

CNV PUBLIEKE ZAAK

CAO
Branche Kinderopvang Nederland
2007 - 2008



Meerdere exemplaren van de CAO Branche Kinderopvang Nederland zijn tegen kostprijs verkrijgbaar via het secretariaat.
Tel.: 070 – 3490 317
e-mail: info@kinderopvang.nl

CAO

Branche Kinderopvang Nederland

Deze CAO Branche Kinderopvang Nederland heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot 1 januari 2009.

Voor sommige CAO-bepalingen kan een andere looptijd gelden.
In dat geval wordt dit bij de desbetreffende CAO-bepaling vermeld.

Copyright

© 2007 *de* Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO, alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

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 (*voor zover lid*):

De Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang (BKN)
Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA DEN HAAG
Tel.: 070-3490317
Fax: 070-3490289
Email: info@kinderopvang.nl
www.kinderopvang.nl

Werknemers (*voor zover lid*):

De Unie, Vakbond voor dienstverlening
Multatulilaan 12
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel.: 0345-851851
Fax: 0345-851500
Email: info@unie.nl
www.unie.nl

Werknemers (*voor zover lid*):

ABVAKABO FNV
Boerhaavelaan 1
Postbus 3010
2700 KT ZOETERMEER
Ledenservice: 0900-2282522
Fax: 079-3521226
www.abvakabofnv.nl

Werknemers (*voor zover lid*):

CNV Publieke Zaak
Postbus 84500
2508 AM DEN HAAG
Tel.: 070-4160600
www.cnpuliekezaak.nl

Redactieraad:

Henk Machiels (AWVN)
Olof King (De Unie)
Ben Schnieders (BKN)
Corrie van Brenk (ABVAKABO FNV)

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.

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
Hoofdstuk 1	Algemeen	6
	1. Werkingssfeer	6
	2. Definities	6
	3. Deeltijdwerknemer	8
	4. Karakter van de CAO	8
	5. Fiscale regelgeving	8
	6. Verplichtingen CAO Partijen	8
	7. Looptijd	8
	8. Tussentijdse herziening	8
Hoofdstuk 2	Relatie werkgever – werknemer	9
	1. Verplichtingen van de werkgever	9
	2. Verplichtingen van de werknemer	10
Hoofdstuk 3	Arbeidsovereenkomst	11
	1. De individuele arbeidsovereenkomst	11
	2. Proeftijd	11
	3. Opzegtermijn	11
	4. BBL-regeling	11
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof	12
	1. Arbeidsduur	12
	2. Werktijden	12
	3. Vakantiedagen	13
	4. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen	13
	5. Vakantie en arbeidsongeschiktheid	13
	6. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband	13
	7. Feestdagen	14
Hoofdstuk 5	Beloning	15
	1. Algemeen	15
	2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie	16
	3. Waarneming	16
	4. Plaatsing in lagere functie	16
	5. Eindejaarsuitkering	16
Hoofdstuk 6	Toeslagen	17
	1. Vakantietoeslag	17
	2. Werkurentoeslag	17

		Pagina
Hoofdstuk 7	Werk en privé	18
	1. Algemeen	18
	2. Buitengewoon verlof	18
	3. Kinderopvang	18
	4. Wet Arbeid en Zorg	19
Hoofdstuk 8	Arbeidsongeschiktheid	20
	1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken	20
	2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken	20
	3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken	20
	4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken	20
	5. Stimulering van reïntegratie	20
	6. Medewerking regresrecht werkgever	21
Hoofdstuk 9	Vergoedingen en tegemoetkomingen	
	1. Collectieve zorgverzekering	22
	2. Verhuiskostenregeling	22
	3. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	22
	4. Tegemoetkoming dienstreizen	22
	5. Jubileumtoelage	22
	6. Overlijdensuitkering	22
Hoofdstuk 10	Diversen	23
	1. Overige regelingen	23
	2. Gedragscode	23
	3. Disciplinaire maatregelen	23
	4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties	24
	5. Pensioen	24
	6. Aanpassing salarisschalen	24
	7. Eenmalige uitkering	24
	8. Levensloop	25
	9. Overgangsmaatregelen	25
	10. Protocolafspraken	26
Bijlagen 1.	Salaristabellen	27

Hoofdstuk 1

Algemeen

De ontwikkelingen binnen de sector kinderopvang, mede als gevolg van de Wet Kinderopvang in 2005, maken vernieuwing en modernisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen noodzakelijk.

De Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang (BKN) en vakvereniging De Unie wilden nadrukkelijk – als grondleggers van deze CAO in 2005- daaraan een bijdrage leveren door introductie van deze CAO, waarin maatwerk en flexibilisering op ondernemingsniveau worden gestimuleerd. Deze CAO heeft dan ook het karakter van een raamregeling waarbij bepaalde arbeidsvoorwaarden en regelingen nadrukkelijk binnen de individuele onderneming geregeld kunnen worden.

Door toetreding van CNV Publieke Zaak en ABVAKABO FNV in 2007 heeft deze CAO een breder draagvlak gekregen, hetgeen wordt onderstreept doordat deze CAO op steeds meer werknemers van toepassing is. Partijen realiseren zich dat decentralisatie een proces is dat in de tijd en op locatie gestalte dient te krijgen, waarbij de medezeggenschapsorganen een belangrijke rol spelen. Professionalisering hiervan is van belang voor een adequate invulling van dit proces.

Deze CAO dient te worden gezien als een volgende stap op weg naar moderne arbeidsvoorwaarden. De komende jaren zullen in dat licht dan ook in de CAO opgenomen instrumenten en regelingen zorgvuldig worden bekeken op doelmatigheid en uitwerking.

1. Werkingsfeer

De Collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor alle werknemers van de werkgever. De CAO is niet van toepassing op:

- detacheringkrachten;
- directie.

2. Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*
De natuurlijke - of rechtspersoon die aangesloten is bij de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang.
- b. *Vakvereniging(en)*
De Unie te Culemborg, CNV Publieke Zaak te Den Haag en ABVAKABO FNV te Den Haag.
- c. *Werknemer*
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd uitzendkrachten, detacheringkrachten en directie.
- d. *Partner*
 1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
 2. Een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- e. *OR/PVT*
De ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Bij ontbreken van een OR/PVT kan een personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging als overlegpartner optreden voor regelingen waarbij in deze CAO een OR/PVT wordt genoemd.
- f. *CAO*
Deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- g. *BW*
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- h. *Werkrooster*

Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.

- i. *Week*
Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
- j. *Maand*
Een kalendermaand.
- l. *Maandsalaris*
Het bedrag per maand in de schaal (bijlage 1) die aan de werknemer is toegekend op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.
- m. *Uursalaris*
Het maandsalaris gedeeld door 156,00 op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.
- n. *Maandinkomen*
Het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag en, indien van toepassing, een eindejaarsuitkering.
- o. *Jaarsalaris*
Twaalf keer het maandsalaris.
- p. *Jaarinkomen*
Twaalf keer het maandinkomen.
- q. *Voltijd arbeidsovereenkomst*
Een dienstverband aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per week (zoals vermeld in hoofdstuk 4, artikel 1 van deze CAO).
- r. *Deeltijd arbeidsovereenkomst*
Een dienstverband aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per week.
- s. *Oproepcontract/nulurencontract*
Dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, die in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld.
- t. *Oproepkracht*
Werknemer die werkzaam is volgens een oproep -of nul uren contract.
- u. *Detacheringskracht*
Degene die al dan niet via externe bemiddeling tijdelijk tewerkgesteld is bij de werkgever, zonder dat sprake is van een arbeidsovereenkomst of uitzendwerk overeenkomstig een uitzend-CAO.
- v. *Directie*
De (statutair) directeur van een onderneming of degene die rechtstreeks rapporteert aan het bestuur.
- w. *In overleg*
Met instemming (conform artikel 27 WOR).

3. Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

4. Karakter van de CAO

De CAO is een raamregeling, met een minimum karakter. De werkgever kan in overleg met OR/PVT nadere regelingen afspreken.

De werkgever kan ten gunste van de werknemer(s) afwijken van het in de CAO gestelde.

5. Fiscale regelgeving

Alle in de CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd en vallen binnen het heersende fiscale regime. Fiscale wijzigingen kunnen aanleiding zijn voor partijen om regelingen en de daarbij behorende vergoedingen nader te bezien.

6. Verplichtingen CAO Partijen

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen. Indien bij de uitvoering van deze CAO interpretatieverschillen optreden zullen partijen met elkaar in overleg treden.

7. Looptijd

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden, te weten van 01/01/2007 tot 01/01/2009 en eindigt van rechtswege met ingang van 1 januari 2009 zonder dat hiervoor opzegging noodzakelijk is.

8. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische omstandigheden in Nederland zijn zowel werkgever als betrokken vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Als in deze CAO wordt gesproken over "hij" wordt tevens "zij" bedoeld.

Hoofdstuk 2

Relatie werkgever - werknemer

1. Verplichtingen van de werkgever

- a. *Arbeidsovereenkomst*
De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO inclusief alle bijlagen integraal van toepassing wordt verklaard.
- b. *Uitreiking CAO*
De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van deze CAO. Bij de wijzigingen wordt de datum van ingang vermeld.
- c. *Geheimhouding*
De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.
- d. *Arbeidsomstandigheden*
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- e. *Convenant Kwaliteit Kinderopvang*
De werkgever zal handelen volgens de richtlijnen en bepalingen van het Convenant Kwaliteit Kinderopvang zoals overeengekomen tussen BOINK enerzijds en de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang/MO-groep anderzijds.
- f. *Fusies & Reorganisaties*
De werkgever zal de verplichtingen voortvloeiend uit de SER –fusiegedragsregels en de WOR in acht nemen bij voorgenomen besluiten ten aanzien van fusie en/of reorganisaties. De betrokken vakvereniging(-en) en OR zullen tijdig hierover worden geïnformeerd.
- g. *Flexwet*
De bepalingen van de Wet Flex en Zekerheid (BW art. 667,668 en 668 A) zijn van toepassing m.b.t. het aantal en de duur v.d. contracten voor bepaalde tijd, voor zover in deze CAO er niet van is afgeweken c.q. nader geregeld.
- h. *Goed werkgeverschap*
De werkgever zal de belangen van de werknemer als een goed werkgever in acht nemen.

2. Verplichtingen van de werknemer

a. *Goed werknemerschap*

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

b. *Uitvoering opgedragen werkzaamheden*

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. De werknemer dient in te stemmen met wijzigingen in de werkzaamheden en/of standplaats, voor zover dit in redelijkheid en billijkheid van hem verwacht kan worden. Indien wijziging van werkzaamheden/standplaats -als in dit artikel bedoeld- plaats dient te vinden, zal de werkgever vooraf overleg hebben met de werknemer. Eventuele meerkosten zullen in redelijkheid en billijkheid worden vergoed, voor zover niet in overleg met OR/PVT reeds vastgelegd in een ondernemingsregeling.

c. *Melding afwezigheid*

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de reden (en) door te geven aan de werkgever (leidinggevende).

De werkgever kan een verzuimprotocol opstellen met nadere regelgeving omtrent handelingen bij ziekte en herstel.

d. *Nevenwerkzaamheden*

1. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven maar waarvoor wel toestemming is vereist alsmede als gevolg van werkzaamheden en activiteiten als zelfstandige, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in hoofdstuk 8 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

e. *Misbruik van positie*

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:

1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
3. Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
4. Zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

f. *Geheimhouding*

De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

g. *Verklaring omtrent gedrag*

De werknemer is verplicht een verklaring omtrent gedrag (e.e.a. conform de Wet kinderopvang) te overleggen. Werknemers die nog niet in de branche (kinderopvang) werkzaam zijn en stagiaires die langer dan drie maanden stage lopen krijgen eenmalig de kosten van de VOG vergoed.

Hoofdstuk 3

Arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan en dat deze CAO, alsmede toekomstige wijzigingen, van toepassing is.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd. De duur van de proeftijd bedraagt:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaren: één maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd: twee maanden.

3. Opzegtermijn

- a. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor werkgever en werknemer: twee maanden.
- b. In individuele gevallen kan in een arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van drie maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
- d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand. Tussentijdse opzegging kan alleen geschieden door inschakeling van het CWI (geldt uitsluitend voor de werkgever) of de kantonrechter of met wederzijds goedvinden.
- e. De arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd tegen de laatste dag van de maand.
- f. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- g. De arbeidsovereenkomst eindigt indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden van vervroegde uittreding/pensionering overeenkomstig het PGGM reglement.
- h. De arbeidsovereenkomst eindigt bij overlijden van de werknemer.

4. BBL-regeling (beroepsbegeleidende leerweg)

- a. De werkgever die een BBL-leerling het onderdeel beroepspraktijkvorming laat vervullen, dient een arbeidsovereenkomst voor ten minste 20 uur per week aan te bieden, waarbij de inschaling conform het bestaande 'Functieboek CAO Branche Kinderopvang Nederland' dient te geschieden.
- b. De formatieve inzetbaarheid wordt door de werkgever vastgesteld na advies van de opleidings- en praktijkbegeleider en is oplopend van 0-100% in de eerste 2 leerjaren en vervolgens 100%.

Hoofdstuk 4

Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

1. Arbeidsduur

- a. De contractuele en feitelijke arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
- b. De werknemer kan vrijwillig een arbeidsduur overeenkomen die meer bedraagt dan gemiddeld 38 uren per week op jaarbasis. De salariering zal dan dienovereenkomstig worden aangepast.
- c. Deelname aan direct uit de aard der werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen voor zover vallend buiten de feitelijke arbeidsduur, worden in tijd gecompenseerd op een in overleg tussen werkgever en werknemer nader te bepalen tijdstip.
- d. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT nadere afspraken maken over de invulling van de gemiddelde arbeidsduur.

2. Werktijden

- a. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur.
- b. Ten aanzien van de vaststelling van werk-/rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing. De werkgever kan met de OR/PVT een nadere regeling vaststellen binnen de wettelijke kaders.
- c. De werkgever dient de vastgestelde individuele werktijden (standaardrooster) van de desbetreffende werknemer tenminste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen aan de werknemer. In bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit standaardrooster worden afgeweken.
- d. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

3. Seniorenregeling.

Zie Hoofdstuk 10, punt 11 Overgangsmaatregelen.

4. Vakantiedagen

De werknemer heeft bij een voltijds arbeidsovereenkomst per kalenderjaar recht op 180 vakantie uren met behoud van salaris.

Voor werknemers in dienst op 31 december 2005 zijn overgangsbepalingen opgenomen in Hoofdstuk 10 art. 11.

5. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen

- a. Het moment van opname van vakantiedagen wordt in overleg met de werkgever in beginsel in het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer.
- b. Van het genoemde aantal vakantie uren worden als regel -bij voltijd dienstverband- minimaal 76 uren aaneengesloten verleend. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 76 uren kan door werkgever worden verleend indien de bezetting van de afdeling en de algehele bedrijfscontinuïteit dat toelaten.
- c. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest van de werkgever, heeft een evenredige aanspraak op vakantie.

6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, dan zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Voorwaarde hiervoor is dat de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering of indien de werknemer over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake van ziekte

heeft ontvangen. De werknemer moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen.

Indien de medewerker arbeidsongeschikt is, zijn voor de opbouw van de vakantierechten de wettelijke bepalingen (artikel 635, lid 4, Boek 7 BW) van toepassing.

7. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet geheel heeft kunnen opnemen, dan zullen de resterende vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantiedagen zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

8. Feestdagen

- a. In beginsel worden geen werkzaamheden verricht op feestdagen. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, 5 mei eenmaal per 5 jaren, voor het eerst in 2010 en Koninginnedag.
In geval als gevolg van de bedrijfsvoering het gebruikelijk is om op weekenddagen en feestdagen werkzaamheden te verrichten, vindt compensatie plaats van de gewerkte tijd.
- b. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- c. De werknemer, kan voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.

Hoofdstuk 5

Beloning

1. Algemeen

- a. Het functieniveau van de werknemer is vastgesteld volgens het t.b.v de branche kinderopvang ontwikkelde systeem van functiewaardering.
- b. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.
- c. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal. Voor een overzicht van de functie indelingen en matrix wordt verwezen naar het betreffende functiewaarderingsboek. Een overzicht van de bij de functies behorende salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.
- d. Aan de werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan, gedurende maximaal 1 jaar, een lagere salarisschaal worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
- e. In afwijking van art 628 BW heeft de werknemer die is aangesteld als oproepkracht geen recht op loondoorbetaling gedurende het tijdvak dat hem geen werkzaamheden worden aangeboden.
- f. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem overeenkomen.
- g. De werknemer waarvan de werkgever een in overleg met de OR/ PVT overeengekomen beoordelingssysteem heeft, ontvangt afhankelijk van de mate van functioneren en conform die systematiek, jaarlijks een individuele salarisaanpassing.
Bij ontbreken van een dergelijk systeem ontvangt de werknemer jaarlijks een periodieke salarisverhoging tot het maximum van zijn schaal, tenzij hij aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval ontvangt hij in het betreffende jaar geen periodieke salarisverhoging.
- h. Indien in enig jaar de werknemer langdurig afwezig is (langer dan 6 maanden), kan de werkgever besluiten in dat jaar geen periodieke salarisverhoging toe te kennen of het moment van toekenning op te schorten.
- i. De werkgever kan, voor zover en indien niet geregeld in een vastgelegde beoordelingsregeling, een werknemer meerdere periodieken of een eenmalige gratificatie toe kennen vanwege diens mate van functioneren.
- j. Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald; eventuele toeslagen worden in de daaropvolgende maand uitbetaald.
- k. Geen salaris is verschuldigd over de periode gedurende welke de werknemer opzettelijk en in strijd met zijn verplichtingen, nalaat zijn werkzaamheden uit te voeren. Dit wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld.

2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de datum van overplaatsing ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
- b. De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het "oude" salaris en het "nieuwe" salaris tenminste 1 periodiek bedraagt.

3. Waarneming

De medewerker die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedurende de periode van vervanging, een waarnemingstoelage toegekend. Deze toelage wordt vastgesteld op het verschil tussen het salaris van de medewerker en het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de betreffende functie.

Deze toelage wordt niet toegekend indien de vervanging korter duurt dan 30 dagen, dan wel deel uitmaakt van zijn functie. Toekenning vindt plaats vanaf het tijdstip van waarneming.

4. Plaatsing in een lagere functie

De medewerker die wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek is teruggeplaatst naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau. Bij een verschil van mening, voortvloeiende uit dit artikel, kan de werknemer bezwaar maken en zich laten ondersteunen door een adviseur, bijvoorbeeld een adviseur van een van de betrokken vakorganisaties.

5. Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer ontvangt in december 2007 en in december 2008 een eindejaarsuitkering ter grootte van 1% van het jaarsalaris vermeerderd met vakantietoeslag.
- b. Per individuele onderneming zullen in overleg met OR/PVT in 2007 resp. 2008 te behalen resultaten worden gedefinieerd. Bij realisatie daarvan wordt de werknemer een uitkering verstrekt ter grootte van 4,0 % resp. 4,5% van het jaarsalaris (vermeerderd met vakantietoeslag). De datum van betaalbaarstelling van deze uitkering wordt tussen werkgever en OR/PVT nader bepaald, doch is uiterlijk in juni 2008 resp. juni 2009.
De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op 31 december 2007 resp. 31 december 2008 in dienst is van de werkgever.

Hoofdstuk 6

Toeslagen

1. Vakantietoelage

- a. Het vakantiejaar loopt vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
- b. Over het totaal van het feitelijk verdiende maandsalaris (inclusief eventuele loondoorbetalingen, uitkeringen of aanvullingen als bedoeld in hoofdstuk 8 art 1 – 6) wordt 8% vakantietoelage betaald.
- c. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsmaand van een kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoelage werd gegeven, deze alsnog uitgekeerd.

2. Werkurentoelage

De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de uren gelegen tussen 0.600 uur en 20.00 uur, ontvangt een toeslag overeenkomstig de volgende tabel:

Maandag t/m vrijdag:	06.00 – 20.00 uur	:	0%	20.00 – 06.00 uur:	20%
Zaterdag:	06.00 – 20.00 uur	:	30%	20.00 – 06.00 uur:	40%
Zon- en feestdagen:	06.00 – 20.00 uur	:	45%	20.00 – 06.00 uur:	45%

Geen toeslag wordt toegekend aan de werknemer met een salaris boven volgnummer 21 van de salarisschaal.

Hoofdstuk 7

Werk en privé

1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen.

2. Buitengewoon verlof

- a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen (als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg) mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in geval:
 1. gedurende de bevalling van de partner, de dag van de bevalling en twee dagen;
 2. gedurende twee dagen voor huwelijk of geregistreerd partnerschap; voor ondertrouw kan de werknemer gebruik maken van de wettelijke regeling (buitengewoon verlof voor de duur van ondertrouw);
 3. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van een kind van de werknemer, van (schoon)ouders, broers en zussen;
 4. gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen en kleinkinderen
 5. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer;
 6. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per jaar
- b. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

3. Kinderopvang

De werkgeversbijdrage zal met ingang van 1 januari 2007 middels de kinderopvangtoeslag door de fiscus worden verstrekt.

4. Wet Arbeid en Zorg

a. Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschap- en bevallingsverlof
- ouderschapsverlof *)
- adoptieverlof
- calamiteiten- en ander kortdurend verlof
- kraamverlof
- kortdurend zorgverlof

Al deze vormen van verlof dienen m.u.v. calamiteitenverlof vooraf schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevenden.

*) Dit verlof dient minimaal 2 maanden voorafgaand aan ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd. Ten aanzien van adoptieverlof geldt dat de werknemer de werkgever tijdig dient te informeren over de adoptie.

b. *Bijzonder zorgverlof:*

De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof overeenkomstig het hieronder bepaalde, bij ernstige ziekte van een of meer genoemde personen indien blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is en door de werknemer wordt verricht. De noodzaak dient aangetoond te worden door een schriftelijke verklaring van de behandelend arts.

Het recht bestaat ten aanzien van: partner, (stief-/pleeg-) ouders, (stief-, pleeg-, aangehuwde) kinderen.

1. Het verlof wordt verleend aan de werknemer wiens dienstverband minstens 1 jaar heeft geduurd. Het maximum aantal uren verlof wordt bepaald door de gemiddelde werkweek van de werknemer te vermenigvuldigen met 13
2. Over de opgenomen verlof uren wordt 25% van het salaris doorbetaald, tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde contractuele arbeidsduur, gedurende max. 6 maanden
3. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, betaalt de werkgever gedurende maximaal 6 maanden het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
4. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken hiervan af te wijken ten behoeve van een langere periode met minder verlof of een kortere periode met meer verlof per week. Tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten, stemt de werkgever in met dat verzoek.

c. *Ouderschapsverlof*

De werknemer kan gebruik maken van ouderschapsverlof conform de wettelijke bepalingen.

Hoofdstuk 8

Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten -en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004- gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van het maandsalaris volgens onderstaande staffel:

Gedurende de eerste 26 weken van ziekmelding : een aanvulling tot 100%
Vanaf week 27 tot en met week 52 : een aanvulling tot 85%

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling volgens onderstaande staffel:

Vanaf week 53 tot en met week 78 : een aanvulling tot 80%
Vanaf week 79 tot en met week 104 : een aanvulling tot 75%

5. Ter stimulering van reïntegratie geldt het volgende:

De werknemer die in het belang van zijn reïntegratie gedurende minimaal 4 weken gedeeltelijk arbeid heeft verricht ontvangt hiervoor, met terugwerkende kracht tot het moment van gedeeltelijke hervatting, een stimuleringsaanvulling ter grootte van 10% over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt in totaal aan loon, aanvulling en stimuleringsaanvulling tot maximaal 90% van het maandinkomen.

De stimuleringsaanvulling wordt ook toegekend indien en voor zolang de werknemer deelneemt aan activiteiten op een werkplek gericht op reïntegratie welke in overleg met de arbodienst en/of een sociaal medisch team worden afgesproken.

Cumulatie van de stimuleringsaanvullingen vindt niet plaats.

1. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
 - a. *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 5. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 6. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - b. *loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:*
zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
 - c. *aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

6. Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derde (n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en doen en laten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

Hoofdstuk 9

Vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Collectieve zorgverzekering

De Branchevereniging biedt haar leden de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. De werkgever kan deze regeling aanbieden aan de werknemers.

2. Verhuiskostenregeling

De werkgever zal ingeval hij voornemens is werknemers verplicht te laten verhuizen, na overleg met de OR/PVT een verhuisregeling treffen.

3. Tegemoetkoming kosten woon/werkverkeer

De werkgever kan met instemming van de OR/PVT een ondernemingsregeling vaststellen inzake de vergoeding van reiskosten woon/werkverkeer.

4. Tegemoetkoming dienstreizen

De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reiskosten met eigen vervoer moet maken, ontvangt hiervoor een vergoeding ter grootte van €0,18 per kilometer. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een afwijkende regeling vaststellen.

5. Jubileumtoelage

De werknemer die al dan niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van de CAO Kinderopvang, CVA Welzijn, Jeugdhulpverlening of deze CAO vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie volgens de volgende staffel:

Bij 25 dienstjaren: een half maandsalaris

Bij 40 dienstjaren: een heel maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in dit artikel begrepen het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag over een maand.

6. Overlijdensuitkering

- a. Bij het overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in BW art. 7:674. Deze uitkering is gelijk aan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde vakantie uitkering alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
- b. De onder a. genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Hoofdstuk 10

Diverse

1. Overige regelingen

De werkgever kan na overleg met OR/PVT nadere regels stellen ten aanzien van:

Telefoonkosten
Thuis- of telewerk
Fietsenplan
Employability/scholings en loopbaanbeleid
Spaarverlofmogelijkheden

2. Gedragscode

De werkgever stelt in overleg met de OR/PVT een gedragscode vast, gericht op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag.

3. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer die zich misdraagt, onverwijld mondeling en/of schriftelijk een of meerdere van de volgende maatregelen opleggen waarbij de genoemde volgorde niet van belang is voor het bepalen van de maatregel:

- schriftelijke berisping
- plaatsing in een andere functie, vestiging, locatie of groep voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon
- al dan niet onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst
- schorsing met behoud van salaris.

Schorsing kan slechts worden opgelegd in het kader van een onderzoek. De schorsing bedraagt ten hoogste 14 werkdagen welke in uitzonderlijke gevallen, zulks te motiveren door de werkgever, kan worden verlengd tot maximaal 6 weken.

Indien uit het onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte geschorst is, zal hij mondeling en schriftelijk volledig worden gerehabiliteerd.

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer heeft gehoord. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer op het moment van of zo spoedig mogelijk na de ten uitvoerlegging van de maatregel.

4. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten.

Voor de werknemer die tevens lid is van een OR/PVT wordt de tijd besteed aan activiteiten in het kader van de OR/PVT op bovenstaande dagen in mindering gebracht.

Het is aan leden en kaderleden van bij de CAO betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, buiten werktijd.

5. Pensioen

De werkgever kent een pensioenvoorziening van het PGGM.

Op het salaris van de werknemer wordt maandelijks een werknemersbijdrage ingehouden. Gedurende de looptijd van deze CAO zal de stijging van de pensioenpremie zoals die geldt vanaf 1 januari 2007 tussen werkgever en werknemer gelijkmatig worden verrekend (50 % kosten werkgever, 50% kosten werknemer). Het werknemersdeel van de premie bedraagt met ingang van 1 januari 2007 10,47% van het salaris voor de ouderdom en partnerspensioenregeling (na vermindering van de AOW franchise zoals gehanteerd door PGGM).

Voor het pensioenreglement en de voorwaarden wordt verwezen naar de pensioenbrochure.

6. Aanpassing salarisschalen

De salarisschalen zullen met ingang van 1 januari 2007 worden verhoogd met 6,0%

De salarisschalen zullen met ingang van 1 april 2007 worden verhoogd met 1,25%

De salarisschalen zullen met ingang van 1 oktober 2007 worden verhoogd met 0,75%

De salarisschalen zullen met ingang van 1 april 2008 worden verhoogd met 1,25%

De salarisschalen zullen met ingang van 1 oktober 2008 worden verhoogd met 0,75%

7. Eenmalige uitkering

In december 2007 wordt eenmalig 0,3% van het jaarsalaris vermeerderd met vakantietoeslag uitgekeerd door de werkgever. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op 31 december 2007 in dienst is van de werkgever.

8. Levensloop

De werkgever verstrekt aan werknemers geboren na 1 januari 1951 een maandelijks bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris op de levenslooptrekening van de werknemer.

Werknemers, geboren na 1 januari 1951 en die niet deelnemen aan een levenslooptrekening, ontvangen een maandelijks bijdrage ter grootte van 0,50% van het bruto maandsalaris.

9. Vakbondscontributie

Indien de georganiseerde werknemer daarom verzoekt zal de werkgever de verschuldigde vakbondscontributie van de vakbonden die partij zijn bij deze cao inhouden op het salaris of de eindejaarsuitkering van de werknemer. Een en ander conform de richtlijnen van de Belastingdienst.

10. PVT-faciliteiten

Gezien het belang dat partijen hechten aan de medezeggenschap binnen de organisatie, krijgt de PVT naar redelijkheid en billijkheid faciliteiten zoals de WOR noemt voor de ondernemingsraad voor wat betreft vergaderingen in werktijd en scholing. De PVT heeft hierover overleg met de werkgever.

11. Overgangsmatregelen

Onderstaande overgangsmatregelen gelden voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst zijn van de werkgever.

Leeftijd en levensfasegericht personeelsbeleid:

Werknemers geboren na 31 december 1950 en op 31 december 2005 in dienst van de werkgever hebben recht op de leeftijdsdagen volgens onderstaande staffel.

leeftijd op 31 december 2005: 40 – 44 jaar : 7,2 uren
leeftijd op 31 december 2005 : 45 – 49 jaar : 14,4 uren
leeftijd op 31 december 2005 : 50 – 54 jaar : 28,8 uren

Voor de uitvoering hiervan geldt dat de werknemers recht hebben op de leeftijdsdagen die behoren bij hun leeftijd op 31 december 2005. De daarbij behorende dagen worden gefixeerd.

De werknemer zoals bedoeld in dit artikel behoudt het recht op de gefixeerde leeftijdsdagen totdat de werkgever in overleg met OR/PVT een levensfasegericht personeelsbeleid heeft vastgesteld, waarbinnen de leeftijdsdagen kunnen worden ingezet voor bijvoorbeeld taakgericht werken, opleidingen of coaching.

Ouderschapsverlof:

Werknemers die voor 1 januari 2006 (betaald) ouderschapsverlof hebben aangevraagd en waarvan de gehele opname gedurende 2006 plaatsvindt, behouden gedurende dat ouderschapsverlof recht op de tegemoetkoming zoals die voor 1 januari 2006 in deze CAO was geregeld.

Indien de werknemer aanspraak maakt op de tegemoetkoming als hiervoor bedoeld, geldt een terugbetalingsregeling inhoudende dat wanneer de werknemer binnen een jaar na opname van het ouderschapsverlof het aantal contracturen op eigen verzoek vermindert, de door de werkgever verstrekte tegemoetkoming dient te worden terugbetaald.

Seniorenregeling (van toepassing voor werknemers geboren voor 1 januari 1951 en in dienst van de werkgever op 31 december 2005):

- a. De werknemer geboren voor 1 januari 1951 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 werkweek van 32 uren.
- b. De werkgever kan deze arbeidsduurverkorting -na overleg met de werknemer- op een andere wijze vorm geven, met dien verstande dat 188 doorbetaalde verlof uren per kalenderjaar worden toegekend.
- c. De werknemer met een deeltijd dienstverband en de werknemer die gedurende een gedeelte van het jaar in dienst is, heeft naar rato aanspraak op deze arbeidsduurverkorting, afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
- d. De arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen en aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkorting komt te vervallen.

12. Protocolafspraken:

- *Algemeen*
Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO overleg voeren over onderwerpen op het gebied van levensfasegericht personeelsbeleid, voortgang vernieuwing en decentralisatie en resultaat gerichte beloning.
- *Modernisering*
Deze CAO beoogt modernisering van arbeidsvoorwaarden en verhoudingen. Indien als gevolg daarvan

ongewenste effecten optreden zullen partijen met elkaar in overleg treden, waarbij het wederzijds streven is om op basis van redelijkheid en billijkheid oplossingen te vinden.

- *STAR akkoord*

Als gevolg van de wijzigingen ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte en de afspraken van het STAR akkoord zijn in deze CAO dienaangaande regelingen opgenomen. Partijen bevelen aan bij de uitvoering hiervan ten aanzien van ernstig langdurige zieken met onherstelbaar vooruitzicht, te handelen als goed werkgever en op ondernemingsniveau hierover aanvullende afspraken te maken. Monitoring van uitvoering van de afspraken zal tussen partijen in periodiek overleg geschieden.

- *Jongeren*

CAO-partijen zullen gezamenlijk een plan ontwikkelen om werknemers met een opleiding die afwijkt van degene die vereist is volgens het Functieboek CAO Branche Kinderopvang Nederland door middel van EVC-trajecten te kwalificeren voor een baan in de branche. Dit helpt zowel de bestrijding van de jeugdwerkloosheid als de branche aan de noodzakelijke instroom van nieuwe werknemers.

- *Studieafspraken*

Partijen gaan gezamenlijk kijken naar functiedifferentiatie, loopbaanperspectieven en ziekteverzuim binnen de sector. Als de onderzoeken daar aanleiding toe geven zullen partijen ook met oplossingen komen.

- *Projectgroep*

Het opstarten van een projectgroep om te onderzoeken hoe de arbeidsvoorwaardelijke aspecten geïntegreerd kunnen worden in 1 CAO.

Deze CAO zal in toenemende mate een decentraal karakter krijgen. Dat betekent dat beslissingen steeds meer in lokale ondernemingen en hun OR/PVT zullen worden genomen, binnen de centraal gestelde kaders. Partijen realiseren zich dat OR /PVT hierbij in voorkomende gevallen ondersteuning behoeven. Partijen zullen hun achterban informeren betreffende de faciliteiten die hiervoor gelden.

Aldus overeengekomen op 6 november 2006 en nader uitgewerkt in december 2006 en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

De Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang De Unie, vakbond voor dienstverlening

mw. H.G.M. Giezeman, voorzitter
B.J. Schnieders, onderhandelaar

J.P.H. Teuwen, voorzitter
O. King, bestuurder

CNV Publieke Unie

ABVAKABO FNV

mw. A. Zwaagstra, landelijk bestuurder

mw. C. van Brenk, landelijk bestuurder

BIJLAGE 1 SALARISTABELLEN

Tabel met salarisnummers en salarisbedragen voor de werknemer vanaf 18 jaar (per maand per 01-01-2007)

Sal.nr.	Salaris-bedrag		Sal.nr.	Salaris-bedrag		Sal.nr.	Salaris-bedrag
1	1.367		23	2.433		45	4.162
2	1.405		24	2.495		46	4.261
3	1.443		25	2.559		47	4.362
4	1.482		26	2.624		48	4.466
5	1.522		27	2.690		49	4.571
6	1.564		28	2.758		50	4.677
7	1.606		29	2.828		51	4.787
8	1.649		30	2.898		52	4.899
9	1.693		31	2.971		53	5.012
10	1.738		32	3.045		54	5.128
11	1.785		33	3.120		55	5.247

12	1.834		34	3.197		56	5.367
13	1.882		35	3.276		57	5.490
14	1.931		36	3.357		58	5.616
15	1.982		37	3.440		59	5.744
16	2.034		38	3.523		60	5.875
17	2.087		39	3.609		61	6.007
18	2.142		40	3.697		62	6.143
19	2.197		41	3.786		63	6.282
20	2.255		42	3.877		64	6.421
21	2.313		43	3.970			
22	2.372		44	4.065			

**Tabel met salarisnummers en salarisbedragen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(per maand per 01-04-2007)**

Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag
1	1.384		23	2.463		45	4.214
2	1.423		24	2.526		46	4.314
3	1.461		25	2.591		47	4.417
4	1.501		26	2.657		48	4.522
5	1.541		27	2.724		49	4.628
6	1.584		28	2.792		50	4.735
7	1.626		29	2.863		51	4.847
8	1.670		30	2.934		52	4.960
9	1.714		31	3.008		53	5.075
10	1.760		32	3.083		54	5.192
11	1.807		33	3.159		55	5.313
12	1.857		34	3.237		56	5.434
13	1.906		35	3.317		57	5.559
14	1.955		36	3.399		58	5.686
15	2.007		37	3.483		59	5.816
16	2.059		38	3.567		60	5.948
17	2.113		39	3.654		61	6.082
18	2.169		40	3.743		62	6.220
19	2.224		41	3.833		63	6.361
20	2.283		42	3.925		64	6.501
21	2.342		43	4.020			
22	2.402		44	4.116			

**Tabel met salarisnummers en salarisbedragen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(per maand per 01-10-2007)**

Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag
1	1.394		23	2.481		45	4.246
2	1.434		24	2.545		46	4.346
3	1.472		25	2.610		47	4.450
4	1.512		26	2.677		48	4.556
5	1.553		27	2.744		49	4.663
6	1.596		28	2.813		50	4.771
7	1.638		29	2.884		51	4.883
8	1.683		30	2.956		52	4.997
9	1.727		31	3.031		53	5.113
10	1.773		32	3.106		54	5.231
11	1.821		33	3.183		55	5.353
12	1.871		34	3.261		56	5.475
13	1.920		35	3.342		57	5.601

14	1.970		36	3.424		58	5.729
15	2.022		37	3.509		59	5.860
16	2.074		38	3.594		60	5.993
17	2.129		39	3.681		61	6.128
18	2.185		40	3.771		62	6.267
19	2.241		41	3.862		63	6.409
20	2.300		42	3.954		64	6.550
21	2.360		43	4.050			
22	2.420		44	4.147			

**Tabel met salarisnummer en salarisbedragen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(per maand per 01-04-08)**

Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag
1	1.411		23	2.512		45	4.299
2	1.452		24	2.577		46	4.400
3	1.490		25	2.643		47	4.506
4	1.531		26	2.710		48	4.613
5	1.572		27	2.778		49	4.721
6	1.616		28	2.848		50	4.831
7	1.658		29	2.920		51	4.944
8	1.704		30	2.993		52	5.059
9	1.749		31	3.069		53	5.177
10	1.795		32	3.145		54	5.296
11	1.844		33	3.223		55	5.420
12	1.894		34	3.302		56	5.543
13	1.944		35	3.384		57	5.671
14	1.995		36	3.467		58	5.801
15	2.047		37	3.553		59	5.933
16	2.100		38	3.639		60	6.068
17	2.156		39	3.727		61	6.205
18	2.212		40	3.818		62	6.345
19	2.269		41	3.910		63	6.489
20	2.329		42	4.003		64	6.632
21	2.390		43	4.101			
22	2.450		44	4.199			

**Tabel met salarisnummers en salarisbedragen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(per maand per 01-10-2008)**

Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag		Sal.nr.	Salaris- bedrag
1	1.422		23	2.531		45	4.331
2	1.463		24	2.596		46	4.433
3	1.501		25	2.663		47	4.540
4	1.542		26	2.730		48	4.648
5	1.584		27	2.799		49	4.756
6	1.628		28	2.869		50	4.867
7	1.670		29	2.942		51	4.981
8	1.717		30	3.015		52	5.097
9	1.762		31	3.092		53	5.216
10	1.808		32	3.169		54	5.336
11	1.858		33	3.247		55	5.461
12	1.908		34	3.327		56	5.585
13	1.959		35	3.409		57	5.714
14	2.010		36	3.493		58	5.845
15	2.062		37	3.580		59	5.977
16	2.116		38	3.666		60	6.114
17	2.172		39	3.755		61	6.252
18	2.229		40	3.847		62	6.393
19	2.286		41	3.939		63	6.538
20	2.346		42	4.033		64	6.682
21	2.408		43	4.132			
22	2.468		44	4.230			

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-01-2007)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
1	1.367	2	1.405	4	1.482	6	1.564	8	1.649
2	1.405	3	1.443	5	1.522	7	1.606	9	1.693
3	1.443	4	1.482	6	1.564	8	1.649	10	1.738
4	1.482	5	1.522	7	1.606	9	1.693	11	1.785
5	1.522	6	1.564	8	1.649	10	1.738	12	1.834
6	1.564	7	1.606	9	1.693	11	1.785	13	1.882
7	1.606	8	1.649	10	1.738	12	1.834	14	1.931
		9	1.693	11	1.785	13	1.882	15	1.982
				12	1.834	14	1.931	16	2.034
						15	1.982	17	2.087
								18	2.142

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
7	1.606								
8	1.649								
9	1.693								
10	1.738	14	1.931	17	2.087	21	2.313	25	2.559
11	1.785	15	1.982	18	2.142	22	2.372	26	2.624
12	1.834	16	2.034	19	2.197	23	2.433	27	2.690
13	1.882	17	2.087	20	2.255	24	2.495	28	2.758
14	1.931	18	2.142	21	2.313	25	2.559	29	2.828
15	1.982	19	2.197	22	2.372	26	2.624	30	2.898
16	2.034	20	2.255	23	2.433	27	2.690	31	2.971
17	2.087	21	2.313	24	2.495	28	2.758	32	3.045
18	2.142	22	2.372	25	2.559	29	2.828	33	3.120
19	2.197	23	2.433	26	2.624	30	2.898	34	3.197
20	2.255	24	2.495	27	2.690	31	2.971	35	3.276
21	2.313	25	2.559	28	2.758	32	3.045	36	3.357
				29	2.828	33	3.120	37	3.440

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
29	2.828	34	3.197	39	3.609	45	4.162	51	4.787
30	2.898	35	3.276	40	3.697	46	4.261	52	4.899
31	2.971	36	3.357	41	3.786	47	4.362	53	5.012
32	3.045	37	3.440	42	3.877	48	4.466	54	5.128
33	3.120	38	3.523	43	3.970	49	4.571	55	5.247
34	3.197	39	3.609	44	4.065	50	4.677	56	5.367
35	3.276	40	3.697	45	4.162	51	4.787	57	5.490
36	3.357	41	3.786	46	4.261	52	4.899	58	5.616
37	3.440	42	3.877	47	4.362	53	5.012	59	5.744
38	3.523	43	3.970	48	4.466	54	5.128	60	5.875
39	3.609	44	4.065	49	4.571	55	5.247	61	6.007
40	3.697	45	4.162	50	4.677	56	5.367	62	6.143
41	3.786	46	4.261	51	4.787	57	5.490	63	6.282
42	3.877	47	4.362	52	4.899	58	5.616	64	6.421

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-04-2007)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
1	1.384	2	1.423	4	1.501	6	1.584	8	1.670
2	1.423	3	1.461	5	1.541	7	1.626	9	1.714
3	1.461	4	1.501	6	1.584	8	1.670	10	1.760
4	1.501	5	1.541	7	1.626	9	1.714	11	1.807
5	1.541	6	1.584	8	1.670	10	1.760	12	1.857
6	1.584	7	1.626	9	1.714	11	1.807	13	1.906
7	1.626	8	1.670	10	1.760	12	1.857	14	1.955
		9	1.714	11	1.807	13	1.906	15	2.007
				12	1.857	14	1.955	16	2.059
						15	2.007	17	2.113
								18	2.169

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
7	1.626								
8	1.670								
9	1.714								
10	1.760	14	1.955	17	2.113	21	2.342	25	2.591
11	1.807	15	2.007	18	2.169	22	2.402	26	2.657
12	1.857	16	2.059	19	2.224	23	2.463	27	2.724
13	1.906	17	2.113	20	2.283	24	2.526	28	2.792
14	1.955	18	2.169	21	2.342	25	2.591	29	2.863
15	2.007	19	2.224	22	2.402	26	2.657	30	2.934
16	2.059	20	2.283	23	2.463	27	2.724	31	3.008
17	2.113	21	2.342	24	2.526	28	2.792	32	3.083
18	2.169	22	2.402	25	2.591	29	2.863	33	3.159
19	2.224	23	2.463	26	2.657	30	2.934	34	3.237
20	2.283	24	2.526	27	2.724	31	3.008	35	3.317
21	2.342	25	2.591	28	2.792	32	3.083	36	3.399
				29	2.863	33	3.159	37	3.483

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
29	2.863	34	3.237	39	3.654	45	4.214	51	4.847
30	2.934	35	3.317	40	3.743	46	4.314	52	4.960
31	3.008	36	3.399	41	3.833	47	4.417	53	5.075
32	3.083	37	3.483	42	3.925	48	4.522	54	5.192
33	3.159	38	3.567	43	4.020	49	4.628	55	5.313
34	3.237	39	3.654	44	4.116	50	4.735	56	5.434
35	3.317	40	3.743	45	4.214	51	4.847	57	5.559
36	3.399	41	3.833	46	4.314	52	4.960	58	5.686
37	3.483	42	3.925	47	4.417	53	5.075	59	5.816
38	3.567	43	4.020	48	4.522	54	5.192	60	5.948
39	3.654	44	4.116	49	4.628	55	5.313	61	6.082
40	3.743	45	4.214	50	4.735	56	5.434	62	6.220
41	3.833	46	4.314	51	4.847	57	5.559	63	6.361
42	3.925	47	4.417	52	4.960	58	5.686	64	6.501

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-10-2007)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
1	1.394	2	1.434	4	1.512	6	1.596	8	1.683
2	1.434	3	1.472	5	1.553	7	1.638	9	1.727
3	1.472	4	1.512	6	1.596	8	1.683	10	1.773
4	1.512	5	1.553	7	1.638	9	1.727	11	1.821
5	1.553	6	1.596	8	1.683	10	1.773	12	1.871
6	1.596	7	1.638	9	1.727	11	1.821	13	1.920
7	1.638	8	1.683	10	1.773	12	1.871	14	1.970
		9	1.727	11	1.821	13	1.920	15	2.022
				12	1.871	14	1.970	16	2.074
						15	2.022	17	2.129
								18	2.185

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
7	1.638								
8	1.683								
9	1.727								
10	1.773	14	1.970	17	2.129	21	2.360	25	2.610
11	1.821	15	2.022	18	2.185	22	2.420	26	2.677
12	1.871	16	2.074	19	2.241	23	2.481	27	2.744
13	1.920	17	2.129	20	2.300	24	2.545	28	2.813
14	1.970	18	2.185	21	2.360	25	2.610	29	2.884
15	2.022	19	2.241	22	2.420	26	2.677	30	2.956
16	2.074	20	2.300	23	2.481	27	2.744	31	3.031
17	2.129	21	2.360	24	2.545	28	2.813	32	3.106
18	2.185	22	2.420	25	2.610	29	2.884	33	3.183
19	2.241	23	2.481	26	2.677	30	2.956	34	3.261
20	2.300	24	2.545	27	2.744	31	3.031	35	3.342
21	2.360	25	2.610	28	2.813	32	3.106	36	3.424
				29	2.884	33	3.183	37	3.509

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
29	2.884	34	3.261	39	3.681	45	4.246	51	4.883
30	2.956	35	3.342	40	3.771	46	4.346	52	4.997
31	3.031	36	3.424	41	3.862	47	4.450	53	5.113
32	3.106	37	3.509	42	3.954	48	4.556	54	5.231
33	3.183	38	3.594	43	4.050	49	4.663	55	5.353
34	3.261	39	3.681	44	4.147	50	4.771	56	5.475
35	3.342	40	3.771	45	4.246	51	4.883	57	5.601
36	3.424	41	3.862	46	4.346	52	4.997	58	5.729
37	3.509	42	3.954	47	4.450	53	5.113	59	5.860
38	3.594	43	4.050	48	4.556	54	5.231	60	5.993
39	3.681	44	4.147	49	4.663	55	5.353	61	6.128
40	3.771	45	4.246	50	4.771	56	5.475	62	6.267
41	3.862	46	4.346	51	4.883	57	5.601	63	6.409
42	3.954	47	4.450	52	4.997	58	5.729	64	6.550

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-04-2008)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
1	1.411	2	1.452	4	1.531	6	1.616	8	1.704
2	1.452	3	1.490	5	1.572	7	1.658	9	1.749
3	1.490	4	1.531	6	1.616	8	1.704	10	1.795
4	1.531	5	1.572	7	1.658	9	1.749	11	1.844
5	1.572	6	1.616	8	1.704	10	1.795	12	1.894
6	1.616	7	1.658	9	1.749	11	1.844	13	1.944
7	1.658	8	1.704	10	1.795	12	1.894	14	1.995
		9	1.749	11	1.844	13	1.944	15	2.047
				12	1.894	14	1.995	16	2.100
						15	2.047	17	2.156
								18	2.212

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
7	1.658								
8	1.704								
9	1.749								
10	1.795	14	1.995	17	2.156	21	2.390	25	2.643
11	1.844	15	2.047	18	2.212	22	2.450	26	2.710
12	1.894	16	2.100	19	2.269	23	2.512	27	2.778
13	1.944	17	2.156	20	2.329	24	2.577	28	2.848
14	1.995	18	2.212	21	2.390	25	2.643	29	2.920
15	2.047	19	2.269	22	2.450	26	2.710	30	2.993
16	2.100	20	2.329	23	2.512	27	2.778	31	3.069
17	2.156	21	2.390	24	2.577	28	2.848	32	3.145
18	2.212	22	2.450	25	2.643	29	2.920	33	3.223
19	2.269	23	2.512	26	2.710	30	2.993	34	3.302
20	2.329	24	2.577	27	2.778	31	3.069	35	3.384
21	2.390	25	2.643	28	2.848	32	3.145	36	3.467
				29	2.920	33	3.223	37	3.553

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
29	2.920	34	3.302	39	3.727	45	4.299	51	4.944
30	2.993	35	3.384	40	3.818	46	4.400	52	5.059
31	3.069	36	3.467	41	3.910	47	4.506	53	5.177
32	3.145	37	3.553	42	4.003	48	4.613	54	5.296
33	3.223	38	3.639	43	4.101	49	4.721	55	5.420
34	3.302	39	3.727	44	4.199	50	4.831	56	5.543
35	3.384	40	3.818	45	4.299	51	4.944	57	5.671
36	3.467	41	3.910	46	4.400	52	5.059	58	5.801
37	3.553	42	4.003	47	4.506	53	5.177	59	5.933
38	3.639	43	4.101	48	4.613	54	5.296	60	6.068
39	3.727	44	4.199	49	4.721	55	5.420	61	6.205
40	3.818	45	4.299	50	4.831	56	5.543	62	6.345
41	3.910	46	4.400	51	4.944	57	5.671	63	6.489
42	4.003	47	4.506	52	5.059	58	5.801	64	6.632

**Schema van salarisschalen voor de werknemer vanaf 18 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-10-2008)**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
1	1.422	2	1.463	4	1.542	6	1.628	8	1.717
2	1.463	3	1.501	5	1.584	7	1.670	9	1.762
3	1.501	4	1.542	6	1.628	8	1.717	10	1.808
4	1.542	5	1.584	7	1.670	9	1.762	11	1.858
5	1.584	6	1.628	8	1.717	10	1.808	12	1.908
6	1.628	7	1.670	9	1.762	11	1.858	13	1.959
7	1.670	8	1.717	10	1.808	12	1.908	14	2.010
		9	1.762	11	1.858	13	1.959	15	2.062
				12	1.908	14	2.010	16	2.166
						15	2.062	17	2.172
								18	2.229

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
7	1.670								
8	1.717								
9	1.762								
10	1.808	14	2.010	17	2.172	21	2.408	25	2.663
11	1.858	15	2.062	18	2.229	22	2.468	26	2.730
12	1.908	16	2.166	19	2.286	23	2.531	27	2.799
13	1.959	17	2.172	20	2.346	24	2.596	28	2.869
14	2.010	18	2.229	21	2.408	25	2.663	29	2.942
15	2.062	19	2.286	22	2.468	26	2.730	30	3.015
16	2.166	20	2.346	23	2.531	27	2.799	31	3.092
17	2.172	21	2.408	24	2.596	28	2.869	32	3.169
18	2.229	22	2.468	25	2.663	29	2.942	33	3.247
19	2.286	23	2.531	26	2.730	30	3.015	34	3.327
20	2.346	24	2.596	27	2.799	31	3.092	35	3.409
21	2.408	25	2.663	28	2.869	32	3.169	36	3.493
				29	2.942	33	3.247	37	3.580

Schaal 11		Schaal 12		Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag	nr.	sal.bedrag
29	2.942	34	3.327	39	3.755	45	4.331	51	4.981
30	3.015	35	3.409	40	3.847	46	4.433	52	5.097
31	3.092	36	3.493	41	3.939	47	4.540	53	5.216
32	3.169	37	3.580	42	4.033	48	4.648	54	5.336
33	3.247	38	3.666	43	4.132	49	4.756	55	5.461
34	3.327	39	3.755	44	4.230	50	4.867	56	5.585
35	3.409	40	3.847	45	4.331	51	4.981	57	5.714
36	3.493	41	3.939	46	4.433	52	5.097	58	5.845
37	3.580	42	4.033	47	4.540	53	5.216	59	5.977
38	3.666	43	4.132	48	4.648	54	5.336	60	6.114
39	3.755	44	4.230	49	4.756	55	5.461	61	6.252
40	3.847	45	4.331	50	4.867	56	5.585	62	6.393
41	3.939	46	4.433	51	4.981	57	5.714	63	6.538
42	4.033	47	4.540	52	5.097	58	5.845	64	6.682

**Schema van salarisschalen voor werknemers van 16 en 17 jaar
(salarisbedragen per maand per 01-01-2007)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	991	1.019	1.075	1.133	1.197	1.260
17 jaar	1.162	1.194	1.259	1.329	1.402	1.478

**Schema van salarisschalen voor werknemers van 16 en 17 jaar
(salarisbedragen per maand 01-04-2007)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.003	1.032	1.088	1.147	1.212	1.276
17 jaar	1.177	1.209	1.275	1.346	1.420	1.496

**Schema van salarisschalen voor werknemers van 16 en 17 jaar
(salarisbedragen per maand 01-10-2007)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.011	1.040	1.096	1.156	1.221	1.286
17 jaar	1.186	1.218	1.285	1.356	1.431	1.507

**Schema van salarisschalen voor werknemers van 16 en 17 jaar
(salarisbedragen per maand 01-04-2008)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.024	1.053	1.110	1.170	1.236	1.302
17 jaar	1.201	1.233	1.301	1.373	1.449	1.526

**Schema van salarisschalen voor werknemers van 16 en 17 jaar
(salarisbedragen per maand 01-10-2008)**

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
16 jaar	1.032	1.061	1.118	1.179	1.245	1.312
17 jaar	1.210	1.242	1.311	1.383	1.460	1.537