAO	
Artikel 1.10.    Verkregen rechten	
<b>Hoofdstuk 2            De arbeidsovereenkomst</b>	
A.    Landelijk niveau	
Artikel 2.1.    Aard en duur arbeidsovereenkomst	
Artikel 2.2.    Geschillenregeling	
B.    Ondernemingsniveau	
Artikel 2.3.    Goed werkgeverschap	
Artikel 2.4.    Geheimhouding	
Artikel 2.5.    Wijze van aangaan en inhoud arbeidsovereenkomst	
Artikel 2.6.    Wijzen van beëindiging arbeidsovereenkomst	
Artikel 2.7.    Schorsing	
Artikel 2.8.    Op non-actiefstelling	
C.    Werknemersniveau	
Artikel 2.9.    Goed werknemerschap	
Artikel 2.10.    Min/max-overeenkomst	
Artikel 2.11.    Nul-urenovereenkomst	
Artikel 2.12.    Afwijkende werktijden en/of standplaats	
Artikel 2.13.    Melding afwezigheid	
Artikel 2.14.    Geheimhouding	
Artikel 2.15.    Niet-toegestane handelingen	
Artikel 2.16.    Medewerking tot vordering schadevergoeding	
Artikel 2.17.    Nevenwerkzaamheden	
Artikel 2.18.    Overlijden van de werknemer	
<b>Hoofdstuk 3            Salaris en pensioen, levensloop en andere keuzemogelijkheden</b>	
A.    Landelijk niveau	
Artikel 3.1.    Salaris algemeen	
Artikel 3.2.    Vakantietoeslag	
Artikel 3.3.    Pensioen PGGM	
Artikel 3.4.    Levensloopregeling	
B.    Ondernemingsniveau	
Artikel 3.5.    Eindejaarsuitkering	

- Artikel 3.6. Reglement levensloopregeling
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 3.7. Salaris algemeen
- Artikel 3.8. Individuele afspraken
- Artikel 3.9. Waarneming
- Artikel 3.10. Pensioenpremieverdeling
- Artikel 3.11. Levensloopregeling
- Artikel 3.12. Fietsenplan
- Artikel 3.13. Vakbondscontributie

#### **Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 4.1. Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit
- Artikel 4.2. Arbeidsduur
- Artikel 4.3. Toepassing Arbeidstijdenwet
- Artikel 4.4. Aanpassing arbeidsduur
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 4.5. Toepassing Arbeidstijdenwet
- Artikel 4.6. Aanpassing arbeidsduur
- Artikel 4.7. Toepassing werktijden
- Artikel 4.8. Modaliteiten 36-urige werkweek
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 4.9. Werktijden algemeen
- Artikel 4.10. Aanpassing arbeidsduur
- Artikel 4.11. Arbeidsduurverkortingsoudere werknemer

#### **Hoofdstuk 5 Verlof, arbeid en zorg**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 5.1. Vakantieverlof
- B. **Ondernemingsniveau (n.v.t.)**
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 5.2. Vakantieverlof
- Artikel 5.3. Verlof op feestdagen
- Artikel 5.4. Buitengewoon verlof
- Artikel 5.5. Overige gevallen buitengewoon verlof
- Artikel 5.6. Ouderschapsverlof
- Artikel 5.7. Zorgverlof

#### **Hoofdstuk 6 Vergoedingen en tegemoetkomingen**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 6.1. Tegemoetkoming zorgverzekering
- Artikel 6.2. Jubileumtoelage
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 6.3. Tegemoetkoming zorgverzekering
- Artikel 6.4. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer
- Artikel 6.5. Vergoeding reis- en verblijfkosten dienststreizen
- Artikel 6.6. Vergoeding verhuiskosten
- Artikel 6.7. Vergoeding telefoonkosten
- Artikel 6.8. Regeling en vergoeding thuiswerk/telewerk
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 6.9. Vergoeding kinderopvang
- Artikel 6.10. Onregelmatigheidstoelage

#### **Hoofdstuk 7 Arbeid en gezondheid**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 7.1. Arboplusconvenant Kinderopvang
- B. **Ondernemingsniveau**

- Artikel 7.2. Arbeidsomstandighedenbeleid
- Artikel 7.3. Groepsgrootte en inzet groepsleiding
- Artikel 7.4. Niet-groepsgebonden werkzaamheden
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 7.5. Arbeidsongeschiktheid

## **Hoofdstuk 8 Loopbaanontwikkeling en scholing**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 8.1. Onderzoek scholings- en loopbaanmogelijkheden
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 8.2. Scholings- en loopbaanbeleid
- Artikel 8.3. Beoordelingsregeling
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 8.4. Jaargesprek
- Artikel 8.5. Bijscholing
- Artikel 8.6. BBL-regeling (beroepsbegeleidende leerweg)
- Artikel 8.7. Leerling-werknemer duale leerroute (HBO)

## **Hoofdstuk 9 Medezeggenschap**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 9.1. Verbetering kwaliteit medezeggenschap
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 9.2. Ondernemingsraad (OR)
- Artikel 9.3. Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Artikel 9.4. Bestuurssamenstelling
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 9.5. Vakbondsverlof
- Artikel 9.6. Overige vakbondsfaciliteiten

## **Hoofdstuk 10 Sociaal beleid**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 10.1. Arbeidsmarktvragestukken
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 10.2. Doelgroepenbeleid
- Artikel 10.3. Gedragscode
- Artikel 10.4. Reorganisaties
- Artikel 10.5. Fusiegedragsregels
- Artikel 10.6. In- en doorstroombanen
- C. **Werknemersniveau**
- Artikel 10.7. In- en doorstroombanen

## **Hoofdstuk 11 Salariëring**

- A. **Landelijk niveau**
- Artikel 11.0. Gebruikte begrippen
- Artikel 11.1. Algemene bepalingen inzake salarismvaststelling
- Artikel 11.2. Salaristabel werknemer vanaf 18 jaar
- Artikel 11.3. Salarisschalen werknemer vanaf 18 jaar
- Artikel 11.4. Salarisschalen werknemer van 16 en 17 jaar
- Artikel 11.5. Jaarlijkse verhoging
- Artikel 11.6. Garantierregeling per 31 december 2003
- Artikel 11.7. Tabel met garantiesalarisnummers en garantiesalarisbedragen
- Artikel 11.8. Bezwarenregeling per 31 december 2003
- Artikel 11.9. Opheffen bezwarencommissies
- Artikel 11.10. Afwijking
- B. **Ondernemingsniveau**
- Artikel 11.11. Algemene bepalingen inzake salarismvaststelling
- Artikel 11.12. Inschaling bij indiensttreding

- Artikel 11.13. Salarisschaal Instroombaan
- Artikel 11.14. Jaarlijkse verhoging
- Artikel 11.15. Inhouden jaarlijkse verhoging

#### **C. Werknemersniveau**

- Artikel 11.16. Inschaling bij indiensttreding
- Artikel 11.17. Inschaling bij overgang naar functie op gelijk salarisniveau
- Artikel 11.18. Inschaling bij overgang naar functie op hoger salarisniveau
- Artikel 11.19. Toekennen extra salarisnummers

### **Hoofdstuk 12 Functiematrix en Functieboek**

- Artikel 12.1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen
- Artikel 12.2. Functieboek

#### **Bijlagen**

- Bijlage I Voorbeeld Arbeidsovereenkomst (ex artikel 2.5. CAO)
- Bijlage II Voorbeeld wijziging Arbeidsovereenkomst (ex artikel 2.5. CAO)
- Bijlage III Voorbeeld Arbeidsovereenkomst BBL (ex artikel 8.6. CAO)
- Bijlage IV Tekst artikel 7:668a leden 1,2 en 3 BW (ex artikel 2.1. lid 2 CAO)
- Bijlage V Tekst artikelen 3 en 4 'Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang' (ex artikel 7.3. CAO)
- Bijlage VI Tekst artikel 4:2 lid 3 Ontslagbesluit (ex artikel 10.4. lid 6 CAO)
- Bijlage VII Overzicht standaard- en overlegregeling Arbeidstijdenwet (ex artikel 4.3. CAO)
- Bijlage VIII Reglement Personeelsvertegenwoordiging (ex artikel 9.3. lid 2 CAO)
- Bijlage IX Reglement Commissie van Geschillen (ex artikel 2.2. CAO)

## WIJZIGINGSOVERZICHT OUDE – NIEUWE CAO-BEPALINGEN

### CAO Kinderopvang 2005

#### Oude artikel

Artikel 1  
Artikel 2  
Artikel 3  
Artikel 4  
Artikel 5  
Artikel 6  
Artikel 7  
Artikel 8  
Artikel 9  
Artikel 10  
Artikel 11  
Artikel 12  
Artikel 13  
Artikel 14  
Artikel 15  
Artikel 16  
Artikel 17  
Artikel 18  
Artikel 19  
Artikel 20  
Artikel 21  
Artikel 22  
Artikel 23  
Artikel 24  
Artikel 25  
Artikel 26  
Artikel 26a t/m d  
Artikel 27  
Artikel 28  
Artikel 29  
Artikel 30  
Artikel 31  
Artikel 32  
Artikel 33  
Artikel 34  
Artikel 35  
Artikel 36  
Artikel 37  
Artikel 38  
Artikel 39  
Artikel 40  
Artikel 41  
Artikel 42  
Artikel 43  
Artikel 44  
Artikel 45  
Artikel 46  
Artikel 47  
Artikel 48  
Artikel 49  
Artikel 50  
Artikel 51  
Artikel 52

### CAO Kinderopvang 2006-2007

#### Nieuwe artikel

Hoofdstuk 0  
Artikel 1.2. en 1.7. en 3.8.  
Artikel 1.3.  
Artikel 1.8.  
Artikel 1.4.  
Artikel 1.6.  
Artikel 1.9.  
Artikel 2.5.  
Artikel 2.1.  
Artikel 2.10.  
Artikel 2.11.  
(vervallen)  
Artikel 2.3.  
Artikel 2.4.  
Artikel 2.9.  
Artikel 2.12.  
Artikel 2.13.  
Artikel 2.14.  
Artikel 2.15.  
Artikel 2.16.  
(al eerder vervallen)  
Artikel 2.17.  
Artikel 8.5.  
Artikel 7.3.  
Artikel 7.2.  
Artikel 7.4.  
Artikel 8.6.  
Artikel 9.2.  
Artikel 9.3.  
Artikel 9.5.  
Artikel 9.6.  
Artikel 10.5.  
Artikel 10.4.  
Artikel 9.4.  
Artikel 8.2. en 8.4.  
Artikel 10.6. en 10.7.  
Artikel 10.2.  
Artikel 10.3.  
Artikel 4.4. en 4.10. en 4.6.  
Artikel 6.9.  
Artikel 8.3.  
Artikel 3.1. en 3.7.  
Artikel 3.12.  
Artikel 3.9.  
Artikel 7.5.  
Artikel 3.2.  
Artikel 3.3. en 3.10.  
Artikel 3.5.  
Artikel 4.2.  
Artikel 4.11.  
Artikel 4.8.  
Artikel 4.9. en 4.7.  
Artikel 4.3. en 4.5.

Artikel 53	Artikel 6.10.
Artikel 54	Artikel 5.3.
Artikel 55	Artikel 5.4.
Artikel 56	Artikel 5.5.
Artikel 57	Artikel 5.1. en 5.2.
Artikel 58	Artikel 5.6.
Artikel 59	Artikel 5.7.
Artikel 60	Artikel 6.6.
Artikel 61	Artikel 6.4.
Artikel 62	Artikel 6.5.
Artikel 63	Artikel 6.1. en 6.3.
Artikel 64	Artikel 6.2.
Artikel 65	Artikel 6.7.
Artikel 66	Artikel 6.8.
Artikel 67	Artikel 2.7.
Artikel 68	Artikel 2.8.
Artikel 69	Artikel 2.6.
Artikel 70	(vervallen)
Artikel 71	(vervallen)
Artikel 72	Artikel 2.18.
Artikel 73	Artikel 2.2.
Artikel 74	Artikel 1.10.
Artikel 75	Artikel 1.5.
Uitvoeringsregeling Salariëring	Hoofdstuk 11
Artikel 1	Artikel 11.0.
Artikel 2	Artikel 11.1. en 11.11.
Artikel 3	Artikel 11.16. en 11.12.
Artikel 4	Artikel 11.17.
Artikel 5	Artikel 11.18.
Artikel 6	Artikel 11.5. en 11.14.
Artikel 7	Artikel 11.15.
Artikel 8	Artikel 11.19.
Artikel 9	Artikel 11.10.
Artikel 10 t/m 14	(al eerder vervallen)
Artikel 15 t/m 18	Artikel 11.6.
Artikel 19	Artikel 11.7.
Artikel 20	Artikel 11.6.
Artikel 21 t/m 24	Artikel 11.8.
Artikel 25	Artikel 11.9.
Artikel 26	Artikel 11.2.
Artikel 27	Artikel 11.3.
Artikel 28	Artikel 11.4.
Artikel 29	Artikel 11.13.
Artikel 30 en 31	Hoofdstuk 12
Uitvoeringsregeling A	(vervallen / zie artikel 6.6.)
Uitvoeringsregeling B	(vervallen / zie artikel 6.5.)
Uitvoeringsregeling C	(vervallen / zie artikel 6.1. en 6.3.)
Uitvoeringsregeling D	(vervallen / zie artikel 6.7.)
Uitvoeringsregeling E	(vervallen)
Uitvoeringsregeling F	(al eerder vervallen)
Uitvoeringsregeling G en H	(vervallen / zie artikel 8.3.)
Uitvoeringsregeling I	(vervallen)
Uitvoeringsregeling J	(vervallen)
Uitvoeringsregeling K	Bijlage VIII
Uitvoeringsregeling L	Bijlage IX
Bijlage BI t/m BIII	Bijlage I t/m III
Bijlage BIV	(vervallen / zie artikel 8.3.)
Bijlage BV	Bijlage VII
Bijlage BVI	Bijlage V

## HOOFDSTUK 0 GEBRUIKTE BEGRIPPEN IN DE CAO

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *CAO*: deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. *De werkgeversorganisatie*: de Maatschappelijk Ondernemers Groep (MOgroep).
- c. *De werknemersorganisaties*: de ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak.
- d. *OAK*: Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang: het tussen de onder b en c genoemde CAO-partijen functionerende overlegorgaan.
- e. *Werkgever*: een onderneming als bedoeld in artikel 1.2. van deze CAO.
- f. *Werknemer*: de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
- g. *Onderneming*: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.
- h. *BW*: Burgerlijk Wetboek.
- i. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.
- j. *OR*: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- k. *PVT*: een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- l. *Maand*: een kalendermaand.
- m. *Maandsalaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of tegemoetkomingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- n. *Jaarsalaris*: 12 keer het maandsalaris.
- o. *Jaarinkomen*: 12 keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- p. *Uursalaris*: het maandsalaris gedeeld door 156.
- q. *Arbeidsduur*: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht.
- r. *Standplaats*: de plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- s. *Partner*:
  1. echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner;
  2. een persoon, niet in de eerste of tweedegraad familie, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijk huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring.
- t. *Vakantiekracht*: een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet structurele werkzaamheden verricht, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.
- u. *Populaire versie CAO*: een door CAO-partijen samengestelde beknopte en makkelijk leesbare versie van deze CAO.

Waar in deze CAO aanduidingen van personen, functiebenamingen en dergelijke in de mannelijke of vrouwelijke vorm voorkomen, worden de vrouwelijke of mannelijke equivalenten daaronder mede begrepen.

## HOOFDSTUK 1 OVERLEG OVER ARBEID

### A. Landelijk niveau

#### **Artikel 1.1. Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK)**

Het door de Maatschappelijk Ondernemers Groep enerzijds en ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.

#### **Artikel 1.2. Werkingssfeer**

1. Deze CAO is van toepassing op ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen vanaf 0 jaar tot en met het einde van de basisschoolleeftijd. Deze kinderopvang omvat: kindercentra (hele en halve dagopvang, buiten-, tussen- en naschoolse opvang) alsmede (bemiddeling bij) gastouderopvang.
2. De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens tegen vergoeding andere diensten aan derden aanbiedt, kan ten aanzien van een werknemer die in hoofdzaak werkzaamheden voor die andere diensten verricht in plaats van deze CAO de op die andere diensten van toepassing zijnde collectieve arbeidsvoorwaardenregeling toepassen.
3. De werkgever die naast de in lid 1 genoemde dienstverlening tevens een peuterspeelzaal exploiteert kan op de daarvoor werkzame werknemers eveneens deze CAO toepassen, na hiertoe verkregen schriftelijke toestemming van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) en van partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Onder peuterspeelzaal wordt verstaan: het bieden van speel- en/of aanvullende ontwikkelingsmogelijkheden aan kinderen vanaf 2 jaar tot aan het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen, gedurende minder dan 4 aaneengesloten uren per dag.

#### **Artikel 1.3. Ontheffing toepassing CAO**

Door het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) kan op schriftelijk verzoek van de werkgever, waarmee de OR of PVT instemt, geheel of gedeeltelijk ontheffing worden verleend van toepassing van deze CAO op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en alle of een deel van de werknemers, indien de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere CAO valt en de daarin geregelde arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers geven dan voor hen gelden op grond van deze CAO.

#### **Artikel 1.4. Bijlagen CAO**

In deze CAO wordt verwezen naar bijlagen. Deze bijlagen staan achterin deze CAO.

#### **Artikel 1.5. Duur en wijziging CAO**

1. Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en eindigt met ingang van 1 mei 2007 zonder dat hiervoor opzegging is vereist.
2. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 1.6. Aard CAO en decentrale toepassing**

1. In aanvulling op wat in deze CAO is geregeld kunnen de werkgever en de OR of PVT in overeenstemming (conform artikel 27 WOR) andere regelingen treffen, indien en voor zover deze aanvullende regelingen niet in strijd zijn met deze CAO. Afwijkingen van de CAO die in strijd zijn met deze CAO zijn nietig.
2. De werkgever en de OR of PVT kunnen in overeenstemming (conform artikel 27 WOR) bij die CAO-regelingen waar dat is aangegeven ten aanzien van de daarin geregelde arbeidsvoorwaarde een specifiek voor de eigen onderneming geldende regeling overeenkomen. Deze decentrale ondernemingsregeling wordt geacht deel uit te maken van deze CAO en prevaleert boven de CAO-bepaling waarvan is afgeweken.
3. In afwijking van lid 1 kan in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken in een sociaal plan waarover tussen de werkgever(s) en de werknemersorganisaties overeenstemming bestaat.
4. Indien een afwijkende decentrale ondernemingsregeling wordt getroffen gelden ten aanzien van de looptijd en opzegging hiervan de volgende bepalingen.
  - a. De decentrale ondernemingsregeling eindigt op het moment dat de CAO-regeling waarvan is afgeweken wordt gewijzigd. Vanaf dat tijdstip wordt de CAO-regeling (weer) van toepassing, tenzij de werkgever en de OR of PVT opnieuw een afwijkende ondernemingsregeling overeenkomen.
  - b. Indien geen opzegging van de decentrale ondernemingsregeling plaatsvindt wordt de duur van de decentrale ondernemingsregeling geacht (steeds) met een jaar te zijn verlengd, waarbij (steeds) tot uiterlijk drie maanden voor het einde van dat jaar opzegging kan plaatsvinden.
5. De OR of PVT speelt een belangrijke rol bij de invulling van arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau. In deze CAO zijn daarover afspraken gemaakt voor (ondermeer) de volgende onderwerpen:
  - Aanpassing arbeidsduur (artikel 4.6.)
  - Arbeidsomstandighedenbeleid (artikel 7.2.)
  - Beoordelingsregeling (artikel 8.3.)
  - Bestuurssamenstelling (artikel 9.4.)
  - Doelgroepenbeleid (artikel 10.2.)
  - Eindejaarsuitkering (artikel 3.5.)
  - Fusiegedragsregels (artikel 10.5.)
  - Gedragscode (artikel 10.3.)
  - Levensloopregeling (artikel 3.6.)
  - Modaliteiten 36-urige werkweek (artikel 4.8.)
  - Niet-groepsgebonden werkzaamheden (artikel 7.4.)
  - Ontheffing toepassing CAO (artikel 1.3.)
  - Regeling en vergoeding thuiswerk/telewerk (artikel 6.8.)
  - Reorganisaties (artikel 10.4.)
  - Scholings- en loopbaanbeleid (artikel 8.2.)
  - Vergoeding kinderopvang (artikel 6.9.)
  - Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer (artikel 6.4.)
  - Vergoeding reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (artikel 6.5.)
  - Vergoeding telefoonkosten (artikel 6.7.)
  - Vergoeding verhuiskosten (artikel 6.6.)
  - Werktijden (artikel 4.7.)

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 1.7. Management en vakantiekrachten**

1. Deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die belast is met de statutaire eindverantwoordelijkheid, blijkend uit de bevoegdheid tot aanname en ontslag van werknemers en tot het opstellen van de begroting, jaarrekening en het jaarverslag.
2. Deze CAO is eveneens niet van toepassing op de vakantiekracht als bedoeld in Hoofdstuk 0 onder t.

### **Artikel 1.8. Deeltijdwerk**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan een volledig dienstverband van gemiddeld 36 uur per week, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij in deze CAO anders is geregeld.

### **Artikel 1.9. Verstrekking CAO**

De werkgever verstrekt aan iedere werknemer de populaire versie van deze CAO. De werkgever zorgt dat op verzoek van de werknemer een exemplaar van deze CAO en van de wijzigingen daarop ter inzage worden verstrekt of dat deze via de computer beschikbaar zijn. Alle OR/PVT-leden ontvangen een exemplaar van deze CAO.

### **Artikel 1.10. Verkregen rechten**

De arbeidsvoorwaarden die werknemers direct voorafgaand aan de inwerkingtreding van de CAO Kinderopvang 2000 (per 1-1-2000) jegens de werkgever hadden en die als verkregen recht zijn aangemerkt, worden beschreven in artikel 74 van de CAO Kinderopvang 2005.

## HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### A. Landelijk niveau

#### **Artikel 2.1. Aard en duur arbeidsovereenkomst**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Artikel 7:668a BW (zie Bijlage IV bij deze CAO) is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de in de artikelen 8.6. en 8.7. genoemde leerarbeidsovereenkomsten.

#### **Artikel 2.2. Geschillenregeling**

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift voorleggen aan de Commissie van Geschillen (verder te noemen: 'Commissie').
2. Als het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) is vereist en door de CWI nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, is de geschilpartij door wie bij de CWI een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht om direct nadat hij door het secretariaat van de Commissie van de ontvangst van het verzoekschrift in kennis is gesteld aan de CWI opschorting van de behandeling van de ontslagvergunningsaanvraag te verzoeken.
3. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
  - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van de CWI is vereist en:
    - ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie tenminste zes weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door de CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever  
of
    - deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door de CWI op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
  - b. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
4. Als tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie te verlenen.
6. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Bijlage IX bij deze CAO.

### B. Ondernemingsniveau

#### **Artikel 2.3. Goed werkgeverschap**

De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en geeft daarbij aanwijzingen aan de hand van de eisen van de functie en het doel van de onderneming.

#### **Artikel 2.4. Geheimhouding**

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens (Stb. 2000, 302), zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan de werkgever redelijkerwijs weet of kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Deze verplichting geldt ook na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 2.5. Wijze van aangaan en inhoud arbeidsovereenkomst**

1. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aan.
2. In de arbeidsovereenkomst worden tenminste de volgende gegevens opgenomen:
  - a. de naam en woonplaats van de werknemer en de werkgever;
  - b. de datum van indiensttreding;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van de te verrichten arbeid;
  - d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - e. de arbeidsduur en de werktijden(regeling);
  - f. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan.  
In geval van bepaalde tijd wordt tevens de duur en de reden hiervan vermeld;
  - g. de salarisschaal, het salaris bij indiensttreding, de termijn van uitbetaling en de datum van de jaarlijkse verhoging;
  - h. of de werknemer wel of geen verplichting heeft om te verhuizen naar de standplaats;
  - i. dat deze CAO integraal op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur hiervan bedraagt in afwijking van artikel 7:652 BW twee maanden.
4. Degene die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van de beëindiging.

Zie voor een voorbeeld-arbeidsovereenkomst en voorbeeld-wijzigingsovereenkomst Bijlage I en II bij deze CAO.

#### **Artikel 2.6. Wijzen van beëindiging arbeidsovereenkomst**

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het BW, met inachtneming van het volgende.

- a. Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen.
- b. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
- c. De opzegtermijn is voor werkgever en werknemer gelijk.  
Bij werknemers tot en met salarisschaal 12, zoals opgenomen in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salariëring, bedraagt de opzegtermijn twee maanden.  
Met overige werknemers kan een langere opzegtermijn worden overeengekomen.  
Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn dan twee maanden gold, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
- d. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat en voor zover als de werknemer op grond van de PGGM-pensioenregeling gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegde pensionering.

- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

### **Artikel 2.7. Schorsing**

1. De werkgever kan de werknemer voor maximaal veertien kalenderdagen schorsen, als hij vermoedt dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om de werknemer op staande voet te ontslaan en de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van het werk dringend noodzakelijk is. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met veertien dagen worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot schorsing en het besluit tot verlenging ervan direct aan de werknemer mee. Hij vermeldt daarbij de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. De werkgever bevestigt het besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
3. De werkgever zal de werknemer uitnodigen zich te laten horen voordat hij tot schorsing overgaat. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Als de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten daarvan in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld mededeling te doen van de rehabilitatie. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
7. Als de werkgever de werknemer niet rehabiliteert of de rehabilitatie van de werknemer niet tijdig schriftelijk meedeelt of bevestigt als het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kan dit voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.

### **Artikel 2.8. Op non-actiefstelling**

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van maximaal twee weken op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk aan de werknemer mee, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te laten vinden.
6. Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 2.9. Goed werknemerschap**

De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren.

### **Artikel 2.10. Min/max-overeenkomst**

In een arbeidsovereenkomst die alleen een minimumaantal of een minimum en een maximumaantal te werken uren per week vermeldt, mag het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan tien uur per week bedragen.

### **Artikel 2.11. Nul-urenovereenkomst**

De werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht heeft, indien hij korter dan drie uren werkzaamheden moet verrichten, recht op uitbetaling van driemaal het voor hem geldende uurloon.

### **Artikel 2.12. Afwijkende werktijden en/of standplaats**

Binnen redelijke grenzen en voor zover dit uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit is de werknemer, na overleg, verplicht in te stemmen met tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden en/of van zijn standplaats.

### **Artikel 2.13. Melding afwezigheid**

Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid of een andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk onder vermelding van de reden door te (laten) geven aan de werkgever. De werkgever bepaalt op welke wijze dit dient te gebeuren. Zodra het tijdstip bekend is waarop de werknemer de werkzaamheden kan hervatten, dient hij de werkgever dat te (laten) melden.

### **Artikel 2.14. Geheimhouding**

Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

### **Artikel 2.15. Niet-toegestane handelingen**

De werknemer mag niet direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken. Ook mag de werknemer niet direct of indirect geschenken of beloningen aannemen van natuurlijke of rechtspersonen waarmee de werknemer in de uitoefening van zijn functie direct of indirect in aanraking komt.

Tenzij de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend is het de werknemer verboden:

- a. persoonlijke diensten te laten verrichten door andere werknemers;
- b. goederen van de werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden;

- c. actief in wervende zin gebruik te maken van de klantenkring of andere relaties van de werkgever. Dit geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 2.16. Medewerking tot vordering schadevergoeding**

Als de werkgever terzake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

#### **Artikel 2.17. Nevenwerkzaamheden**

1. De werknemer moet betaalde nevenwerkzaamheden ten minste een maand voor aanvang daarvan schriftelijk bij de werkgever melden. Ditzelfde geldt voor onbetaalde nevenwerkzaamheden die een relatie hebben met de functie van de werknemer of die de zakelijke belangen van de werkgever zouden kunnen schaden. Als de werkgever niet binnen een maand na deze melding reageert, wordt dit beschouwd als goedkeuring.
2. De werkgever moet een besluit tot het niet-toestaan van de nevenwerkzaamheden schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. Het is de werknemer niet toegestaan de nevenwerkzaamheden aan te vangen als de werkgever daartegen bezwaar heeft gemaakt.
3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet-toegestane nevenwerkzaamheden of van nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 die niet zijn gemeld, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in artikel 7.5. van deze CAO geregelde loondoorbetaling of aanvullingen op wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 2.18. Overlijden van de werknemer**

1. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden uitbetaald. Daarnaast ontvangt de belanghebbende een uitkering ineens ter grootte van het salaris en de vakantietoeslag over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na het overlijden. Onder belanghebbende wordt verstaan de wettelijke erfgenaam.
2. Als er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
3. Als er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1 en lid 2, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat ter zake van het overlijden van de werknemer wordt verstrekt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## HOOFDSTUK 3 SALARIS en PENSIOEN, LEVENSLOOP en ANDERE KEUZEMOGELIJKHEDEN

### A. Landelijk niveau

#### **Artikel 3.1. Salaris algemeen**

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bepalingen van Hoofdstuk 11 Salariëring van deze CAO.
2. In de functiematrix van artikel 12.1. van deze CAO wordt voor de in het functieboek opgenomen matrixfuncties aangegeven in welke salarisschaal de desbetreffende functie is ingedeeld.
3. Als de in de functiebeschrijving van de werknemer vermelde werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een in het functieboek opgenomen matrixfunctie, moet de bepaling van de salarisschaal plaatsvinden op basis van artikel 11.11. van deze CAO.

#### **Artikel 3.2. Vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 7.5. van deze CAO.
3. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens.  
Voor de werknemer met een volledig dienstverband van bedraagt de vakantietoeslag minimaal €135,-- per maand (met ingang van 1 januari 2006).  
In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.  
De uitbetaling van de vakantietoeslag kan ten hoogste tweemaal per jaar plaatsvinden, maar in ieder geval op 31 mei.

#### **Artikel 3.3. Pensioen PGGM**

In de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting "Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen" (PGGM) worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking hebben op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, inclusief de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie. Partijen bij deze CAO maken deel uit van het bestuur van het PGGM. De premielastwijziging wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks gelijkmatig verdeeld over werknemer en werkgever met behulp van de PGGM-premiediskette.

#### **Artikel 3.4. Levensloopregeling**

Partijen bij deze CAO bieden werkgevers en de OR of PVT ondersteuning bij het maken van een reglement levensloopregeling door een voorbeeldreglement aan te bieden.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 3.5. Eindejaarsuitkering**

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering afhankelijk van vast te stellen resultaten en/of doelen van in totaal 3,5%.
2. De uitbetaling van de uitkering van 3,5% is afhankelijk van het behalen van een financieel resultaat en/of een ander doel dat de werkgever en de OR, PVT of Personeelsvergadering hebben afgesproken.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan elke werknemer die in die maand in dienst is. De uitkering wordt berekend over het feitelijk verdiende totale jaarsalaris en de in het jaar opgebouwde vakantietoeslag.
4. Het kunnen bereiken van de afgesproken resultaten en/of doelen moet door de werknemers beïnvloedbaar zijn en het al dan niet behaald zijn ervan moet objectief meetbaar kunnen worden vastgesteld.
5. De werkgever moet de schriftelijke voorstellen voor de te bereiken resultaten en/of doelen, de hierbij geldende procedure en de faciliteiten om het resultaat en/of doel te behalen tijdig (voor 1 januari) ter instemming (conform artikel 27 WOR) aan de OR, PVT of Personeelsvergadering voorleggen, zodat de afspraken over de te behalen resultaten en/of doelen voorafgaand aan het desbetreffende jaar kunnen worden gemaakt.
6. Als de werkgever niet voordat het desbetreffende jaar begint een voorstel voor een te bereiken financieel resultaat en/of een ander doel voorlegt, moet de werkgever de eindejaarsuitkering uitbetalen.
7. De OR, PVT of Personeelsvergadering moet uiterlijk 28 dagen na ontvangst van het voorgelegde voorstel hierop schriftelijk reageren. Indien de OR, PVT of Personeelsvergadering niet op het voorstel reageert, wordt de hieraan verbonden uitkering niet uitbetaald.
8. De werkgever moet uiterlijk 28 dagen na het bereiken van overeenstemming met de OR, PVT of Personeelsvergadering de overeengekomen afspraken schriftelijk, inclusief de daarbij behorende criteria, het plan van aanpak en de planning, binnen de onderneming bekendmaken.

### **Artikel 3.6. Reglement levensloopregeling**

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een reglement levensloopregeling op voor de onderneming. Hierin worden de kaders en randvoorwaarden rond het opnemen van levensloopverlof geregeld.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 3.7. Salaris algemeen**

1. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer direct gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld.
2. De werknemer moet uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris en uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris hierover kunnen beschikken.
3. 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 meegedeeld.

### **Artikel 3.8. Individuele afspraken**

De artikelen 4.2., 4.3., 4.5. t/m 4.9., 6.10. en Hoofdstuk 11 Salariëring van deze CAO zijn niet van toepassing op de werknemer die, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek, een hoger maximumsalaris heeft dan het maximum van de in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salariëring opgenomen salarisschaal 12. Werkgever en werknemer moeten in dit geval over de in deze CAO-bepalingen geregelde onderwerpen individuele afspraken maken.

### **Artikel 3.9. Waarneming**

1. De werknemer met wie door de werkgever is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming dertig dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage. Deze toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen als hij in de waargenomen functie zou worden ingeschaald.
2. De werkgever kan niet meer dan twee werknemers met de waarneming van dezelfde andere werknemer belasten.
3. Als de werkgever de waarneming opgedraagt aan twee werknemers, ontvangen deze werknemers de toelage ieder naar evenredigheid van het door de werkgever vastgestelde percentage van de waarneming.

### **Artikel 3.10. Pensioenpremieverdeling**

De werkgever houdt een deel van de verschuldigde PGGM-premie op het salaris van de werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in artikel 5 van het PGGM-pensioenreglement.

Dit werknemersdeel bedraagt met ingang van 1 januari 2006:

- a. voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling: 9,77% van het salaris, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het PGGM die hanteert;
- b. voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling: nihil.

### **Artikel 3.11. Levensloopregeling**

1. Met ingang van 1 januari 2006 kan iedere werknemer vrijwillig sparen via een levensloopregeling.
2. Als een werknemer deelneemt aan een levensloopregeling bedraagt de werkgeversbijdrage 0,4% per maand van het salaris van de werknemer. Als een werknemer niet deelneemt aan een levensloopregeling zal de werkgever de werkgeversbijdrage van 0,4% per maand gelijktijdig met het maandsalaris uitbetalen.
3. Tijdens de periode van levensloopverlof betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel inzake de pensioenpremie, als de werknemer tijdens de verlofperiode tenminste een inkomen uit levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.

### **Artikel 3.12. Fietsenplan**

De werkgever en de werknemer kunnen binnen het kader van de fiscale mogelijkheden omzetting van beloningsbestanddelen van de werknemer overeenkomen ten behoeve van een fietsenplan. De afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

**Artikel 3.13. Vakbondscontributie**

De werknemer kan de werkgever verzoeken gebruik te mogen maken van de fiscale mogelijkheden om de contributie van de werknemersorganisatie, die partij is bij deze CAO, van zijn brutosalaris of bruto vakantietoeslag te laten inhouden.

## HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR en WERKTIJDEN

### A. Landelijk niveau

#### **Artikel 4.1. Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit**

Partijen bij deze CAO treden zo spoedig mogelijk in overleg na publicatie van wijzigingen in wet- en regelgeving op het gebied van arbeidstijden die gevolgen hebben voor de kinderopvang om in verband hiermee deze CAO aan te passen.

#### **Artikel 4.2. Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
2. Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats.

#### **Artikel 4.3. Toepassing Arbeidstijdenwet**

1. Waar in deze CAO het begrip 'dienst', 'nachtdienst' of 'pauze' wordt gehanteerd, wordt hiermee bedoeld hetgeen de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, 598) daaronder verstaat, te weten:
  - a. 'dienst': een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
  - b. 'nachtdienst': een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen;
  - c. 'pauze': een tijdruimte van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
2. Ten aanzien van de onderwerpen 'arbeids- en rusttijden' en 'pauze' wordt in deze CAO de overlegregeling op grond van de Arbeidstijdenwet van toepassing verklaard.
3. Ten aanzien van de onderwerpen 'zondagsarbeid' en 'arbeid in nachtdienst' wordt in deze CAO de standaardregeling op grond van de Arbeidstijdenwet van toepassing verklaard.

Zie voor een schema met betrekking tot de standaard- en overlegregeling van de Arbeidstijdenwet Bijlage VII bij deze CAO.

#### **Artikel 4.4. Aanpassing arbeidsduur**

Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.

### B. Ondernemingsniveau

#### **Artikel 4.5. Toepassing Arbeidstijdenwet**

In afwijking van artikel 4.3. lid 3 kan de werkgever met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) voor de daarin genoemde onderwerpen de overlegregeling op grond van de Arbeidstijdenwet van toepassing verklaren.

#### **Artikel 4.6. Aanpassing arbeidsduur**

Het recht van de deeltijdwerknemer op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst kan op grond van bedrijfseconomische, -organisatorische, -sociale redenen op twee manieren worden ingeperkt c.q. teniet gedaan:

- doordat de werkgever met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) in een regeling beperkingen/afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van het uitbreidingsrecht vastlegt;
- doordat de werkgever, bij het ontbreken van een regeling hieromtrent, met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) het uitbreidingsrecht niet aan de werknemer toekent.

#### **Artikel 4.7. Toepassing werktijden**

De werkgever kan met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) van het in artikel 4.9. lid 2 a en/of b bepaalde afwijken bij een specifiek voor de eigen onderneming geldende regeling.

#### **Artikel 4.8. Modaliteiten 36-urige werkweek**

1. Voor de toepassing van de gemiddeld 36-urige werkweek zijn in deze CAO diverse vormen mogelijk. Als de werkgever met instemming van de OR (conform artikel 27 WOR) geen afwijkende regeling vaststelt, geldt het volgende.
  - a. De werknemer met een volledig dienstverband die doorgaans op vaste tijden werkzaam is werkt gedurende 40 uur per week.
  - b. De werknemer met een volledig dienstverband die op wisselende tijden werkzaam is werkt gedurende 160 uur per vier weken, met een maximum van 50 uren per week.
  - c. De door de werknemer extra gewerkte uren boven de 36 uur per week worden hem op een ander tijdstip in de vorm van blokken van 4 of 8 aaneengesloten doorbetaalde uren extra vrije tijd beschikbaar gesteld. Dat geldt ook voor de deeltijdwerknemer, met dien verstande dat de extra gewerkte uren ook in kleinere of grotere blokken extra vrije tijd beschikbaar kunnen worden gesteld om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de omvang van de dagelijkse arbeidsduur van de deeltijdwerknemer en om versnippering van vrije tijd te voorkomen.
  - d. De werkgever bepaalt tijdig in overleg met de individuele werknemer de aanvang en het einde van de onder c bedoelde blokken aaneengesloten doorbetaalde uren extra vrije tijd.
  - e. De werkgever kan besluiten of en zo ja in hoeverre de doorbetaalde uren extra vrije tijd collectief dienen te worden opgenomen of slechts binnen bepaalde grenzen vrij opneembaar zijn. Zo'n besluit van de werkgever behoeft de instemming van de OR (conform artikel 27 WOR).
2. De werkgever die in aanvulling op en/of in plaats van het model in lid 1 wenst over te gaan tot invoering van een andere werktijdenregeling dient met instemming van de OR (conform artikel 27 WOR) een werktijdenregeling vast te stellen, waarin de binnen de onderneming te hanteren modellen zijn opgenomen. Voor die regeling geldt het volgende.
  - a. Als sprake is van een regeling met een vaste arbeidsduur per week komt deze overeen met de gemiddelde arbeidsduur in de individuele arbeidsovereenkomst.
  - b. Als sprake is van een variabele arbeidsduur per week voorziet de regeling erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo

- resteert, tenzij tussen de werkgever en de individuele werknemer anders wordt overeengekomen.
- c. Als sprake is van een regeling met een variabele arbeidsduur die met instemming van de OR wordt toegepast, kan per werkweek maximaal eennegende deel naar boven of naar beneden worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week. Een werktijdenregeling met een grotere afwijking dan eennegende deel kan eveneens met instemming van de OR worden ingevoerd, maar toepassing hiervan op de individuele werknemer behoeft de instemming van die werknemer.
  - d. Als de invoering van een nieuwe werktijdenregeling leidt tot een wijziging van de individueel met de werknemer overeengekomen werktijden, behoeft dit de instemming van die werknemer.
3. In het kader van een werktijdenregeling die met instemming van de OR wordt toegepast kan de werknemer de extra gewerkte uren, die per werkweek niet meer mogen bedragen dan eennegende deel van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week, als inleg storten in de levensloopregeling. Omdat in de levensloopregeling geen tijd kan worden gespaard worden de uren omgezet in het dan geldende uursalaris.
  4. De van toepassing zijnde werktijdenregeling blijft onverkort gelden bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en in alle gevallen waarin de werknemer verlof met behoud van salaris geniet of een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567) ontvangt. Dit betekent enerzijds dat bij arbeidsongeschiktheid van of het genieten van doorbetaald verlof door de werknemer op de gebruikelijke wijze volgens de geldende werktijdenregeling opbouw van extra gewerkte uren plaatsvindt, alsmede anderzijds dat bij het zich voordoen hiervan op het tijdstip dat de werknemer de uit de geldende werktijdenregeling voortvloeiende doorbetaalde uren extra vrije tijd zal opnemen de aanspraak hierop komt te vervallen.
  5. Indien en voor zover het tijdstip van opnemen van de door de werknemer extra gewerkte uren niet voortvloeit uit de van toepassing zijnde werktijdenregeling stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid de extra gewerkte uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer van deze gelegenheid geen gebruikmaakt stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd worden genoten.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 4.9. Werktijden algemeen**

1.
  - a. Met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 4.2., 4.8. en 4.11. stelt de werkgever – na overleg met de werknemer – de werktijden vast.
  - b. De werknemer die niet op wisselende tijden werkzaam is heeft recht op twee dagen verlof per week, in de regel op zaterdag en zondag.
  - c. Bij de regeling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2.
  - a. Als de werktijden bij rooster worden geregeld dient de werkgever de dagen waarop gewerkt moet worden zo spoedig mogelijk, maar ten minste 28 etmalen voor aanvang van de periode waarop het rooster betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers te brengen.

- b. De werkgever dient de definitief vastgestelde individuele werktijden ten minste 10 etmalen van tevoren ter kennis van de desbetreffende werknemer te brengen, tenzij hiervan moet worden afgeweken in verband met het vervangen van een zieke collega-werknemer.

**Artikel 4.10. Aanpassing arbeidsduur**

De werknemer die in deeltijd werkzaam is heeft, in het geval van een vacature waarvoor hij volgens de objectieve functie-eisen in aanmerking komt, aanspraak op uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst.

**Artikel 4.11. Arbeidsduurverkorting oudere werknemer**

1. De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op verkorting van de arbeidsduur met behoud van salaris met 4 uren per week, in de vorm van een vierdaagse werkweek van 32 uur.
2. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de desbetreffende werknemer ook anders worden vormgegeven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
3. De werknemer met een niet-volledig dienstverband en de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, waarbij wordt afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
4. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet-genoten arbeidsduurverkorting komt te vervallen.

## HOOFDSTUK 5 VERLOF, ARBEID en ZORG

### A. Landelijk niveau

#### Artikel 5.1. Vakantieverlof

1. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 175 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Het in lid 1 genoemde aantal uren vakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd conform de hiernavolgende tabel.

Leeftijd	Verhoging
30 t/m 39 jaar	7,2 uur
40 t/m 44 jaar	14,4 uur
45 t/m 49 jaar	21,6 uur
50 t/m 54 jaar	36 uur

De werknemer die 55 jaar wordt heeft in het kalenderjaar waarin hij deze leeftijd bereikt tot de maand van zijn verjaardag aanspraak op verhoging van zijn vakantie met 3,6 uur per maand.

### B. Ondernemingsniveau (n.v.t.)

### C. Werknemersniveau

#### Artikel 5.2. Vakantieverlof

1. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.
2. In enig jaar niet-genoten vakantieverlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens artikel 5.1. toekomstige verlof.
3. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoot.
4. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.

#### Artikel 5.3. Verlof op feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:  
nieuwjaarsdag, tweede paasdag, koninginnedag, 5 mei (1x per 5 jaar, te beginnen in 2010), hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.
2. Als het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van het genoemde verlof vindt compensatie plaats door toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.

De werknemer die op wisselende tijden werkzaam is en die op een in lid 1 genoemde verlofdag heeft gewerkt, volgens rooster vrij was of wegens arbeidsongeschiktheid of vakantie niet kon werken, heeft eveneens recht op toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.

3. De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te hoeven werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
  - vrij volgens rooster;
  - het opnemen van een vakantiedag;
  - buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.

#### **Artikel 5.4. Buitengewoon verlof**

1. In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald aaneengesloten verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat de werknemer volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten.
  - a. Bij ondertrouw of bij passeren notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
  - b. Bij huwelijk of bij registratie van de partner in de zin van de Wet op de partnerregistratie (Stb. 1997, 324): 3 dagen.
  - c. Bij bevalling van zijn partner: 3 dagen.
  - d. Voor het verrichten van werkzaamheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 10 dagen per kind.
  - e. Bij ernstige en/of acute ziekte van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: voor een duur ter beoordeling van de werkgever.
  - f. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
    - 4 dagen bij het overlijden van de onder e bedoelde personen;
    - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad en 1 dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde graad.Is de werknemer echter belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.
  - g. Voor het consulteren van een arts, indien en voor zover dit niet buiten werktijd van de werknemer kan plaatsvinden.
2.
  - a. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer – met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris – recht op buitengewoon verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of verkozen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dat niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
  - b. De werkgever kan de werknemer verlof zonder behoud van salaris verlenen bij aanvaarding van de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, van wethouder van een gemeente of van bestuurslid van een gewestraad of stadsdeelraad.

3. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
4. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

#### **Artikel 5.5. Overige gevallen buitengewoon verlof**

Buiten de in artikel 5.4. genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen als de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

#### **Artikel 5.6. Ouderschapsverlof**

In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567) gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.

- a. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
- b. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
- c. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
- d. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- e. In afwijking van het onder d gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- f. Het bepaalde onder b en c is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden per kind.
- g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft als hij deelneemt of zou deelnemen aan de levensloopregeling in mindering gebracht.
- h. Als tijdens of binnen zes maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst is geëindigd of de overeengekomen arbeidsduur is verminderd, betaalt de werknemer het doorbetaalde salaris over het genoten ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Als het gaat om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur betaalt de werknemer alleen het doorbetaalde salaris terug over het deel waarmee de arbeidsduur is teruggebracht. Deze laatste terugbetaling geschiedt echter niet als de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de tijdens het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur heeft geweigerd.

#### **Artikel 5.7. Zorgverlof**

De werknemer die zorg draagt voor een of meer van de volgende personen: partner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg of aangehuwde kinderen, heeft recht op doorbetaald verlof volgens onderstaande bepalingen bij ernstige ziekte van een of meer van deze personen indien uit een schriftelijke verklaring van een behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is.

- a. Dit verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd.
- b. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
- c. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
- d. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
- e. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- f. In afwijking van het onder e gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- g. Het bepaalde onder c en d is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal zes maanden.

## **A. Landelijk niveau**

### **Artikel 6.1. Tegemoetkoming zorgverzekering**

1. Partijen bij deze CAO zullen werkgevers adviseren over het afsluiten van een collectieve verzekering met een door hen geselecteerde zorgverzekeraar.
2. De werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 1 t/m 6 en die deelneemt aan een door de werkgever aangeboden collectieve basisverzekering ontvangt een tegemoetkoming van €8,-- bruto per maand.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 ontvangt iedere werknemer die deelneemt aan een door de werkgever aangeboden collectieve aanvullende verzekering een tegemoetkoming van €8,-- bruto per maand.
4. De in lid 2 en 3 genoemde tegemoetkomingen worden uitbetaald ongeacht de omvang van het dienstverband.

### **Artikel 6.2. Jubileumtoelage**

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vallen heeft recht op een jubileumtoelage bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar en wel bij:
  - 25 dienstjaren een half maandsalaris;
  - 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
  - 50 dienstjaren een heel maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt begrepen het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage over een maand en met het bedrag dat gerekend over een periode van drie maanden voorafgaand aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoelage is genoten. Het totaalbedrag wordt afgerond op een veelvoud van twee euro.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 6.3. Tegemoetkoming zorgverzekering**

De werkgever kan, in afwijking van het bepaalde in artikel 6.1. leden 2 en 3, met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) besluiten de tegemoetkomingen ook te betalen aan werknemers die niet aanvullend verzekerd zijn en/of die niet deelnemen aan de collectieve verzekering.

### **Artikel 6.4. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer**

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een ondernemingsregeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Onderdeel van deze regeling is een compensatie bij reizen met een sociaal veiligheidsrisico (zie in dit verband artikel 61 lid 2 CAO Kinderopvang 2005).

### **Artikel 6.5. Vergoeding reis- en verblijfkosten dienstreizen**

1. De werkgever treft met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een ondernemingsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten dienstreizen.
2. Uitgangspunten / onderdeel van deze regeling zijn:
  - bij gebruik van een eigen auto een vergoeding van minimaal €0,31 bruto per kilometer;
  - bij gebruik van openbaar vervoer een vergoeding gebaseerd op de laagste klasse;
  - een vergoeding voor verblijfskosten.

3. Als de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt blijft Uitvoeringsregeling B van de CAO Kinderopvang 2005 van toepassing.
4. Ondernemingsregelingen die op 31 december 2005 al bestaan eindigen op grond van artikel 1.6. lid 4 onder a van deze CAO. Als de werkgever en de OR of PVT hierover overeenstemming bereiken kunnen zij de eerdere ondernemingsregeling eventueel in afwijking van het in lid 2 bepaalde voortzetten.

#### **Artikel 6.6. Vergoeding verhuiskosten**

1. De werknemer die verplicht is te verhuizen of die op grond van een medische noodzaak – blijkend uit een verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige – verhuist, heeft recht op een verhuiskostenvergoeding en een vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing.
2. De werkgever treft conform lid 1 met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een ondernemingsregeling verhuiskostenvergoeding en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing.
3. Als de in lid 2 bedoelde regeling niet tot stand komt blijft Uitvoeringsregeling A van de CAO Kinderopvang 2005 van toepassing.

#### **Artikel 6.7. Vergoeding telefoonkosten**

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever thuis over een telefoonaansluiting moet beschikken ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De werkgever treft conform lid 1 met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een ondernemingsregeling telefoonkostenvergoeding.
3. Als de in lid 2 bedoelde regeling niet tot stand komt blijft Uitvoeringsregeling D van de CAO Kinderopvang 2005 van toepassing.

#### **Artikel 6.8. Regeling en vergoeding kosten thuiswerk/telewerk**

1. Als de werkgever aan de werknemer, al dan niet op diens eigen verzoek, het thuis verrichten van werkzaamheden wil kunnen opdragen, moet de werkgever hiervoor met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een ondernemingsregeling vaststellen.
2. De in lid 1 bedoelde regeling moet in ieder geval bepalingen bevatten over het aan de werknemer verstrekken van een vergoeding voor het gebruik van ruimte, energie, inventaris en apparatuur. Bij het vaststellen van deze vergoeding moeten de hiermee verband houdende fiscale aspecten ook in aanmerking worden genomen.

### **C. Werknemersniveau**

#### **Artikel 6.9. Vergoeding kinderopvang**

1. De werknemer die als alleenstaande een of meer kinderen verzorgt, of samen met een partner die betaalde arbeid verricht of een opleiding volgt, heeft aanspraak op een vergoeding kinderopvang. Deze aanspraak geldt tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor het kind begint.
2. De werknemer verstrekt de werkgever gegevens waaruit de soort opvang, het aantal uren opvang, de kosten van de opvang, de duur van het contract en de registratie van het kindercentrum of gastouderbureau in het kader van de Wet kinderopvang (Stb. 2004, 455) blijken. Als de gegevens wijzigen informeert de werknemer de werkgever hierover zo spoedig mogelijk.

3. De werknemer is vrij in de keuze van de soort kinderopvang en het (geregistreerde) kindercentrum of gastouderbureau. De werkgever en de OR of PVT kunnen in afwijking hiervan overeenkomen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.6. lid 4 van deze CAO, dat de werknemer van de door de werkgever geboden kinderopvang gebruik moet maken.
4. De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding in de kosten van de benodigde kinderopvang gedurende de werktijd, pauzetijd en reistijd van opvangadres naar werkadres en terug, indien en voorzover de werknemer doorbetaling van kosten voor die opvang verschuldigd is.
5. De vergoeding bedraagt minimaal eenzesde deel van de kosten van de benodigde kinderopvang. De vergoeding wordt maandelijks aan de werknemer uitbetaald.

#### **Artikel 6.10. Onregelmatigheidstoeslag**

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag of op een zaterdag, zondag of feestdag ontvangt een vergoeding conform de volgende tabel.

**Tabel Onregelmatigheidstoeslag**

<i>Onregelmatigheidstoeslag</i>	<i>07.00 – 19.00 uur</i>	<i>19.00 – 07.00 uur</i>
maandag t/m vrijdag	-	20%
zaterdag	30%	40%
zon- en feestdagen	45%	45%

2. De werknemer ontvangt geen onregelmatigheidstoeslag over de eerste twee avonden per kalenderjaar. Tijdens deze twee avonden ontvangt de werknemer zijn gewone uursalaris.
3. De toeslag wordt op de werkdagen maandag tot en met vrijdag alleen toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.
4. De toeslag wordt berekend over het uursalaris van de werknemer, maar ten hoogste over het uursalaris dat hoort bij salarisnummer 18 van de in artikel 11.2. van Hoofdstuk 11 Salariëring opgenomen tabel.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die een hoger maximumsalaris heeft dan het maximum van de in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salariëring opgenomen salarisschaal 10. Het bepaalde in dit artikel geldt evenmin voor de werknemer die uitsluitend buiten de in lid 1 genoemde tijdstippen werkzaam is in een ondersteunende functie buiten het primaire proces van de kinderopvang.

## **A. Landelijk niveau**

### **Artikel 7.1. Arboplusconvenant Kinderopvang**

Partijen bij deze CAO en de overheid zijn een Arboplusconvenant Kinderopvang 2005-2007 overeengekomen. Deze tripartite overeenkomst op brancheniveau dient ter verbetering van het verzuim- en reïntegratiebeleid, vermindering van werkdruk en werkstress, en vermindering van het aantal arbeidsongeschikten. Op basis van een plan van aanpak worden werkgever, ondernemingsraad en werknemers gestimuleerd en ondersteund zich in te spannen voor een samenhangend beleid op het terrein van arbeid en gezondheid.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 7.2. Arbeidsomstandighedenbeleid**

De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid. Dit beleid wordt uitgevoerd met behulp van de maatregelen en instrumenten uit het Arboplusconvenant, tenzij andere maatregelen en instrumenten even effectief zijn. De OR heeft instemmingsrecht (conform artikel 27 WOR) ten aanzien van alle beleidsbesluiten in dit gehele traject.

### **Artikel 7.3. Groepsgrootte en inzet groepsleiding**

De werkgever leeft jegens de werknemer ten aanzien van de groepsgrootte en de inzet van groepsleiding de artikelen 3 en 4 van de 'Beleidsregels kwaliteit kinderopvang' (Staatscourant 2004, 222) na, zoals opgenomen in Bijlage V bij deze CAO, met dien verstande dat onder 'beroepskracht' wordt verstaan een groepsleidster of groepsleidster in opleiding conform artikel 8.6. van deze CAO en onder 'volwassene' wordt verstaan een meerderjarige die de werkgever kind- en/of groepsgerichte activiteiten kan opdragen.

### **Artikel 7.4. Niet-groepsgebonden werkzaamheden**

De werkgever moet met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) in een ondernemingsregeling vastleggen welke werkzaamheden niet gelijktijdig gecombineerd kunnen worden met groepsgebonden werkzaamheden en op welke wijze voor die werkzaamheden apart arbeidstijd beschikbaar is.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 7.5. Arbeidsongeschiktheid**

1. De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
  - 100% tijdens de eerste t/m de zesde maand;
  - 90% tijdens de zevende t/m de twaalfde maand;
  - 80% tijdens de dertiende t/m de achttiende maand;
  - 70% tijdens de negentiende t/m de vierentwintigste maand.
2. De in lid 1 bedoelde werknemer heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
  - 100% tijdens de eerste t/m de zesde maand;
  - 95% tijdens de zevende t/m de twaalfde maand;
  - 90% tijdens de dertiende t/m de achttiende maand;

- 85% tijdens de negentiende t/m de vierentwintigste maand;  
als hij een van de volgende activiteiten verricht:
  - het uitvoeren van op reïntegratie gerichte werkzaamheden in het kader van een reïntegratieplan;
  - het volgen van scholing/training gericht op werkherhervatting;
  - het aanvaarden van een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).
- 3. Bij de toepassing van de leden 1 t/m 2 worden perioden waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, als die perioden elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- 4. De periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet telt niet mee voor de bepaling van de in lid 1 t/m 2 genoemde tijdvakken. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567) ontvangt betaalt de werkgever, als deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris, een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten salaris
- 5. De werknemer die na een keuring volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard en een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt heeft, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, t/m uiterlijk de achttiende maand van zijn arbeidsongeschiktheid recht op aanvulling van de aan hem wegens arbeidsongeschiktheid verstrekte wettelijke uitkering en/of uitkering op grond van de voor hem geldende pensioenregeling tot het percentage van zijn maandsalaris waarop de werknemer op grond van lid 1 of 2 recht had voordat hij volledig arbeidsongeschikt werd verklaard.
- 6. De werkgever kan het dienstverband van de werknemer die na keuring door het UWV na twee jaar arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van minder dan 35% niet in verband met beperkingen veroorzaakt door deze arbeidsongeschiktheid beëindigen. De werkgever en de werknemer zoeken samen naar passende arbeid. Als deze binnen de onderneming niet beschikbaar is wordt de werknemer begeleid naar een passende functie buiten de onderneming.
- 7. Indien het maandsalaris van de werknemer wijzigt door de algemene loonontwikkeling van deze CAO of door toepassing van Hoofdstuk 11 Salariëring geldt bij de toepassing van de leden 1, 2, 4 en 5 het aldus gewijzigde maandsalaris.
- 8. De werknemer heeft gedurende de in de leden 1, 2, 4 en 5 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
- 9. De in de leden 1 t/m 2 genoemde doorbetaling wordt verminderd met een eventueel door de werknemer ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering voortvloeiend uit een (verplichte) wettelijke of aan de arbeidsovereenkomst verbonden verzekering dan wel met door de werknemer binnen of buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verrichte werkzaamheden.
- 10. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling dan wel dit recht vervalt geheel of gedeeltelijk:
  - a. als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
  - b. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;

- c. voor de tijd dat door toedoen van de werknemer zijn genezing belemmerd of vertraagd wordt;
- d. als de aanspraak van de werknemer op een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid en/of uitkering op grond van de voor hem geldende pensioenregeling door zijn toedoen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd dan wel komt te vervallen.

De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.

- 11. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de meldingsverplichting van artikel 2.13. van deze CAO niet nakomt of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften betreffende het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht vast te stellen. De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
- 12. Voor werknemers die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden gelden de bepalingen van artikel 44 van de CAO Kinderopvang 2004.

## **A. Landelijk niveau**

### **Artikel 8.1. Onderzoek scholings- en loopbaanmogelijkheden**

Partijen bij deze CAO werken aan een flexibel en transparant opleidingsaanbod om bij- en nascholing, loopbaanplanning en deskundigheidsbevordering te verbeteren. Hierbij maken CAO-partijen gebruik van bestaande platforms en andere samenwerkingsverbanden zoals het Platform Kwalificatiebeleid, OVDB, FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorstellen en diverse regionale overleggen.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 8.2. Scholings- en loopbaanbeleid**

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) jaarlijks een plan vast met betrekking tot het te voeren scholings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en buiten de onderneming.
2. In dit plan komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde.
  - a. Het budget dat voor uitvoering hiervan beschikbaar is.
  - b. Met betrekking tot studiefaciliteiten:
    - aanvraagprocedure;
    - verlofmogelijkheden;
    - kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting.
  - c. Met betrekking tot loopbaanfaciliteiten:
    - mogelijkheden voor een loopbaangesprek met een door de werknemer in overleg met de werkgever gekozen deskundige;
    - mogelijkheden voor de werknemer om te komen tot een persoonlijk opleidingsplan en/of loopbaanontwikkelingsplan;
    - mogelijkheden ter bevordering van doorstroom.

### **Artikel 8.3. Beoordelingsregeling**

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een beoordelingsregeling voor de onderneming vast. Pas nadat de OR of PVT heeft ingestemd met de beoordelingsregeling kan deze worden toegepast. Indien geen instemming van de OR of PVT wordt verkregen kan de werkgever uitsluitend de beoordelingsregeling zoals opgenomen in de CAO Kinderopvang 2005 toepassen.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 8.4. Jaargesprek**

De werknemer heeft eenmaal per jaar op zijn verzoek recht op een jaargesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. Dit jaargesprek vindt plaats binnen zes weken na het verzoek. De werknemer kan in dit gesprek de volgende onderwerpen aan de orde stellen:

- loopbaanontwikkeling en opleidingswensen van de werknemer, hetgeen kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan;
- beleid ten aanzien van de levensfase waarin de werknemer zich bevindt;
- individuele werktijden in het kader van het combineren van arbeid en privé;
- arbeidsomstandigheden en werkbelasting;
- verbeteringsmogelijkheden met betrekking tot het functioneren van de werknemer.

### **Artikel 8.5. Bijscholing**

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen.

Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 8.6. BBL - regeling (beroepsbegeleidende leerweg)**

#### *A. Omvang arbeidsovereenkomst*

1. De werkgever moet aan de BBL-leerling die een reguliere drie-jarige opleiding tot groepsleidster volgt en die het onderdeel beroepspraktijkvorming van deze opleiding bij de werkgever gaat vervullen een arbeidsovereenkomst aanbieden voor tenminste twintig uur per week.  
Als de BBL-leerling een opleiding tot groepsleidster volgt die afwijkt van de reguliere opleidingsduur van drie jaar, moet de werkgever een arbeidsovereenkomst aanbieden voor tenminste het aantal uren per week van het onderdeel beroepspraktijkvorming van die opleiding.
2. De werkgever kan aan de BBL-leerling een arbeidsovereenkomst voor meer uren per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die de BBL-leerling op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.
3. In afwijking van artikel 7:668a BW kan de in de leden 1 t/m 2 bedoelde arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501). De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding. Indien de opleiding binnen of uiterlijk na vier jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een voor onbepaalde tijd. Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2004 zijn aangegaan geldt voor deze omzetting daarnaast als voorwaarde dat een vacature c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de twaalf maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 8.3.

Zie voor een BBL-voorbeeld-arbeidsovereenkomst Bijlage III bij deze CAO.

#### *B. Salariëring en inzetbaarheid*

Ten aanzien van de salariëring en de inzetbaarheid van de BBL-leerling is het onderstaande schema van toepassing:

<i>Opleidingsfase</i>	<i>Salaris</i>	<i>Formatieve inzetbaarheid</i>	<i>Wijze van vaststelling opleidingsfase</i>	<i>Wijze van vaststelling formatieve inzetbaarheid</i>
-----------------------	----------------	---------------------------------	--	--

Fase 1: overeenkomstig eerste leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 7	Oplopend van 0 naar 100%	Voor zover de BBL-leerling niet de reguliere driejarige opleiding volgt, wordt de fase waarin de BBL-leerling zich vanaf welke datum bevindt bepaald op basis van informatie van de opleiding.	De werkgever stelt de formatieve inzetbaarheid in fase 1 en fase 2 vast, op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider.
Fase 2: overeenkomstig tweede leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 8			
Fase 3: overeenkomstig derde leerjaar driejarige SPW-3	Salarisnummer 9	100%		Nvt
Fase 4: diploma SPW-3	Salarisnummer 11	100%	Nvt	Nvt

1. De in bovenstaand schema vermelde salarisnummers komen overeen met dezelfde salarisnummers zoals opgenomen in artikel 11.2. van Hoofdstuk 11 Salariëring van deze CAO.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 11.14. van Hoofdstuk 11 Salariëring geldt voor de BBL-leerling de datum van jaarlijkse verhoging die voortvloeit uit toepassing van bovenstaand schema.
3. Een (kandidaat)werknemer die anders dan via de BBL-weg een opleiding volgt die (na afronding) bevoegdheid geeft tot uitoefening van de functie van groepsleidster kan ook worden ingezet, mits dit incidenteel geschiedt en daarbij de hiervoor vermelde salariëring overeenkomstig wordt toegepast.

#### C. *Erkenning, praktijkbegeleiding en vergoeding opleidingskosten*

1. De werkgever die een BBL-leerling in dienst wil nemen moet ten minste voldoen aan de door de OVDB vastgestelde erkenningsregeling voor leerbedrijven.
2. De werkgever zal de werknemer die de functie c.q. taak van praktijkopleider ten aanzien van (een) BBL-leerling(en) vervult en die niet de ROC-opleiding praktijkopleider heeft gevolgd, stimuleren deze opleiding te gaan volgen.
3. De werkgever vergoedt aan de BBL-leerling bij diens indiensttreding de eventueel hieraan voorafgaand door de BBL-leerling gemaakte kosten van de EVC-procedure (EVC = eerder verworven competenties).
4. De werkgever kan door de BBL-leerling gemaakte opleidingskosten vergoeden.

#### **Artikel 8.7. Leerling-werknemer duale leerroute (HBO)**

1. De werkgever gaat met de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt een arbeidsovereenkomst aan. In afwijking van artikel 7:668a BW kan met de leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de gevolgde opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk vier jaar na aanvang van de opleiding.
2. Het salaris van de leerling-werknemer die de duale leerroute volgt wordt vastgesteld aan de hand van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en is afhankelijk van de duur van de opleiding.
3. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het voor de leerling-werknemer resterende aantal studie jaren.
4. Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in het laagste salarisnummer van de salarisschaal die op dat moment evenveel stappen onder de functionele schaal ligt als het dan nog voor de leerling-werknemer resterende aantal studie jaren.
5. Bij de toepassing van de leden 3 en 4 kunnen de tijdelijke salarisnummers van salarisschaal 6 als opgenomen in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salariëring niet worden toegepast.

## HOOFDSTUK 9 MEDEZEGGENSCHAP

### **A. Landelijk niveau**

### **Artikel 9.1. Verbetering kwaliteit medezeggenschap**

Partijen bij deze CAO hechten belang aan versterking van de medezeggenschap in de branche. Daarom hebben zij FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken opdracht gegeven het project Versterking Medezeggenschap uit te voeren.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 9.2. Ondernemingsraad (OR)**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 2, lid 1, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is de werkgever die een onderneming instandhoudt waarin in de regel ten minste 35 werknemers werkzaam zijn verplicht een OR in te stellen.
2. De leden van de OR hebben het recht per jaar tenminste 75 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies. Dit aantal uren geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst.
3. Het in lid 2 bepaalde is niet van toepassing op de in artikel 9.3. genoemde PVT.
4. Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de onderneming moet worden vervuld, stelt de werkgever de OR in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gereede kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de OR over deze kandidaat/kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.
5. De werkgever stelt, alvorens de conceptbegroting van de onderneming wordt vastgesteld, de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over deze conceptbegroting.

### **Artikel 9.3. Personeelsvertegenwoordiging (PVT)**

1. De werkgever die een onderneming instandhoudt waarin in de regel ten minste 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen OR is ingesteld, is verplicht een PVT in te stellen.
2. Naast het bepaalde in de WOR ten aanzien van de PVT is op de PVT bijlage VIII bij deze CAO van toepassing.
3. Daar waar in deze CAO de OR wordt genoemd is het bepaalde, tenzij in de desbetreffende bepaling anders wordt vermeld, van overeenkomstige toepassing op de PVT.
4. De werkgever moet de instelling van de PVT schriftelijk meedelen aan de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector, met vermelding van de samenstelling van de PVT.

### **Artikel 9.4. Bestuurssamenstelling**

1. Het bestuur van een onderneming waarvan de rechtsvorm de stichting is, is verplicht met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een keuze te maken tussen het bepaalde in lid 2 of 3. Deze keuze dient in de statuten te worden vastgelegd.
2. De OR of PVT heeft het recht van voordracht ten aanzien van iedere vacante bestuurszetel.

3. De OR of PVT heeft het recht van voordracht ten aanzien van tenminste een vaste, voor dat doel gereserveerde bestuurszetel. Deze bestuurszetel kan slechts worden bezet door een door de OR of PVT voorgedragen kandidaat.
4. Voor 'bestuur' als genoemd in de voorgaande leden moet 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen' worden gelezen indien de directievoering is opgedragen aan het bestuur.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op die ondernemingen waar de OR of PVT verderstreckende bevoegdheden heeft dan genoemd in lid 2 of 3. In die ondernemingen blijft de verdergaande bevoegdheid van kracht.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 9.5. Vakbondsverlof**

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van deze organisatie recht op maximaal 26 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris voor:
  - deelname aan bestuurlijke activiteiten en/of vertegenwoordigende activiteiten voor de werknemersorganisatie;
  - het bijwonen van door de werknemersorganisatie georganiseerde dagen voor scholing en vorming;
  - het verrichten van werkzaamheden als vakbondsconsulent in een onderneming waarin in de regel tenminste 50 werknemers werkzaam zijn. De werknemersorganisatie deelt aan de werkgever mee welke activiteiten de vakbondsconsulent gaat verrichten. De werkgever kan een verzoek van een werknemersorganisatie voor een vakbondsconsulent bij een onderneming waarin in de regel minder dan 50 werknemers werkzaam zijn eveneens inwilligen.
2. Voor de werknemer die tevens lid is van een OR wordt de tijd besteed aan werkzaamheden in het kader van de raad, als bedoeld in artikel 9.2. lid 2, op het in lid 1 genoemde aantal dagen in mindering gebracht.
3. De werkgever moet een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in lid 1 bedoelde verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.
4. Als een zo groot aantal kaderleden in aanmerking wenst te komen voor het in lid 1 bedoelde verlof dat toekenning hiervan tot belemmering van de werkzaamheden zou leiden, kan de werkgever het hoofdbestuur van de werknemersorganisatie(s) verzoeken om nadere aanwijzing van kaderleden.

### **Artikel 9.6. Overige vakbondsfaciliteiten**

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, toegestaan:

- a. gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties bekend te maken;
- b. gebruik te maken van ruimten van de onderneming voor het buiten werktijd houden van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
- c. gebruik te maken van de telefoon voor het leggen van contacten voor het werk van kaderleden van de werknemersorganisaties;
- d. in beperkte mate persoonlijke contacten te leggen met de binnen de onderneming werkzame leden.



## **A. Landelijke niveau**

### **Artikel 10.1. Arbeidsmarktvragestukken**

Partijen bij deze CAO participeren in het bestuur van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken. Deze organisatie ondersteunt werkgevers en werknemers in de branche Kinderopvang door middel van projecten, subsidies, onderzoek en informatie op het gebied van arbeidsmarktvragestukken.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 10.2. Doelgroepenbeleid**

1. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een plan vast ter bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten.  
In dit plan moet in ieder geval aandacht worden besteed aan maatregelen en voorzieningen binnen de onderneming die gericht zijn op behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers en op de integratie van werknemers afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen.
2. Sollicitanten die afkomstig zijn uit een van deze doelgroepen en die voldoen aan de objectieve functie-eisen worden uitgenodigd voor een gesprek. Ten aanzien van sollicitanten uit etnische minderheidsgroeperingen geldt deze verplichting tot uitnodigen niet als de personeelssamenstelling in vergelijking met de samenstelling van de beroepsbevolking in de regio(s) /het werkgebied van de onderneming tenminste een evenredige vertegenwoordiging te zien geeft van werknemers uit die groeperingen. De verplichting tot uitnodigen geldt in ieder geval voor de werkgever indien en zolang deze nog niet over het in lid 1 bedoelde plan beschikt.

### **Artikel 10.3. Gedragscode**

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (conform artikel 27 WOR) een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.

### **Artikel 10.4. Reorganisaties**

1. De werkgever die overgaat tot een reorganisatie van (een deel van) de onderneming die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft moet een reorganisatieplan opstellen. In dit reorganisatieplan geeft de werkgever ten minste aan welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden geëffectueerd.
2. De werkgever moet de OR in de gelegenheid stellen advies uit te brengen over het reorganisatieplan. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het reorganisatieplan.
3. Als door het reorganisatieplan gedwongen ontslagen plaatsvinden stelt de werkgever op basis van het definitieve reorganisatieplan een uitvoeringsplan vast. In dit uitvoeringsplan geeft de werkgever in ieder geval aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven.

4. Uitwisselbare functies zijn functies in een onderneming die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat de uitgevoerde werkzaamheden en handelingen worden verricht op grond van een – in generale zin – gelijke taakstelling en zijn gericht op globaal eenzelfde resultaat. Functies zijn echter niet uitwisselbaar indien zij worden uitgeoefend in een andere vestiging van de werkgever, waardoor de reiskosten woon-werkverkeer bij gebruik van openbaar vervoer een bedrag van €100,91 per maand zouden overschrijden.
5. Bij gedwongen ontslagen worden per groep van dezelfde of uitwisselbare functies als eersten degenen ontslagen die het kortst in dienst zijn van de werkgever. Bij gelijke diensttijd worden jongeren in leeftijd vóór ouderen ontslagen.
6. De werkgever kan, in afwijking van lid 5, artikel 4:2 lid 3 van het Ontslagbesluit (zie Bijlage VI bij deze CAO) toepassen na overleg met de regionale of landelijke bestuurders van de werknemersorganisaties waarvan leden bij de werkgever werkzaam zijn.
7. De ontslagaanzeggingen die voortvloeien uit de reorganisatie worden schriftelijk beargumenteerd aan de hand van het reorganisatieplan en het hiervoor bepaalde.
8. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW.

#### **Artikel 10.5. Fusiegedragsregels**

1. Dit artikel is van toepassing op werkgevers die betrokken zijn bij een fusie die personele gevolgen met zich meebrengt. Met fusie wordt gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon.
2. De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan en hiertoe concrete plannen ontwikkelt moet dit melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO. De werkgever maakt daarbij melding van de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. Met betrekking tot deze melding geldt voor de werknemersorganisaties een geheimhoudingsplicht zolang de OR of PVT van de fusieplannen nog niet op de hoogte is gesteld. Deze geheimhoudingsplicht geldt niet meer zodra de OR of PVT zonder geheimhoudingsplicht is geïnformeerd door de werkgever, of indien blijkt dat de werknemers op andere wijze bekend zijn geworden met de fusieplannen. De werkgever verstrekt desgevraagd nadere informatie aan de werknemersorganisaties en houdt deze op de hoogte van de contacten die hij over de voorgenomen fusie met andere werkgevers heeft gelegd.
3. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
4. In het FOO worden afspraken gemaakt over het tijdstip waarop met de betrokken ondernemingsraden het overleg zal worden gevoerd en over het tijdstip en de wijze waarop de werknemers zullen worden ingelicht. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR of PVT nog niet is gekozen.

Uitgangspunt bij het overleg is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.

Voordat een definitief besluit over het aangaan van een fusie wordt genomen moet in het FOO het overleg afgerond zijn over de hiervoor genoemde onderwerpen.

5. Als de besprekingen in het FOO leiden tot afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden deze afspraken in een sociaal plan vastgelegd.
6. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld. Zolang dat niet gebeurd is voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
7. Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

Als de gang van zaken bij de totstandkoming van de feitelijke fusie daar aanleiding toe geeft kan het FOO zijn besprekingen op verzoek van elk der leden hervatten om tot wijziging of aanvulling te komen van de gemaakte afspraken.

Het FOO kan slechts worden opgeheven nadat daarover tussen de in dit orgaan vertegenwoordigde werkgevers en werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

#### **Artikel 10.6. In- en doorstroombanen**

De werkgever verstrekt jaarlijks aan de OR of PVT een overzicht van het aantal gerealiseerde in- en doorstroombanen en hoeveel van de in deze banen werkzame werknemers zijn doorgestroomd naar een reguliere arbeidsplaats.

### **C. Werknemersniveau**

#### **Artikel 10.7. In- en doorstroombanen**

1. De bepalingen van deze CAO zijn onverminderd van toepassing op een werknemer die werkzaam is op een op grond van de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (Stb. 1999, 591) gefinancierde arbeidsplaats.
2. Ten aanzien van een in- en doorstroombaan neemt de werkgever de volgende regels in acht.
  - a. Bij het realiseren van een in- en doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats dan wel van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling niet tot stand zou zijn gekomen.
  - b. De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat waarborgen biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, ter bevordering van diens mogelijke doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. In dit plan wordt in ieder geval voorzien in de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.

- c. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer bij voldoende geschiktheid, indien zich binnen de onderneming een vacature voordoet, te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
- d. De werkgever zal ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband met deze werknemer een beoordelingsgesprek voeren.

## HOOFDSTUK 11 SALARIËRING

### A. Landelijk niveau

#### Artikel 11.0. Gebruikte begrippen

In deze salarisregeling wordt verstaan onder:

1. *Salarisschaal*: een vaste oplopende reeks salarisnummers en de daarbij behorende salarisbedragen zoals opgenomen in artikel 11.3. van dit hoofdstuk.
2. *Salaris*: het voor de werknemer geldende bruto maandbedrag dat behoort bij een salarisnummer van de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal.
3. *Salarisnummer*: een nummer dat voorkomt in de tabel van salarisnummers en salarisbedragen zoals opgenomen in artikel 11.2. van dit hoofdstuk.

#### Artikel 11.1. Algemene bepalingen inzake salarিসvaststelling

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een salarisnummer van de voor zijn functie vastgestelde salarisschaal, zoals opgenomen in artikel 11.3. van dit hoofdstuk.

#### Artikel 11.2. Salaristabel werknemer vanaf 18 jaar

De in de onderstaande tabel opgenomen salarisnummers en bijbehorende salarisbedragen komen overeen met de nummers en bedragen zoals vermeld bij de in artikel 11.3. opgenomen salarisschalen.

*Tabel met salarisnummers en salarisbedragen (per maand)  
voor de werknemer vanaf 18 jaar*

Salaris-nummer	Salarisbedrag per 1 januari 2006	Salarisbedrag per 1 maart 2006	Salarisbedrag per 1 december 2006
1	1.292	1.305	1.312
2	1.328	1.341	1.348
3	1.365	1.379	1.386
4	1.401	1.415	1.422
5	1.440	1.454	1.461
6	1.479	1.494	1.501
7	1.519	1.534	1.542
8	1.560	1.576	1.584
9	1.601	1.617	1.625
10	1.644	1.660	1.668
11	1.688	1.705	1.714
12	1.734	1.751	1.760
13	1.779	1.797	1.806
14	1.826	1.844	1.853
15	1.875	1.894	1.903
16	1.924	1.943	1.953
17	1.974	1.994	2.004
18	2.026	2.046	2.056
19	2.078	2.099	2.109
20	2.133	2.154	2.165
21	2.187	2.209	2.220
22	2.243	2.265	2.276

23	2.301	2.324	2.336
24	2.359	2.383	2.395
25	2.420	2.444	2.456
26	2.481	2.506	2.519
27	2.545	2.570	2.583
28	2.608	2.634	2.647
29	2.674	2.701	2.715
30	2.741	2.768	2.782
31	2.810	2.838	2.852
32	2.879	2.908	2.923
33	2.951	2.981	2.996
34	3.023	3.053	3.068
35	3.099	3.130	3.146
36	3.174	3.206	3.222
37	3.253	3.286	3.302
38	3.331	3.364	3.381
39	3.413	3.447	3.464
40	3.497	3.532	3.550
41	3.580	3.616	3.634
42	3.667	3.704	3.723
43	3.754	3.792	3.811
44	3.844	3.882	3.901
45	3.936	3.975	3.995
46	4.029	4.069	4.089
47	4.125	4.166	4.187
48	4.223	4.265	4.286
49	4.323	4.366	4.388
50	4.423	4.467	4.489
51	4.527	4.572	4.595
52	4.633	4.679	4.702
53	4.740	4.787	4.811
54	4.849	4.897	4.921
55	4.961	5.011	5.036
56	5.076	5.127	5.153
57	5.192	5.244	5.270
58	5.311	5.364	5.391
59	5.433	5.487	5.514
60	5.556	5.612	5.640
61	5.680	5.737	5.766
62	5.809	5.867	5.896
63	5.939	5.998	6.028
64	6.072	6.133	6.164

**Artikel 11.3. Salarisschalen werknemer vanaf 18 jaar**

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 januari 2006)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
1	1.292	2	1.328	4	1.401	6	1.479	8	1.560
2	1.328	3	1.365	5	1.440	7	1.519	9	1.601
3	1.365	4	1.401	6	1.479	8	1.560	10	1.644
4	1.401	5	1.440	7	1.519	9	1.601	11	1.688
5	1.440	6	1.479	8	1.560	10	1.644	12	1.734
6	1.479	7	1.519	9	1.601	11	1.688	13	1.779
7	1.519	8	1.560	10	1.644	12	1.734	14	1.826
		9	1.601	11	1.688	13	1.779	15	1.875
				12	1.734	14	1.826	16	1.924
						15	1.875	17	1.974
								18	2.026

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
8	1.560								
9	1.601								
10	1.644	14	1.826	17	1.974	21	2.187	25	2.420
11	1.688	15	1.875	18	2.026	22	2.243	26	2.481
12	1.734	16	1.924	19	2.078	23	2.301	27	2.545
13	1.779	17	1.974	20	2.133	24	2.359	28	2.608
14	1.826	18	2.026	21	2.187	25	2.420	29	2.674
15	1.875	19	2.078	22	2.243	26	2.481	30	2.741
16	1.924	20	2.133	23	2.301	27	2.545	31	2.810
17	1.974	21	2.187	24	2.359	28	2.608	32	2.879
18	2.026	22	2.243	25	2.420	29	2.674	33	2.951
19	2.078	23	2.301	26	2.481	30	2.741	34	3.023
20	2.133	24	2.359	27	2.545	31	2.810	35	3.099
21	2.187	25	2.420	28	2.608	32	2.879	36	3.174
				29	2.674	33	2.951	37	3.253

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
29	2.674	34	3.023	39	3.413	45	3.936	51	4.527
30	2.741	35	3.099	40	3.497	46	4.029	52	4.633
31	2.810	36	3.174	41	3.580	47	4.125	53	4.740
32	2.879	37	3.253	42	3.667	48	4.223	54	4.849
33	2.951	38	3.331	43	3.754	49	4.323	55	4.961
34	3.023	39	3.413	44	3.844	50	4.423	56	5.076
35	3.099	40	3.497	45	3.936	51	4.527	57	5.192
36	3.174	41	3.580	46	4.029	52	4.633	58	5.311
37	3.253	42	3.667	47	4.125	53	4.740	59	5.433
38	3.331	43	3.754	48	4.223	54	4.849	60	5.556
39	3.413	44	3.844	49	4.323	55	4.961	61	5.680
40	3.497	45	3.936	50	4.423	56	5.076	62	5.809
41	3.580	46	4.029	51	4.527	57	5.192	63	5.939
42	3.667	47	4.125	52	4.633	58	5.311	64	6.072

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 maart 2006)**

Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5
----------	----------	----------	----------	----------

nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
1	1.305	2	1.341	4	1.415	6	1.494	8	1.576
2	1.341	3	1.379	5	1.454	7	1.534	9	1.617
3	1.379	4	1.415	6	1.494	8	1.576	10	1.660
4	1.415	5	1.454	7	1.534	9	1.617	11	1.705
5	1.454	6	1.494	8	1.576	10	1.660	12	1.751
6	1.494	7	1.534	9	1.617	11	1.705	13	1.797
7	1.534	8	1.576	10	1.660	12	1.751	14	1.844
		9	1.617	11	1.705	13	1.797	15	1.894
				12	1.751	14	1.844	16	1.943
						15	1.894	17	1.994
								18	2.046

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
8	1.576								
9	1.617								
10	1.660	14	1.844	17	1.994	21	2.209	25	2.444
11	1.705	15	1.894	18	2.046	22	2.265	26	2.506
12	1.751	16	1.943	19	2.099	23	2.324	27	2.570
13	1.797	17	1.994	20	2.154	24	2.383	28	2.634
14	1.844	18	2.046	21	2.209	25	2.444	29	2.701
15	1.894	19	2.099	22	2.265	26	2.506	30	2.768
16	1.943	20	2.154	23	2.324	27	2.570	31	2.838
17	1.994	21	2.209	24	2.383	28	2.634	32	2.908
18	2.046	22	2.265	25	2.444	29	2.701	33	2.981
19	2.099	23	2.324	26	2.506	30	2.768	34	3.053
20	2.154	24	2.383	27	2.570	31	2.838	35	3.130
21	2.209	25	2.444	28	2.634	32	2.908	36	3.206
				29	2.701	33	2.981	37	3.286

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
29	2.701	34	3.053	39	3.447	45	3.975	51	4.572
30	2.768	35	3.130	40	3.532	46	4.069	52	4.679
31	2.838	36	3.206	41	3.616	47	4.166	53	4.787
32	2.908	37	3.286	42	3.704	48	4.265	54	4.897
33	2.981	38	3.364	43	3.792	49	4.366	55	5.011
34	3.053	39	3.447	44	3.882	50	4.467	56	5.127
35	3.130	40	3.532	45	3.975	51	4.572	57	5.244
36	3.206	41	3.616	46	4.069	52	4.679	58	5.364
37	3.286	42	3.704	47	4.166	53	4.787	59	5.487
38	3.364	43	3.792	48	4.265	54	4.897	60	5.612
39	3.447	44	3.882	49	4.366	55	5.011	61	5.737
40	3.532	45	3.975	50	4.467	56	5.127	62	5.867
41	3.616	46	4.069	51	4.572	57	5.244	63	5.998
42	3.704	47	4.166	52	4.679	58	5.364	64	6.133

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 december 2006)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag

1	1.312	2	1.348	4	1.422	6	1.501	8	1.584
2	1.348	3	1.386	5	1.461	7	1.542	9	1.625
3	1.386	4	1.422	6	1.501	8	1.584	10	1.668
4	1.422	5	1.461	7	1.542	9	1.625	11	1.714
5	1.461	6	1.501	8	1.584	10	1.668	12	1.760
6	1.501	7	1.542	9	1.625	11	1.714	13	1.806
7	1.542	8	1.584	10	1.668	12	1.760	14	1.853
		9	1.625	11	1.714	13	1.806	15	1.903
				12	1.760	14	1.853	16	1.953
						15	1.903	17	2.004
								18	2.056

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
8	1.584								
9	1.625								
10	1.668	14	1.853	17	2.004	21	2.220	25	2.456
11	1.714	15	1.903	18	2.056	22	2.276	26	2.519
12	1.760	16	1.953	19	2.109	23	2.336	27	2.583
13	1.806	17	2.004	20	2.165	24	2.395	28	2.647
14	1.853	18	2.056	21	2.220	25	2.456	29	2.715
15	1.903	19	2.109	22	2.276	26	2.519	30	2.782
16	1.953	20	2.165	23	2.336	27	2.583	31	2.852
17	2.004	21	2.220	24	2.395	28	2.647	32	2.923
18	2.056	22	2.276	25	2.456	29	2.715	33	2.996
19	2.109	23	2.336	26	2.519	30	2.782	34	3.068
20	2.165	24	2.395	27	2.583	31	2.852	35	3.146
21	2.220	25	2.456	28	2.647	32	2.923	36	3.222
				29	2.715	33	2.996	37	3.302

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag	nr.	salarisbedrag
29	2.715	34	3.068	39	3.464	45	3.995	51	4.595
30	2.782	35	3.146	40	3.550	46	4.089	52	4.702
31	2.852	36	3.222	41	3.634	47	4.187	53	4.811
32	2.923	37	3.302	42	3.723	48	4.286	54	4.921
33	2.996	38	3.381	43	3.811	49	4.388	55	5.036
34	3.068	39	3.464	44	3.901	50	4.489	56	5.153
35	3.146	40	3.550	45	3.995	51	4.595	57	5.270
36	3.222	41	3.634	46	4.089	52	4.702	58	5.391
37	3.302	42	3.723	47	4.187	53	4.811	59	5.514
38	3.381	43	3.811	48	4.286	54	4.921	60	5.640
39	3.464	44	3.901	49	4.388	55	5.036	61	5.766
40	3.550	45	3.995	50	4.489	56	5.153	62	5.896
41	3.634	46	4.089	51	4.595	57	5.270	63	6.028
42	3.723	47	4.187	52	4.702	58	5.391	64	6.164

#### Artikel 11.4. Salarisschalen werknemer van 16 en 17 jaar

*Schema van salarisschalen voor de werknemer van 16 en 17 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 januari 2006)*

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6

<b>16 jaar</b>	937	963	1.016	1.072	1.131	1.192
<b>17 jaar</b>	1.098	1.129	1.191	1.257	1.326	1.397

De in het schema vermelde salarisbedragen zijn afgeleid van het beginbedrag van dezelfde schalen voor de werknemer vanaf 18 jaar en bedragen voor de werknemer van 16 of 17 jaar respectievelijk 72,5 en 85% hiervan. Bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gaat de werknemer over naar het hiervoor bedoelde beginbedrag.

**Schema van salarisschalen voor de werknemer van 16 en 17 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 maart 2006)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
<b>16 jaar</b>	946	972	1.026	1.083	1.143	1.204
<b>17 jaar</b>	1.109	1.140	1.203	1.270	1.340	1.411

De in het schema vermelde salarisbedragen zijn afgeleid van het beginbedrag van dezelfde schalen voor de werknemer vanaf 18 jaar en bedragen voor de werknemer van 16 of 17 jaar respectievelijk 72,5 en 85% hiervan. Bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gaat de werknemer over naar het hiervoor bedoelde beginbedrag.

**Schema van salarisschalen voor de werknemer van 16 en 17 jaar  
(salarisbedragen per maand per 1 december 2006)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
<b>16 jaar</b>	951	977	1.031	1.088	1.148	1.209
<b>17 jaar</b>	1.115	1.146	1.209	1.276	1.346	1.418

De in het schema vermelde salarisbedragen zijn afgeleid van het beginbedrag van dezelfde schalen voor de werknemer vanaf 18 jaar en bedragen voor de werknemer van 16 of 17 jaar respectievelijk 72,5 en 85% hiervan. Bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gaat de werknemer over naar het hiervoor bedoelde beginbedrag.

**Artikel 11.5. Jaarlijkse verhoging**

Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één salarisnummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.

**Artikel 11.6. Garantierегeling per 31 december 2003**

1. Bij de invoering van deze salarisregeling op 31 december 2003 om 23.59 uur zijn aan werknemers die op dat moment in dienst waren garanties gegeven. Daarbij is gebruik gemaakt van de in artikel 11.2. opgenomen tabel met salarisnummers en salarisbedragen en de in artikel 11.7. opgenomen tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen. Deze garanties zijn toegepast in situaties waarin het maximum van de salarisschaal van de werknemer op 31 december 2003 hoger was dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
2. De werknemer die bij de in lid 1 bedoelde invoering recht heeft verworven op een salarisgarantie conform de bepalingen van Hoofdstuk III van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 behoudt dit recht zolang de werknemer bij dezelfde werkgever (of diens rechtsopvolger) een functie uitoefent waaraan een gelijk of lager salarisrecht is verbonden als voortvloeiend uit het verworven recht. Tenzij gebruik gemaakt is van artikel 20 van de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Kinderopvang 2005 en dit recht is afgekocht.

**Artikel 11.7. Tabel met garantiesalarisnummers en salarisbedragen**

<b>Garantie-salarisnummer</b>	<b>Salarisbedrag per 1 januari 2006</b>	<b>Salarisbedrag per 1 maart 2006</b>	<b>Salarisbedrag per 1 december 2006</b>
14	1.826	1.844	1.853
15	1.875	1.894	1.903
16	1.924	1.943	1.953
17	1.974	1.994	2.004
18	2.026	2.046	2.056
19	2.078	2.099	2.109
20	2.133	2.154	2.165
21	2.187	2.209	2.220
22	2.243	2.265	2.276
23	2.301	2.324	2.336
24	2.359	2.383	2.395
25	2.420	2.444	2.456
26	2.481	2.506	2.519
27	2.545	2.570	2.583
28	2.608	2.634	2.647
29	2.674	2.701	2.715
30	2.741	2.768	2.782
31	2.810	2.838	2.852
32	2.879	2.908	2.923
33	2.951	2.981	2.996
34	3.023	3.053	3.068
35	3.099	3.130	3.146
36	3.174	3.206	3.222
37	3.253	3.286	3.302
38	3.331	3.364	3.381
39	3.413	3.447	3.464
40	3.497	3.532	3.550
41	3.580	3.616	3.634
42	3.667	3.704	3.723
43	3.754	3.792	3.811
44	3.844	3.882	3.901
45	3.936	3.975	3.995
46	4.029	4.069	4.089
47	4.125	4.166	4.187
48	4.223	4.265	4.286
49	4.323	4.366	4.388
50	4.423	4.467	4.489
51	4.527	4.572	4.595
52	4.633	4.679	4.702
53	4.740	4.787	4.811
54	4.849	4.897	4.921
55	4.961	5.011	5.036
56	5.076	5.127	5.153
57	5.192	5.244	5.270

58	5.311	5.364	5.391
59	5.433	5.487	5.514
60	5.556	5.612	5.640
61	5.680	5.737	5.766
62	5.809	5.867	5.896
63	5.939	5.998	6.028
64	6.072	6.133	6.164

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

### **Artikel 11.8. Bezwarenregeling per 31 december 2003**

Voorzover de invoering van de per 31 december 2003 om 23.59 uur in werking getreden salarisregeling nog niet is afgerond blijven de bepalingen van Hoofdstuk IV van de Uitvoeringsregeling Salarisering van de CAO Kinderopvang 2005 van toepassing.

### **Artikel 11.9 Opheffen bezwarencommissies**

De bezwarencommissies als bedoeld in Hoofdstuk IV van de Uitvoeringsregeling Salarisering van de CAO Kinderopvang 2005 worden opgeheven als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- alle werknemers die per 31 december 2003 werkzaam zijn in de branche kinderopvang zijn overeenkomstig de salarisregeling ingedeeld in een functie en een daarbij passende salarisschaal;
- geen van die werknemers kan op grond van dit hoofdstuk meer een bezwaarschrift indienen;
- alle ingediende bezwaren zijn afgehandeld.

### **Artikel 11.10. Afwijking**

Van het bepaalde in dit hoofdstuk kan slechts worden afgeweken indien en voorzover dat hierin wordt aangegeven.

## **B. Ondernemingsniveau**

### **Artikel 11.11. Algemene bepalingen inzake salarissvaststelling**

1. Als de in de functiebeschrijving van de werknemer vermelde werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een in het functieboek opgenomen matrixfunctie wordt de salarisschaal als volgt vastgesteld.
  - a. De werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie moet worden toegepast. De werkgever geeft daarbij beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naasthogere salarisschaal en welke functieverzwarende elementen in de functie wel aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare matrixfunctie in de naastlagere salarisschaal.  
dan wel
  - b. De werkgever stelt de salarisschaal vast met behulp van de (computerondersteunde) Methodische Niveau Toekenning (MNT-methode) voor de Kinderopvang.  
Deze MNT-methode mag door de werkgever alleen worden toegepast als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer moet kunnen beschikken over de ter inzage versie van de MNT-methode;
  - voor de werknemer bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan het salaris van de werknemer die werkzaam is in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan, voorzover en zolang deze regeling dit vereist, worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 11.13. opgenomen salarisschaal.

### **Artikel 11.12. Inschaling bij indiensttreding**

De werkgever kan voor het inschalen van nieuw in dienst tredende groepsleidsters gebruikmaken van de aan salarisschaal 6 toegevoegde tijdelijke salarisnummers 8 en 9 als hij voor het overschalen van reeds op 31 december 2003 (ingangsdatum nieuwe salarisregeling) in dienst zijnde groepsleidsters ook van deze tijdelijke salarisnummers gebruik heeft gemaakt.

### **Artikel 11.13. Salarisschaal Instroombaan**

Het salaris van de werknemer die werkzaam is in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan kan, voorzover en zolang deze regeling dit vereist, worden vastgesteld overeenkomstig de onderstaande salarisschaal.

#### ***Salarisschaal Instroombaan***

<b>Salarisnummer</b>	<b>Salarisbedrag per 1 januari 2006</b>	<b>Salarisbedrag per 1 maart 2006</b>	<b>Salarisbedrag per 1 december 2006</b>
<b>1</b>	1.272,60	1.272,60	1.272,60
<b>2</b>	1.328	1.341	1.348
<b>3</b>	1.365	1.379	1.386
<b>4</b>	1.401	1.415	1.422
<b>5</b>	1.440	1.454	1.461
<b>6</b>	1.479	1.494	1.501
<b>7</b>	1.519	1.534	1.542
<b>8</b>	1.560	1.576	1.584
<b>9</b>	1.601	1.617	1.625
<b>10</b>	<i>vervallen</i>	<i>vervallen</i>	<i>vervallen</i>
<b>11</b>	1.654,38	1.654,38	1.654,38

De bovenstaande salarisschaal is gekoppelde aan het wettelijk minimumloon (WML). Het bedrag bij salarisnummer 1 is gelijk aan het WML (per 1-1-2006) en de bedragen bij de salarisnummers 2 t/m 9 komen overeen met de bedragen vermeld bij dezelfde salarisnummers in artikel 11.2. Het maximumbedrag is 130% van het WML (per 1-1-2006).

### **Artikel 11.14. Jaarlijkse verhoging**

1. De jaarlijkse verhoging, als bedoeld in artikel 11.5., gaat in per 1 januari dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer:
  - bij de werkgever in dienst trad; of
  - de leeftijd van 18 jaar bereikte; of
  - bevorderd werd naar een hogere functie bij de werkgever.
2. In de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt vermeld welke van de in lid 2 genoemde mogelijkheden van toepassing is. Bij het ontbreken van deze vermelding geldt als datum van jaarlijkse verhoging 1 januari.

### **Artikel 11.15. Inhouden jaarlijkse verhoging**

1. a. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie onvoldoende vervult kan de werkgever vóór de datum van de jaarlijkse verhoging besluiten deze verhoging niet toe te kennen.
- b. Toepassing van het onder a bepaalde kan niet achteraf plaatsvinden, in die zin dat de werkgever besluit een reeds toegekende jaarlijkse verhoging alsnog ongedaan te maken.
2. De werkgever kan het bepaalde in lid 1 pas toepassen als er een conform artikel 8.3. van de CAO met instemming van de OR of PVT vastgestelde beoordelingsregeling is.
3. De werkgever kan met terugwerkende kracht toepassing van het bepaalde in lid 1 weer ongedaan maken vóór het verstrijken van de voor de werknemer geldende datum van de eerstkomende jaarlijkse verhoging.
4. De werkgever moet de werknemer direct schriftelijk en beargumenteerd informeren als hij gebruik maakt van de in lid 1 genoemde mogelijkheid en wijst daarbij op de daaruit voor het salaris van de werknemer voortvloeiende gevolgen.

## **C. Werknemersniveau**

### **Artikel 11.16. Inschaling bij indiensttreding**

1. Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer in de regel vastgesteld op het laagste salarisnummer van de voor zijn functie geldende salarisschaal.
2. a. Als de werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding eerder in dezelfde functie werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werkgever, heeft de werknemer jegens zijn nieuwe werkgever aanspraak op ten minste het salarisnummer waarin hij in die vorige functie het laatst was ingeschaald.
- b. Indien en voor zover het onder a bedoelde salarisnummer voor een deel tot stand is gekomen door toepassing van het bepaalde in artikel 11.19. kan de nieuwe werkgever de onder a bedoelde minimumaanspraak met dat gedeelte verminderen.
3. Bij indiensttreding kan de werkgever als daarvoor naar zijn oordeel reden bestaat, in afwijking van het bepaalde in lid 1 en onverminderd het bepaalde in lid 2, het salaris van de werknemer van 18 jaar of ouder op een hoger salarisnummer vaststellen. Daarbij mag het maximum van de voor de desbetreffende functie geldende salarisschaal niet worden overschreden.

### **Artikel 11.17. Inschaling bij overgang naar functie op gelijk salarisniveau**

Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan eenzelfde salarisschaalmaximum is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salarisnummer waarin hij in de vorige functie het laatst was ingeschaald.

### **Artikel 11.18. Inschaling bij overgang naar functie op hoger salarisniveau**

Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan een hoger salarisschaalmaximum is verbonden, verkrijgt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salarisnummer dat voor hem zou gelden bij toekenning van een jaarlijkse verhoging binnen de salarisschaal behorend bij zijn vorige functie. Het nieuwe salarisnummer kan echter niet beneden het laagste

salarisnummer van de voor zijn nieuwe functie geldende salarisschaal worden vastgesteld.

**Artikel 11.19. Toekennen extra salarisnummers**

1. a. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult, kan de werkgever jaarlijks besluiten aan de werknemer maximaal drie extra salarisnummers toe te kennen.
- b. De werkgever kan aan het onder a bepaalde uitsluitend toepassing geven ten aanzien van een werknemer die bij hem tenminste één jaar in dienst is.
2. Het besluit wordt door de werkgever schriftelijk en beargumenteerd aan de werknemer meegedeeld, onder opgave van de daaruit voor de salariering van de werknemer voortvloeiende gevolgen.
3. Door toepassing van lid 1 kan het maximum van de voor de functie van de werknemer geldende salarisschaal met ten hoogste twee salarisnummers worden overschreden.

## HOOFDSTUK 12 FUNCTIEMATRIX en FUNCTIEBOEK

**Artikel 12.1. Overzicht matrixfuncties en bijbehorende salarisschalen**

In onderstaand overzicht worden de in het functieboek beschreven matrixfuncties en de daarbij behorende salarisschalen schematisch weergegeven.

***Schema van matrixfuncties en salarisschalen***

Salarisschaal	Primair Proces	Facilitair, Staf
1		

2		Huishoudelijk medewerker
3	Groepshulp*	Telefonist / Receptionist
4		Medewerker technische dienst
5	Gastouder in loondienst	Administratief-secretarieel medewerker A
6	Groepsleidster	Administratief medewerker B Medewerker planning Secretaresse B
7	Praktijkopleider Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau Assistent leidinggevende	Administratief medewerker C Systeembeheerder Relatiebeheerder Secretaresse C
8		Inkoper Beleids- of stafmedewerker A
9	Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau	Beleids- of stafmedewerker B Financieel-administratief medewerker D
10		Beleids- of stafmedewerker C
11		Leidinggevende stafafdeling
12	Leidinggevende B	

\* Indien de functie van Groepshulp wordt uitgeoefend in een volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' (I/D-regeling) gefinancierde instroombaan kan, voorzover en zolang deze regeling dit vereist, op deze functie de in artikel 11.13. opgenomen salarisschaal worden toegepast.

## Artikel 12.2. Functieboek

De beschrijvingen van de hieronder (en in artikel 12.1.) vermelde matrixfuncties zijn opgenomen in een apart functieboek, dat als bijlage bij deze CAO geldt en daarvan onlosmakelijk deel uitmaakt.

<b>Primair Proces</b>	<b>Leidinggevend</b>	<b>Facilitair, Staf</b>
Groepshulp Gastouder in loondienst Groepsleidster Praktijkopleider Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau	Assistent leidinggevende Leidinggevende A Hoofd gastouderbureau Leidinggevende B	Huishoudelijk medewerker Medewerker technische dienst Telefonist / Receptionist Administratief-secretarieel medewerker A Administratief medewerker B Secretaresse B Administratief medewerker C Secretaresse C Financieel-administratief medewerker D Relatiebeheerder Medewerker planning Systeembeheerder Inkoper Beleids- of stafmedewerker A Beleids- of stafmedewerker B Beleids- of stafmedewerker C Leidinggevende stafafdeling

## BIJLAGEN CAO

### BIJLAGE I VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST

(ex artikel 2.5. CAO)

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....

hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....

te .....

hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

#### Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van .....in de functie van .....

#### Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden:

- in / vanuit .....<sup>1</sup>
- in het werkgebied .....<sup>1</sup>
- op basis van een tussen werkgever en ..... gesloten detacheringsovereenkomst in .....<sup>1</sup>

#### Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor ..... uren per week.<sup>1</sup>

#### Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald: .....

#### Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd / voor bepaalde tijd <sup>1</sup>,

en wel van ..... tot en met .....

op grond van .....

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met / zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.<sup>1</sup>

De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.<sup>1</sup>

#### Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

#### Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens salarisschaal .....als opgenomen in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salarisering van de CAO.

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ..... per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer ..... van voormelde salarisschaal.

De voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging is .....

#### Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 5.1. van de CAO, bedraagt .....

Op grond van de leeftijd van de werknemer wordt dit aantal overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.

lid 2 van de CAO met ..... uren verhoogd.<sup>1</sup>

#### Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.<sup>1</sup>

#### Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.....<sup>1</sup>

#### Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.6. van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen; <sup>1,2</sup>
- .....<sup>1</sup>

Artikel 12

De wederzijdse opzegtermijn bedraagt op grond van artikel 2.6. onder c van de CAO ..... maanden. (deze bepaling geldt eveneens bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien hierin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging als hiervoor in artikel 5 bedoeld is opgenomen)

Artikel 13

De detachering tussen werkgever en ..... geschiedt onder de navolgende voorwaarden:

.....

De werknemer verklaart hierbij met deze voorwaarden bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan.<sup>1</sup>

Artikel 14

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van de populaire uitgave van de CAO en van (eventuele) wijzigingen daarop;
- een exemplaar van het pensioenreglement; <sup>1</sup>
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever; <sup>1</sup>
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.<sup>1</sup>

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.<sup>1</sup>

Artikel 16

Bijzondere bepalingen:

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op ..... tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>

Voor de werknemer blijven op grond van artikel 1.10. van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:

.....<sup>1</sup>

Artikel 17

Overige bepalingen:

.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ..... , te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....

.....

(handtekening)

(handtekening)

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

<sup>2</sup> De (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft fiscale redenen. Alleen als deze verplichting schriftelijk wordt opgelegd (omdat het mee-eten met de kinderen deel uitmaakt van het pedagogisch plan) is de maaltijd fiscaal onbelast. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt.

## BIJLAGE II VOORBEELD WIJZIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

(ex artikel 2.5. CAO)

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....  
te .....  
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren hierbij in de tussen hen op ..... gedateerde arbeidsovereenkomst de volgende wijzigingen overeen te komen:

- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt met ingang van ..... omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>1</sup>
- de arbeidsduur wordt met ingang van ..... vastgesteld op ..... uren per week en de werktijden zijn als volgt bepaald:  
.....<sup>1</sup>
- de werknemer vervult met ingang van ..... de functie van .....<sup>1</sup>
- de werknemer wordt met ingang van ..... gesalarieerd volgens salarisschaal ..... als opgenomen in artikel 11.3. van Hoofdstuk 11 Salarisering van de CAO.<sup>1</sup>
- het salaris bedraagt met ingang van ..... € ..... per maand en is vastgesteld op basis van salarisnummer .....<sup>1</sup>
- de voor de werknemer geldende datum van de jaarlijkse verhoging wordt met ingang van ..... vastgesteld op .....<sup>1</sup>
- de werknemer verricht met ingang van ..... zijn werkzaamheden:
  - in / vanuit .....<sup>1</sup>
  - in het werkgebied .....<sup>1</sup>
  - op basis van een tussen werkgever en ..... gesloten detacheringsovereenkomst in .....<sup>1</sup>
- andere wijzigingen:  
.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ....., te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....  
(handtekening)

.....  
(handtekening)

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

### BIJLAGE III VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST BBL

voor werknemers aangesteld op basis van de regeling beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)

(ex artikel 8.6. CAO)

De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *werkgever*, en

2. ....  
te .....  
hierna te noemen *werknemer*,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

#### Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van .....in de functie van groepsleidster in opleiding.

#### Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/vanuit.....<sup>1</sup>
- in het werkgebied.....<sup>1</sup>
- op basis van een tussen werkgever en ..... gesloten detacheringovereenkomst in.....<sup>1</sup>

#### Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband / voor .....(*gemiddeld; minimaal 20*) uren per week.<sup>1</sup>

#### Artikel 4

De werktijden zijn als volgt bepaald: .....

#### Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van artikel 8.6. lid A.3. van de CAO aangegaan voor de duur van de SPW-3 opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg.

Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de beroepspraktijkvormings-overeenkomst (BPV), doch uiterlijk op (*maximaal 4 jaar*).....

Na diplomering wordt deze arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien hiervoor een vacature c.q. formatieruimte beschikbaar is en het functioneren van de werknemer dit niet verhindert. Een eventuele verhindering gelegen in het onvoldoende functioneren van de werknemer moet zijn gebaseerd op een in de twaalf maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma plaatsgevonden beoordeling op basis van een regeling als bedoeld in artikel 8.3. van de CAO.<sup>2</sup> Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. De termijn voor tussentijdse opzegging bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer twee maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.<sup>1</sup>

#### Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (verder te noemen CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

#### Artikel 7

De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisnummers 7 tot en met 9 van de in artikel 11.2. van Hoofdstuk 11 Salarisering van de CAO opgenomen salaristabel (*zie artikel 8.6. onder B van de CAO*).

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ..... per maand en dit is vastgesteld op basis van salarisnummer ... (*minimaal 7*).

#### Artikel 8

Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 5.1. van de CAO, bedraagt ..... (*parttimefactor x 170 uren*).

Op grond van de leeftijd van de werknemer wordt dit aantal overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1. lid 2 van de CAO met ..... uren verhoogd.<sup>1</sup>

#### Artikel 9

De werknemer is wel / niet verplicht te verhuizen naar of nabij de standplaats.<sup>1</sup>

#### Artikel 10

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:  
.....<sup>1</sup>

#### Artikel 11

Onverminderd het in artikel 1.6. van de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de werknemer is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen;
- .....<sup>1</sup>

#### Artikel 12

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 13

De werknemer verklaart op zijn verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

- een exemplaar van de populaire uitgave van de CAO en van (eventuele) wijzigingen daarop;
- een exemplaar van het pensioenreglement;<sup>1</sup>
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;<sup>1</sup>
- een exemplaar van deze arbeidsovereenkomst in zijn landstaal.<sup>1</sup>

De werknemer verklaart bij de werkgever tevens inzage te kunnen hebben in de actuele tekst van de CAO en van het pensioenreglement.<sup>1</sup>

#### Artikel 14

Bijzondere bepalingen:

De beroepspraktijkvormings-overeenkomst (BPV) die is overeengekomen tussen werknemer en het opleidingsinstituut ..... op .....(*datum*) , is gekoppeld aan en maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op ..... tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>

Voor de werknemer blijven op grond van artikel 1.10. van de CAO de volgende arbeidsvoorwaarden gehandhaafd:

.....<sup>1</sup>

#### Artikel 15

Overige bepalingen:

Eventueel verwijzing naar regeling studiefaciliteiten.

.....<sup>1</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ..... , te .....

*Werkgever*

*Werknemer*

.....

.....

(handtekening)

(handtekening)

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

<sup>2</sup> De in de derde volzin van artikel 5 gestelde voorwaarden voor omzetting naar onbepaalde tijd gelden voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2004 zijn aangegaan.

**BIJLAGE IV      TEKST ARTIKEL 7:668a leden 1, 2 en 3 BURGERLIJK WETBOEK (BW)**

*(ex artikel 2.1. lid 2 CAO)*

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van zesendertig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor zesendertig maanden of langer.

## **BIJLAGE V      TEKST ARTIKELEN 3 EN 4 'BELEIDSREGELS KWALITEIT KINDEROPVANG'**

(ex artikel 7.3. CAO)

### **Dagopvang**

#### **Artikel 3**

1. Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen, met dien verstande dat in een groep:
  - a. in de leeftijd tot één jaar gelijktijdig ten hoogste twaalf kinderen aanwezig zijn;
  - b. in de leeftijd tot en met drie jaar gelijktijdig ten hoogste zestien kinderen aanwezig zijn, waaronder ten hoogste acht kinderen in de leeftijd tot één jaar.
2. Bij dagopvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het aantal feitelijk aanwezige kinderen ten minste:
  - a. één beroepskracht per vier kinderen in de leeftijd tot één jaar;
  - b. één beroepskracht per vijf kinderen in de leeftijd van één tot twee jaar;
  - c. één beroepskracht per zes kinderen in de leeftijd van twee tot drie jaar;
  - d. één beroepskracht per acht kinderen in de leeftijd van drie tot vier jaar.
3. Het aantal beroepskrachten, bedoeld in het tweede lid, bij een gemengde leeftijdsgroep wordt bepaald aan de hand van het rekenkundig gemiddelde van de voor de aanwezige leeftijdscategorieën geldende maximale aantallen kinderen, waarbij naar boven kan worden afgerond.
4. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de stamgroep verlaten, is het eerste lid niet van toepassing.
5. Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden kunnen, in afwijking van het tweede, derde of vierde lid, voor ten hoogste drie uren per dag, direct na opening aan het begin van de dag, respectievelijk tijdens de middagpauze en voor sluiting van een kindercentrum aan het eind van de dag, minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal ingevolge het tweede of derde lid vereiste beroepskrachten wordt ingezet.
6. Indien ingevolge het vijfde lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.
7. Indien ingevolge het tweede of derde lid slechts één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.

### **Buitenschoolse opvang**

#### **Artikel 4**

1. Bij buitenschoolse opvang vindt de opvang plaats in stamgroepen, met dien verstande dat een groep uit ten hoogste twintig kinderen bestaat in de leeftijd van vier jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt.
2. In afwijking van het eerste lid kan een stamgroep, voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt, bestaan uit ten hoogste dertig kinderen.
3. Bij buitenschoolse opvang bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijk aanwezige aantal kinderen ten minste één beroepskracht per tien kinderen.
4. Bij buitenschoolse opvang voor kinderen in de leeftijd van acht jaar tot de leeftijd waarop het basisonderwijs voor die kinderen eindigt in een stamgroep met ten hoogste dertig kinderen, bedraagt de verhouding tussen het aantal beroepskrachten en het feitelijk aantal aanwezige kinderen, in afwijking van het derde lid, ten minste twee beroepskrachten, waarbij de beroepskrachten bij hun werkzaamheden worden ondersteund door een andere volwassene.
5. Indien kinderen bij (spel)activiteiten de stamgroep verlaten, is het eerste lid of tweede lid niet van toepassing.
6. In afwijking van het derde of vierde lid kunnen voor en na de dagelijkse schooltijd alsmede gedurende vrije middagen voor ten hoogste een half uur per dag, na opening en voor sluiting van een kindercentrum, minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten wordt ingezet. Op vrije dagen of tijdens schoolvakanties kan, indien per dag ten minste tien aaneengesloten uren buitenschoolse opvang wordt geboden, de in de vorige volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste drie uur per dag bedragen, voor zover deze inzet plaatsvindt direct na opening aan het begin van de dag, respectievelijk tijdens de middagpauze en voor sluiting van een kindercentrum aan het eind van de

dag, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal ingevolge het derde of vierde lid vereiste beroepskrachten wordt ingezet.

7. Indien ingevolge het zesde lid slechts één beroepskracht in het kindercentrum wordt ingezet, dient ter ondersteuning van deze beroepskracht ten minste één andere volwassene in het kindercentrum aanwezig te zijn.
8. Indien ingevolge het derde of vierde lid één beroepskracht in een kindercentrum aanwezig is, dan dient de ondersteuning van deze beroepskracht door een andere volwassene in geval van calamiteiten te zijn geregeld.

**BIJLAGE VI      TEKST ARTIKEL 4:2 lid 3 ONTSLAGBESLUIT**

*(ex artikel 10.4. lid 6 CAO)*

Artikel 4:2.

1. Per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.
2. n.v.t.
3. Indien de werkgever dit wenst, kan in geval van groepsontslagen van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen een werkgebied, het eerste en tweede lid worden toegepast per leeftijdsgroep, waarbij de onderlinge verhouding van het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de gehele bedrijfsvestiging. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.
4. n.v.t.
5. n.v.t.
6. n.v.t.

**BIJLAGE VII OVERZICHT STANDAARD- en OVERLEGREGELING ARBEIDSTIJDENWET**

(ex artikel 4.3. CAO)

<b>Normen werknemers vanaf 18 jaar</b>	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<i>Minimum rusttijden</i>		
– wekelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
– dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
<i>Zondagsarbeid</i>		
– arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
– uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
– uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
– zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
<i>Maximum arbeidstijden (structureel)</i>		
– arbeidstijd per dienst	9 uur	10 uur
– arbeidstijd per week	45 uur	–
– arbeidstijd per 4 weken	–	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
– arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<i>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)</i>		
– minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
– minimum rust na een reeks nachtdiensten	48 uur	48 uur
– maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	9 uur
– maximum arbeidstijd per 13 weken	–	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
– maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

– maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7
<i>Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)</i>		
– arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur
– arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
– arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
<i>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</i>		
– maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur
– maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<i>Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)</i>		
– arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur	1/2 uur	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)
– arbeidstijd per dienst > 8 uur	3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	
– arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	
<b>Normen werknemers van 16 en 17 jaar</b>	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<i>Bijzondere bepaling indien arbeid wordt verricht</i>		
– gelijkstelling met arbeidsrust	schooltijd = arbeidstijd	
<i>Minimum rusttijden</i>		
– wekelijkse rust	36 uur per periode van 7 x 24 uur	
– dagelijkse rust	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen	
<i>Zondagsarbeid</i>		
– arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
– uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
– uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
– zondagsrust	4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij	13 vrije zondagen per 52 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij
<i>Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel)</i>		
– arbeidstijd per dienst	9 uur	
– arbeidstijd per week	45 uur	

– arbeidstijd per 4 weken gemiddeld 40 uur per week (160 uur)

---

*Pauze (tijdruimte van  
minimaal 1/4 uur)*

- |  |  |   |
|--|--|---|
| - arbeidstijd per dienst > 1/2 uur                                 |  | 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) |
| 4 1/2 uur  |  |   |
| – arbeidstijd per dienst > 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten |  | –                                       |
| 8 uur  |  |   |
-

## **BIJLAGE VIII REGLEMENT PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING (PVT)**

(ex artikel 9.3. lid 2 CAO)

### **Samenstelling**

#### **Artikel 1**

De personeelsvertegenwoordiging (PVT) bestaat uit ten minste drie werknemers die in de onderneming werkzaam zijn.

### **Kandidaatstelling, verkiezingen en zittingsduur**

#### **Artikel 2**

- a. Iedere werknemer werkzaam in de onderneming is verkiesbaar voor het lidmaatschap van de PVT en kan zelf kandidaten voor het lidmaatschap van de PVT stellen.
- b. De leden van de PVT worden rechtstreeks gekozen bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame werknemers.
- c. Bij het ontstaan van een vacature in de PVT wordt de niet-gekozen kandidaat met de meeste stemmen als gekozen beschouwd.
- d. De leden van de PVT treden om de drie jaren af. Zij zijn direct herkiesbaar.
- e. De werkgever is verantwoordelijk voor de organisatie van de kandidaatstelling en de verkiezing van de voor de eerste maal te kiezen PVT. De verantwoordelijkheid voor de organisatie van daarna volgende kandidaatstellingen en verkiezingen ligt bij de gekozen PVT, die daartoe door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
- f. De PVT stelt met inachtneming van het onder a t/m d bepaalde een reglement vast, waarin zij de verkiezingsprocedure en haar werkzaamheden regelt.

### **Overleg, voorzieningen/faciliteiten en rechtsbescherming**

#### **Artikel 3**

- a. Overleg tussen de werkgever en de PVT kan op initiatief van ieder van beiden plaatsvinden.
- b. Bij de aanvang van elke zittingsperiode van de PVT worden tussen de werkgever en de PVT, met inachtneming van het hieromtrent bepaalde in de artikelen 17 en 18, eerste en tweede lid, WOR, afspraken gemaakt over de voorzieningen, vergaderfaciliteiten en scholingsfaciliteiten waarover de leden van de PVT jaarlijks kunnen beschikken.
- c. De werkgever draagt er zorg voor, met inachtneming van het hieromtrent bepaalde in artikel 21 WOR, dat werknemers in de onderneming die kandidaat voor of lid van de PVT zijn respectievelijk geweest zijn, niet uit hoofde van hun (gewezen) kandidaatstelling of (gewezen) lidmaatschap worden benadeeld in hun positie binnen de onderneming.

### **Bevoegdheden**

#### **Artikel 4**

1. De PVT wordt, onverlet het bepaalde in artikel 35b, vijfde lid, WOR, door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit over de onderwerpen genoemd in artikel 25, eerste lid, en artikel 27, eerste lid, WOR.
2. a. De werkgever behoeft de instemming van de PVT voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
  - een werktijdenregeling;
  - een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid of het ziekteverzuim;een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame werknemers.
- b. De werkgever legt het te nemen besluit schriftelijk aan de PVT voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame werknemers zal hebben. De PVT beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste eenmaal met de werkgever overleg is gepleegd. Na het overleg deelt de PVT zo spoedig mogelijk schriftelijk en beargumenteerd haar beslissing aan de werkgever mee. Na de beslissing van de PVT deelt de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de PVT mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

3. Het in de leden 1 en 2 bepaalde geldt niet indien en voor zover het desbetreffende onderwerp voor de onderneming reeds uitputtend inhoudelijk is geregeld in deze CAO, of in een regeling vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.
4. De PVT kan alle aangelegenheden de onderneming betreffende bij de werkgever aan de orde stellen ten aanzien waarvan zij overleg met de werkgever wenselijk acht.

## **BIJLAGE IX REGLEMENT COMMISSIE VAN GESCHILLEN**

(ex artikel 2.2. CAO)

### **Samenstelling**

#### **Artikel 1**

1. De Commissie van Geschillen, verder te noemen: 'Commissie', bestaat uit drie leden.
2. De samenstelling van de Commissie is als volgt:
  - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisatie;
  - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties gezamenlijk;
  - c. één lid en diens plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de onder a en b bedoelde organisaties gezamenlijk.
3. Het secretariaat van de Commissie wordt gevoerd door de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

### **Aanhangig maken van een geschil**

#### **Artikel 2**

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door toezending van een gemotiveerd verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt moet dit onmiddellijk schriftelijk meedelen aan de andere partij, onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
3. Na ontvangst van het verzoek daartoe van het secretariaat van de Commissie moet de andere partij binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een gemotiveerd verweerschrift in viervoud bij het secretariaat indienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift moet door de andere partij gelijktijdig worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. Het secretariaat van de Commissie kan – indien dit voor de behandeling van het geschil wenselijk wordt geacht – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
6. De behandeling van het geschil kan niet plaatsvinden indien niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7 lid 1 van dit reglement.

### **Wijze van behandeling**

#### **Artikel 3**

1. De Commissie kan de behandeling van het geschil zowel schriftelijk als mondeling afdoen.
2. Bij de behandeling van het geschil door de Commissie kunnen partijen zich doen bijstaan door een raadsman.

### **Mondelinge behandeling**

#### **Artikel 4**

1. Indien de Commissie besluit tot mondelinge behandeling van het geschil worden partijen ten minste twee weken tevoren schriftelijk uitgenodigd.
2. De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.
3. Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in tegenwoordigheid van elkaar gehoord.
4. Indien een partij getuigen en/of deskundigen wil (doen) horen moet zij dit ten minste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt schriftelijk meedelen aan het secretariaat van de Commissie, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen. De partij die getuigen en/of deskundigen wil doen horen moet de andere partij dit direct schriftelijk meedelen.
5. Voor de aanvang van de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

### **Beraadslaging**

#### **Artikel 5**

De beraadslaging van de Commissie geschiedt in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergadering gedane mededelingen zijn geheim.

De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling, waarbij geen van de leden zich van stemming mag onthouden.

### **Uitspraak**

#### Artikel 6

De Commissie doet binnen vier weken na de beraadslaging schriftelijk en met redenen omkleed uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan partijen toegezonden.

### **Behandelingskosten**

#### Artikel 7

1. De partij die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie moet gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift een bedrag van €113,45 overmaken op bankrekening 69.95.05.615, ten name van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt in het gelijk stelt wordt € 90,76 gerestitueerd.