

CAO Jeugdzorg 1 mei 2014 – 30 april 2015





Jeugdzorg Nederland
Bezoekadres: Newtonlaan 115,
3584 BH Utrecht-Rijnsweerd
Postadres: Postbus 85011
3508 AA Utrecht
Telefoon: 030 - 298 34 00
Fax 030 - 298 34 04
Website: www.jeugdzorgnederland.nl
E-mail: info@jeugdzorgnederland.nl



Abvakabo FNV
Bezoekadres: Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer
Postadres: Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer
Telefoon: (0900) 228 25 22
Fax (079) 352 12 26
Website: www.abvakabofnv.nl
E-mail: post@abvakabo.nl



CNV Publieke Zaak
Bezoekadres: Vestiging Apeldoorn Ovenbouwershoek 9
7328 JH Apeldoorn
Postadres: Postbus 193, 7300 AD Apeldoorn
Telefoon: 055-5264200
Website: www.cnvpubliekezaak.nl
E-mail: apeldoorn@cnvpubliekezaak.nl



Bezoekadres: Janssoniuslaan 34-36
3528 AJ Utrecht
Postadres: Postbus 20058
3502 LB Utrecht
Telefoon: 030 - 670 27 03
Fax: 030 - 670 27 00
Website: www.fbz.nu
E-mail: bureau@fbz.nu



CAO Jeugdzorg

Looptijd : 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015

De CAO Jeugdzorg is afgesloten door

Jeugdzorg Nederland
Abvakabo FNV
CNV Publieke Zaak
FBZ

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	7
Artikel 1	Definities	7
Artikel 2	Werkings sfeer	8
Artikel 3	Looptijd	12
Artikel 4	Karakter cao, toepassing en afwijkingen	12
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werkgever	13
Artikel 6	Algemene verplichtingen van de werknemer	16
Hoofdstuk II	Werk	18
Artikel 7	Arbeidsovereenkomst	18
Artikel 8	Afroepovereenkomst	18
Artikel 9	Geneeskundig onderzoek	19
Artikel 10	Detachering	19
Artikel 11	Verhuisplicht	19
Artikel 12	Einde arbeidsovereenkomst	19
Artikel 13	Schorsing en op non-actief stelling	20
Artikel 14	Boventalligheid en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen	21
Artikel 15	Overname personeel bij aanbesteding	22
Hoofdstuk III	Tijd	23
Artikel 16	Arbeidsduur	23
Artikel 17	Werktijden	23
Artikel 18	Bijzondere diensten	24
Artikel 19	Vakantie (wettelijk verlof)	25
Artikel 20	Verlofbudget (bovenwettelijk verlof)	26
Artikel 21	Vitaliteitbudget	27
Artikel 22	Feestdagen	29
Artikel 23	Bijzonder verlof	29
Artikel 24	Wettelijke verlofsoorten	32
Hoofdstuk IV	Inkomen	35
Artikel 25	Salaris	35
Artikel 26	Eindejaarsuitkering	38
Artikel 27	Vakantietoeslag	38
Artikel 28	Toeslagen en gratificatie	39
Artikel 29	Vergoedingen, tegemoetkomingen en inhoudingen	42
Artikel 30	Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	49
Artikel 31	Pensioen	50
Artikel 32	Benefits	51
Hoofdstuk V	Employability	52
Artikel 33	Opleidingsbeleid	52
Artikel 34	Regulering werklast en werkdruk	56
Hoofdstuk VI	Medezeggenschap	58
Artikel 35	Ondernemingsraad	58

Artikel 36	Personeelsvertegenwoordiging	59
Artikel 37	Faciliteiten werknemersorganisaties	59
Hoofdstuk VII	Geschillen	61
Artikel 38	Commissie van Geschillen	61
Bijlagen		
I	Functieboek, Onderhoudsprocedure functiewaardering en Functiematrix	
	<u>Bijlage 1a t/m 1D zijn nu niet bijgevoegd</u>	
I.A	Het nieuwe generieke functieboek	
I.B	Bezwaarprocedure invoering generiek functieboek	
I.C	Onderhoudsprocedure functiewaardering	
I.D	Oude functieboek en functiematrix	
II	Salarisschalen	
III	Model Arbeidsovereenkomst	
IV	Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan	
V	Ontheffingsregeling	
VI	Reglement Commissie van Geschillen	
VII	Toepassing Arbeidstijdenwet	
VIII	Overgangsregelingen	
IX	Wachtgeldregelingen	
X	Gezinshuisouders	
XI	Modelverklaring omtrent het bestaan van een relatie	
XII	Akkoord 2014-2015	
XIII	Context Indexatie kilometervergoeding dienstreizen	
XIV	Advies werkgroep Caseload	



Preambule bij de CAO Jeugdzorg 2014 - 2015

In deze CAO Jeugdzorg 2014 – 2015 zijn de afspraken uit het CAO-akkoord 2014-2015 verwerkt. Het CAO-akkoord is opgenomen in bijlage XII.

CAO-partijen zijn bezig met een fundamentele herredactie van de teksten van de CAO Jeugdzorg. Doel is om de cao toegankelijker en leesbaarder te maken. In het najaar van 2014 wordt een volledig herschreven cao gepresenteerd.

Voor zover de herredactie leidt tot inhoudelijke wijzigingen van de nieuwe cao, zullen deze worden voorgelegd aan de achterbannen.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW);
- b. *Werkgever*: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van deze cao;
- c. *Werknemer*: degene die als arbeider in de zin van het BW een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- d. *Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)*: het door Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ) enerzijds en Jeugdzorg Nederland anderzijds, in het leven geroepen overlegorgaan, onder meer bevoegd tot het doen van uitspraken als bedoeld in artikel 2;
- e. *Salaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris exclusief de in artikel 25 lid 3 genoemde arbeidsmarkttoeslag, de in artikel 26 genoemde eindejaarsuitkering, de in artikel 27 genoemde vakantietoeslag en de in artikel 28 en 29 genoemde vergoedingen en/of toelagen;
- f. *Jaarinkomen*: het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris maal 12, vermeerderd met de in artikel 26 genoemde eindejaarsuitkering, de in artikel 27 genoemde vakantietoeslag en voor zover van toepassing, de in artikel 25 lid 3 genoemde arbeidsmarkttoeslag, de in artikel 28 lid 1 genoemde onregelmatigheidstoeslag, de in artikel 28 lid 2 toeslag voor waarneming hoger gesalarieerde functie, de in artikel 29 lid 1 genoemd vergoeding voor overwerk, de in 29 lid 2b genoemde vergoeding voor slaapdienst, de in 29 lid 3 genoemde compensatie voor consignatiedienst en de in lid 29 lid 4 genoemde vergoeding voor kampwerk;
- g. *Maandinkomen*: het jaarinkomen gedeeld door 12;
- h. *Uurloon*: het salaris als bedoeld onder e, gedeeld door 156 voor fulltimers op basis van een gemiddelde werkweek van 36 uur per week;
- i. *Woonplaats*: de gemeente waar de werknemer woont en is gevestigd;
- j. *Arbeidsduur*: de – met inachtneming van deze cao – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden. Eveneens wordt onder arbeidsduur begrepen de reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
- k. *Plaats van tewerkstelling*: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- l. *Werkgebied*: het door de werkgever aangewezen gebied, waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- m. *Dienstwoning*: de woning die de werknemer met het oog op de aard van de door hem te verrichten werkzaamheden in opdracht van de werkgever moet bewonen;
- n. *Relatiepartner*:
 1. Een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert;

2. De persoon met wie de ongetrouwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- o. *Detacheringovereenkomst*: een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich met instemming van de desbetreffende werknemer verbinden om de werknemer, in dienst van de één, op te nemen in het organisatorisch verband van de ander teneinde hem daar de overeengekomen functie te doen uitoefenen;
 - p. *Uitwisselbare functies*: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn;
 - q. *Bedrijfshulpverlener*: de werknemer die in het kader van artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet is aangewezen als bedrijfshulpverlener;
 - r. *Opleidingsindicatie*: het bij een functie aangegeven niveau van opleiding dat voor die functie gewenst is.
Indien de werknemer ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet beschikt over ten minste het in de functiebeschrijving vermelde opleidingsniveau, dient de werkgever in overleg met de werknemer de noodzaak te bezien studiefaciliteiten te verlenen zoals bedoeld in artikel 33.2. Dit overleg dient plaats te vinden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst dan wel op een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer nader overeen te komen tijdstip;
 - s. *OR*: Ondernemingsraad (OR) zoals bedoeld in Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
 - t. *PVT*: Personeelsvertegenwoordiging (PVT) zoals bedoeld in WOR;
 - u. *Bruto en netto bedragen*: de in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in de tekst expliciet vermeld staat dat het netto bedragen zijn.
 - v. *Loonsom*: van de onderneming: het loon voor loonbelasting/ volksverzekering in het voorafgaande kalenderjaar, overeenkomstig het handboek loonheffing van de belastingdienst.

Artikel 2 Werkingssfeer

2.1 De werkingssfeer tot en met 31 december 2014

De cao is tot en met 31 december 2014 van toepassing op:

- I. Bureau Jeugdzorg
Een stichting die tot doel heeft het in stand houden van een Bureau Jeugdzorg die de in de Wet op de Jeugdzorg (Stb. 2004, 306 gewijzigd bij Stb. 2008, 271) aan de stichting opgedragen taken vervult.
- II. Landelijk werkende instellingen
Alle instellingen met een landelijk bereik, die in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet op de Jeugdzorg als instelling met een landelijk bereik subsidie ontvingen, zijn als instelling als bedoeld in artikel 104 eerste lid van de Wet op de Jeugdzorg aangewezen. Het betreft de William Schrikker Groep, LJ&R, SJMW, SGJ, zulks voor zover deze rechtspersoon de uitoefening van de (gezins)voogdij of de taken als bedoeld in artikel 10 eerste lid onder c en d van de Wet op de Jeugdzorg ten doel heeft.
- III. Zorgaanbieder

Een rechtspersoon die jeugdzorg verleent waarop ingevolge de Wet op de Jeugdzorg aanspraak bestaat.

- IV. Landelijk werkende zorgaanbieder
Uitvoerders van een landelijk zorgaanbod, die in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet op de Jeugdzorg als landelijke voorziening op grond van de Wet op de Jeugdhulpverlening subsidie ontvingen, worden aangewezen, de William Schrikker Groep, LJ&R, SJMW, SGJ, Stichting de Hoenderloo Groep en Stichting Fentrop Jongerenhuis, zulks voor zover deze het bieden van jeugdzorg waarop aanspraak bestaat ingevolge de Wet op de Jeugdzorg ten doel hebben.
- V. Particuliere justitiële jeugdinrichting
Een particuliere justitiële jeugdinrichting zoals bedoeld in artikel 1 onder C van de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (Stb. 2000, 481 laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2008, 85).
- VI. Medische kindertehuizen
Tehuizen waarin aan jeugdigen wier lichamelijke of geestelijke gezondheid is aangetast of in ernstige mate wordt bedreigd geneeskundige behandeling, daaronder begrepen geneeskundig onderzoek en observatie door artsen in samenwerking met andere deskundigen, alsmede verpleging en verzorging gedurende dag en nacht, wordt geboden.
- VII. Medische kleuterdagverblijven
Voorzieningen waarin aan jeugdigen bij wie een stoornis in de ontwikkeling is opgetreden of dreigt op te treden ten gevolge van een samenloop van lichamelijke of geestelijke en maatschappelijke factoren, hulp wordt geboden, bestaande uit:
 - a. het noodzakelijke geneeskundige onderzoek en de noodzakelijke geneeskundige behandeling door een kinderarts in samenwerking met andere deskundigen, alsmede verzorging gedurende de dag of een gedeelte daarvan;
 - b. begeleiding van het gezin waartoe het kind behoort.
- VIII. Instellingen voor spel- en opvoedingsvoorlichting
Waaronder worden verstaan voorzieningen die voorlichting en advies geven aan instellingen en instanties ter ondersteuning van hun betrokkenheid bij de opvoeding en vorming van jeugdigen in het primaire leefmilieu.
- IX. Steunfunctie
Een aanbod van ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van de stichting en van jeugdzorg waarop ingevolge deze wet aanspraak bestaat.
- X. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die zich het volgende ten doel stellen: het ondersteunen van de activiteiten van één of meer van de onder I tot en met IX van dit artikel genoemde voorzieningen van jeugdzorg door ten behoeve van één of meer van deze voorzieningen zonder winstoogmerk personeel ter beschikking te stellen.

- XI. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die ten behoeve van één of meer van de onder I tot en met X van dit artikel genoemde voorzieningen van jeugdzorg werkzaam zijn, indien en voor zover deze organisaties de volgende voorzieningen in stand houden c.q. beheren: centrale en/of regionale bureaus, samenwerkingsverbanden of service-instituten.
- XII. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties:
- a. die eenzelfde doelstelling kennen als de onder I tot en met IX en XI van dit artikel genoemde organisaties, dan wel;
 - b. die werkzaamheden verrichten die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden die verricht worden door de onder I tot en met IX en XI van dit artikel genoemde organisaties.

2.2 De werkingssfeer vanaf 1 januari 2015

De cao is vanaf 1 januari 2015 van toepassing op:

- a De rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt met als doelstelling: het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedingsproblemen- door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gezinssysteem- met als doel:
 - o deze problemen te verminderen, te stabiliseren, (methodisch) te behandelen of op te heffen en/of
 - o om te gaan met de gevolgen van psychosociale problemen en/of gedragsproblemen van de jeugdige, of bij dreigende zodanige problemen.

- b Hieronder vallen in ieder geval aanbieders, die vanuit de onder a genoemde doelstelling, de volgende zorg(vormen) aanbieden:
 - o (kortdurende) ambulante hulp (zowel generalistische als specifieke) aan jeugdigen, het gezin en netwerk daaromheen
 - o (opvoedings)trainingen voor ouders en jongeren gericht op aanpak van gedrags- en ontwikkelingsproblemen
 - o meldingen en aanpak van kindermishandeling
 - o crisishulp: thuis, in een ander gezin of op locatie van een instelling
 - o pleegzorg
 - o arrangementen of zorgprogramma's waarin jeugdigen tijdelijk, in deeltijd of volledig, op locatie van een instelling verblijven (zorg, opvoeding, (gezins)behandeling). Hieronder vallen ook de organisaties, die voorheen aangeduid werden als medisch kinderhuizen en medische kleuterdagverblijven, die sinds 1 januari 2004 via het "overgangprotocol medisch kleuterdagverblijven en medisch kinderhuizen d.d. 12 november 2003" onder de CAO jeugdzorg zijn gebracht.
 - o gesloten jeugdhulp
 - o de kindertelefoon
 - o een voorziening als vertrouwenspersoon

- c Ook vallen hieronder de particuliere justitiële jeugdinrichtingen (instelling conform artikel 1C Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (Stb. 481, 16-11-2000, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 220, 25-6-2014)

- d De rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt zijnde een gecertificeerde instelling voor Kinderbescherming en/of Jeugdreclassering.

- e De rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, consultatie, advies en/of ondersteuning geeft aan de professionals op algemene voorzieningen, zoals scholen, kinderopvangcentra en bso's en contact onderhoudt ter versterking van deze algemene jeugdvoorzieningen en ter bevordering van de vroegtijdige signalering van problemen bij jeugdigen die tot opgroei problemen en of gedragsproblemen en dreigende zodanige problemen zouden kunnen leiden.
- f De rechtspersoon die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleend aan rechtspersonen genoemd in artikel 2.2 die bestaan uit ondersteunende werkzaamheden.

Bij ondersteunende werkzaamheden kan het gaan om:

1. Zorginhoudelijke beleidsontwikkeling, advisering en ondersteuning
2. Kwaliteitsontwikkeling, kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering
3. Het ter beschikking stellen van professionals
4. Consultatie voor professionals die werken met jeugdigen
5. Het geven van voorlichting en advies over opgroei- en opvoedingsvragen en vragen van jeugdigen over hun juridische positie
6. Het ontwikkelen van kennis en/of methodieken op deze gebieden.

- g Bedrijven, instellingen en organisaties die (nog) geen rechtspersoon zijn, maar die zich bezighouden met activiteiten als onder artikel 2.2.a tot en met 2.2.f.

2.3 Ontheffing van cao-bepalingen en en toepassing cao

- a. Cao-partijen vinden dat de CAO Jeugdzorg goed past bij het werk in de Jeugdzorg en de kwaliteit van het werk in de Jeugdzorg. In de artikelen 2.1 en 2.2 staat beschreven welke organisaties de CAO Jeugdzorg moeten toepassen. Het kan voorkomen dat een werkgever zich tegelijk aan deze cao en aan een andere cao moet houden.
In dat geval kunt u als werkgever aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ) vragen of u deze cao niet of voor een deel niet hoeft toe te passen op de arbeidsverhouding die de werkgever met de werknemers heeft. U kunt dit vragen voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers. U kunt dit alleen vragen als:
 - de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging hiermee instemt, én
 - als u hierover vooraf heeft overlegd met de cao-partijen van de andere cao.
- b. De werkgever die een kleinschalige voorziening in standhoudt of die een project uitvoert, kan ook aan het OAJ vragen of hij zich niet of voor een deel niet aan deze cao hoeft te houden. De werkgever kan dit vragen voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers.
- c. In bijlage V bij deze cao staan de regels hoe u als werkgever een verzoek bij het OAJ kunt indienen:
 - Aan wie vraagt u hiervoor toestemming?



- Welke regels gelden voor u?
- Hoe nemen de cao-partijen hierover een beslissing?
- Welke regels gelden voor deze beslissing?
- Wat kunt u doen als u het niet met de beslissing eens bent?

Artikel 3 Looptijd

1. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor de datum, waarop deze cao eindigt, bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze cao tijdens de duur te wijzigen.

Artikel 4 Karakter cao, toepassing en afwijkingen

4.1 Algemeen

Van de inhoud van deze cao mag niet worden afgeweken behoudens het onderstaande:

- a. De werkgever kan, in aanvulling op wat in de cao is geregeld dan wel over onderwerpen die niet in deze cao zijn geregeld, in overeenstemming met de OR overeenkomstig artikel 27 van de WOR, regelingen treffen op voorwaarde dat deze regelingen niet in strijd zijn met het bepaalde in deze cao;
- b. Voor de werknemer kan in gunstige zin van de bepalingen van deze cao worden afgeweken in een in het kader van een met de werknemersorganisaties overeengekomen sociaal plan;
- c. De werkgever en de OR of PVT kunnen met betrekking tot de hierna genoemde cao-artikelen en uitvoeringsregelingen, in de plaats van deze cao-artikelen en uitvoeringsregeling(en), schriftelijk een afwijkende ondernemingsregeling op dat onderwerp/ die onderwerpen – zo mogelijk in samenhang – overeenkomen. Dit geldt voor de hiernavolgende cao-artikelen en bijlagen:
 - Artikel 7.1 Model Arbeidsovereenkomst;
 - Artikel 18.1 en 29.3 Consignatiediensten;
 - Artikel 18.3 en 29.2 Slaapdienst(en);
 - Artikel 28.1 Onregelmatige dienst;
 - Artikel 29.1 Overwerk;
 - Artikel 29.4 Kampwerk;
 - Artikel 29.5 Tegemoetkoming verhuiskosten;
 - Artikel 29.6 Tegemoetkoming woon-werkverkeer;
 - Artikel 29.10 Vergoeding Bedrijfshulpverleners;
 - Artikel 29.13 Inhoudingen voeding en inwoning;
 - Artikel 33.2 Studiefaciliteiten;
 - Bijlage I.C, artikel 1, 2 en 3 Onderhoudsprecedure Functiematrix (Algemeen, Vaststellen functiebeschrijving en Vaststellen salarisschaal);
 - Bijlage X Gezinshuisouders, deze regeling kan ook betrekking hebben op groepen gezinshuisouders die werkzaam zijn in een project.
- d. Een afwijkende ondernemingsregeling heeft een tijdelijk karakter, waarbij de werkgever en de OR of PVT de mogelijkheid van opzegging hebben. In de regeling wordt de duur van de afwijkende regeling en de duur van de opzegtermijn vermeld;
- e. Door opzegging van de ondernemingsregeling, of wijziging van de cao-regeling waarvan is afgeweken, wordt het cao-artikel of de uitvoeringsregeling weer van toepassing, tenzij de werkgever en de OR of PVT opnieuw een afwijkende ondernemingsregeling voor een bepaalde periode afspreken. Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt de duur van de decentrale ondernemingsregeling geacht (steeds) met één jaar te zijn verlengd.



4.2 Gezinshuisouders

- a. Voor gezinshuisouders gelden enkele specifieke afspraken. Deze afspraken staan in Bijlage X van deze cao.
- b. Voor de werknemer werkzaam in Families First-projecten gelden enkele specifieke afspraken. Deze afspraken staan in artikel 28.1.1 en 28.1.2.

4.3 Relatiepartner

- a. De bepalingen van de cao die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1 sub n., mits is voldaan aan het gestelde in het volgende lid.
- b. De werknemer dient, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de affectieve relatie, een door hem/haar en zijn/haar relatiepartner ondertekende schriftelijke verklaring volgens het in bijlage XI opgenomen model aan de werkgever over te leggen, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1 sub n. en dat zij op hetzelfde adres wonen. Desgevraagd dient de werknemer deze verklaring vergezeld te doen gaan van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
- c. Is aan het gestelde in lid a. en lid b. voldaan, dan wordt de relatiepartner voor de toepassing van deze cao als echtgenoot/ echtgenote aangemerkt en worden onder bloed- en aanverwanten mede begrepen bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
- d. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand – te rekenen vanaf de dag waarop de beëindiging heeft plaatsgevonden – schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

Artikel 5 **Algemene verplichtingen van de werkgever**

5.1 Verstrekking cao

- a. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en na wijziging een exemplaar van deze cao en het daarbij behorende functieboek aan de werknemer via internet aan te bieden.
- b. Eveneens is de werkgever verplicht tijdens de sollicitatieprocedure een cao en het daarbij behorende functieboek op verzoek aan de sollicitant ter inzage aan te bieden.

5.2 Aansprakelijkheid voor schade

- a. De werkgever verzekert zich voldoende voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt tijdens de uitoefening van zijn functie.
- b. De werknemer die tijdens de uitoefening van zijn functie buiten zijn schuld schade lijdt waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft recht op vergoeding van deze schade door de werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eventuele aanspraken die hij heeft op vergoeding door derden aan de werkgever overdraagt. Het in dit artikel bepaalde geldt niet voor geldelijke schade door loonderving, waarvoor de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering als bedoeld in artikel 30.

- c. Los van het bepaalde onder b kan de werkgever aan de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de materiële schade die door een cliënt en/of pupil aan de werknemer in de uitoefening van de functie is toegebracht, mits deze schade door de werknemer redelijkerwijs niet voorkomen had kunnen worden. Het bedrag van de tegemoetkoming mag het bedrag van € 5.000,- per gebeurtenis niet te boven gaan. Voor dit bedrag volgt de werkgever de werknemer op in de rechten die de werknemer in deze mocht hebben tegenover degene die de schade heeft veroorzaakt.

5.3 Rechtsbescherming

- a. De werkgever draagt zorg voor professionele rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief straf- en tuchtrechtprocedures.
- b. Indien er sprake is van feiten of omstandigheden die een ontslag op staande voet wegens dringende redenen rechtvaardigen heeft de werknemer geen recht op de onder a bedoelde ondersteuning.
- c. Indien achteraf blijkt dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden verlangd dat aan de werknemer juridische bijstand werd verleend, kan de werkgever de verleende juridische bijstand terugvorderen bij de werknemer.

5.4.1 Reorganisatie

- a. De OR of PVT wordt in de gelegenheid gesteld een advies (art. 25 WOR) uit te brengen over een voorgenomen 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. De werkgever stelt een reorganisatieplan op, waarin ten minste aangegeven wordt:
 1. Op welke wijze de continuïteit in de dienstverlening zal worden gewaarborgd;
 2. Of, en zo ja op welke wijze, de uitgaven in de personele sfeer kunnen worden beperkt en eventueel 'eigen inkomsten' kunnen worden verkregen c.q. verhoogd;
 3. Welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden geëffectueerd.
- b. Als door de voorgenomen reorganisatie gedwongen ontslagen plaatsvinden, stelt de werkgever tevens een uitvoeringsplan vast. In het 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. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies. De werkgever geeft een globale indicatie van het aantal arbeidsplaatsen dat verloren zal gaan.
- c. Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- d. In verband met de transitie en transformatie, nodigt de werkgever de werknemersorganisaties uit voor een overleg om gezamenlijk te bespreken welk effect de transitie en transformatie in die organisatie heeft. Om bij reorganisaties duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden, moet iedere organisatie, die valt onder de werkingssfeer van de cao beschikken over een sociaal plan dat is overeengekomen met werknemersorganisaties.

In het sociaal plan ligt de nadruk op mobiliteit van werknemers en van-werk-naar-werk-trajecten.

De organisatie sluit het sociaal plan af met werknemersorganisaties. De organisatie nodigt alle bij de cao betrokken werknemersorganisaties uit voor overleg over het sociaal plan.

- e. Na effectuering van het reorganisatieplan stelt de werkgever de OR of PVT schriftelijk in kennis van:
- het nieuwe organisatieschema;
 - een kwalitatief en kwantitatief overzicht van formatieplaatsen die – in vergelijking met het oude organisatieschema – zijn komen te vervallen.

5.4.2 Fusies

- a. De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon moet dit melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze cao. 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.
- b. De werkgever maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. 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.
- c. Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.
- d. Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.
- e. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld. Zolang dat niet gebeurt is voeren de gezamenlijke bestaande OR'en of PVT'en het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
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.

5.5 Gedragscodes

- a. De werkgever zal in overleg met de OR of de PVT in de *instelling* een gedragscode ontwikkelen, gericht op het in de werkorganisatie voorkomen van:
 - agressie;
 - racisme;
 - seksuele intimidatie;
 - leeftijdsdiscriminatie;alsmede
 - het respecteren van levensbeschouwelijke opvattingen.
- b. De werkgever dient in overeenstemming met de OR of de PVT en met inachtneming van de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) een sollicitatieregeling op te stellen, inclusief een daarin op te nemen klachtenregeling.

5.6 Gehandicapte werknemers

- a. De werkgever zal de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden.
- b. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een voorziening in het kader van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet arbeid en zorg (WAZ), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) of de Ziektewet (ZW) aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat het UWV de aanvraag zal honoreren.
- c. De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en de tegemoetkoming woon/werkverkeer een bijzondere, van het bepaalde in artikel 29.5 en 29.6 afwijkende regeling vaststellen.

5.7 Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten

De werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% loonverlies heeft, wordt na afloop van de in artikel 30 genoemde periode niet ontslagen. De werkgever en de werknemer spannen zich tot het uiterste in om een passende functie te vinden voor de werknemer binnen of buiten de organisatie.

5.8 Arbeidsomstandigheden

Partijen bij deze cao zijn een Arbocatalogus Jeugdzorg overeengekomen. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus Jeugdzorg zoals gepubliceerd in de Staatscourant 20 februari 2012, nr. 3103, Besluit van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 februari 2012, nr. G&VW/AA/2023, tot wijziging van de Beleidsregel in verband met de toevoeging van (deel)arbocatalogi, artikel I – 4 (en te vinden op www.arbocatalogus.fcbjeugdzorg.nl).

5.9 Telewerken/ thuiswerken

De werkgever en de OR of PVT maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR of PVT een vergoedingsregeling overeen.

5.10 Flexibele arbeidsrelaties

Organisaties lid van Jeugdzorg Nederland zullen bij het aangaan van tijdelijke (opeenvolgende) arbeidscontracten steeds zorgvuldige afwegingen maken in relatie tot de onzekerheid die dit voor de werknemer met zich mee brengt. Zij zullen zich waar mogelijk beperken tot het aantal tijdelijke contracten dat nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering.

6.1 Tijdelijke wijzigingen

Binnen redelijke grenzen en voor zover dit uit het belang van het werk of de organisatie voortvloeit is de werknemer – na overleg – verplicht in te stemmen met:

- a. het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
- b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden;
- c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

6.2 Nevenfuncties

De werknemer dient, voordat hij een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie of nevenwerkzaamheden gaat verrichten, hiervan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties of nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie.

6.3 Ontoelaatbare handelingen

- a. Het is de werknemer verboden:
 - 1. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen, dan wel;
 - 2. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel;
 - 3. erfenissen of legaten te aanvaarden van personen, met wie hij uitsluitend uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
- b. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
 - 1. geld of goed toebehorend aan cliënten en/of pupillen als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen;
 - 2. geld of goed toebehorend aan de werknemer en/of werkgever ter beschikking te stellen van of te verkopen aan pupillen dan wel borgtocht aan pupillen te verlenen;
 - 3. persoonlijke diensten te doen verrichten door pupillen en personen in dienst van de werkgever en goederen toebehorend aan de werkgever te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.

6.4 Beheer goederen werkgever

- a. De werknemer is verplicht de goederen, die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
- b. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
- c. De verplichting, als bedoeld in onderdeel b. kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer ter zake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

6.5 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

- a. De werknemer dient op verzoek van de werkgever een VOG te overleggen.
- b. De kosten van deze verklaring komen voor rekening van de werkgever.
- c. De werkgever stelt in overleg met de OR vast hoe vaak de werkgever van een werknemer een VOG kan vragen.

Hoofdstuk II Werk

Artikel 7 Arbeidsovereenkomst

7.1 Algemeen

- a. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd volgens het model in Bijlage III.
- b. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
- c. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.

7.2 Leerling-werknemers

- a. In afwijking van artikel 7: 668a BW wordt met de leerling-werknemer, die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg of een duale leerroute, een leerarbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van het beroepspraktijkvormende onderdeel van de opleiding.
- b. De werkgever zal de onder a. genoemde leerling een leerarbeidsovereenkomst aanbieden van ten minste 20 uur per week. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en is gekoppeld aan de duur van de opleiding.
- c. De werkgever kan aan de leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst voor meer dan 20 uur per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die de leerling-werknemer op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.
- d. De leerarbeidsovereenkomst eindigt als de opleiding tussentijds beëindigd wordt, als de leerovereenkomst met de opleiding eindigt of als de opleiding met goed gevolg wordt afgerond.
- e. Als de opleiding met goed gevolg wordt afgerond bestaat de intentie een dienstverband aan te gaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 Afroepovereenkomst

1. Onder afroepovereenkomst wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten en waarbij de werkgever zich verbindt een oproep te doen zodra hij de werkzaamheden waarvoor de afroepovereenkomst is aangegaan beschikbaar heeft.
2. Indien de werknemer met wie een afroepovereenkomst is afgesloten (de afroepcontractant) op afroep werkzaamheden verricht, wordt zijn salaris vastgesteld volgens artikel 25.
3. De afroepcontractant heeft, indien hij voor een periode van korter dan drie uur werkzaamheden moet verrichten, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
4. a. Ongeacht of en hoe vaak van de diensten van de afroepcontractant gebruik wordt gemaakt,

- heeft hij in ieder geval aanspraak op een vergoeding gelijk aan het salaris voor 30 uur per maand, voor iedere kalendermaand dat de afroeprelatie voortduurt.
- b. Voor zover sprake is van het inhuren van (een) specialist(en) in het kader van specifiek aanbod, geldt dat in afwijking van het hiervoor gestelde onder 1, de aanspraak op een vergoeding is beperkt tot een minimumaantal uren van 15 uur per maand.
5. Op de aanspraak genoemd in het vierde lid van dit artikel, wordt in mindering gebracht de door de werkgever in dezelfde maand uitbetaalde bedragen wegens verrichte arbeid of wegens loonbetaling over perioden waarin geen arbeid is verricht.

Artikel 9 Geneeskundig onderzoek

1. Indien en voor zover een (aanstellings)keuring mogelijk is met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Medische Keuringen, kan de werkgever de (kandidaat-) werknemer hiertoe verplichten.
2. De in lid 1. bedoelde mogelijkheid geldt niet indien met de werknemer opnieuw een (wijziging van de) arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten gevolge van fusie of wijziging van de privaatrechtelijke status van de werkgever.
3. De kosten verbonden aan een keuring en/of onderzoek als bedoeld in lid 1. komen voor rekening van de werkgever. De reiskosten worden aangemerkt als dienstreis.

Artikel 10 Detachering

1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de werknemer.
2. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
3. De werkgever, waarbij detachering plaatsvindt, kan alleen treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, als dit is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

Artikel 11 Verhuisplicht

1. Indien de werkgever dat in verband met het belang van de organisatie noodzakelijk acht, kan hij de werknemer bij indiensttreding of bij wijziging van de functie dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, verplichten te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling of in het werkgebied.
2. De werknemer die ter vervulling van de in het eerste lid genoemde verplichting dient te verhuizen, of verplicht is de dienstwoning te verlaten dan wel op grond van medische noodzaak – blijkend uit een voor de verhuizing afgegeven schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige – verhuist, wordt een tegemoetkoming toegekend overeenkomstig artikel 29.5.

Artikel 12 Einde arbeidsovereenkomst (zie ook Bijlage VIII, art. 2 en 3)

1. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt twee maanden, tenzij deze op grond van artikel 7:672 lid 2 BW langer dient te zijn. Voor bepaalde functies kan – gelet op hun aard – een langere opzegtermijn worden overeengekomen. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn bedraagt in een zodanig geval maximaal 6 maanden en is voor de werkgever en werknemer gelijk.
2. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
De werkgever kan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een arbeidsovereenkomst aanbieden voor bepaalde tijd met een maximum van 12 maanden.
Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan steeds verlengd worden met een volgende periode van maximaal 12 maanden. In afwijking van artikel BW 7:668a geldt de laatste arbeidsovereenkomst niet als een contract voor onbepaalde tijd als de termijn van 36 maanden en/of het aantal van 3 arbeidsovereenkomsten wordt overschreden. De CAO Jeugdzorg is van toepassing op de in dit lid genoemde werknemer.

Artikel 13 Schorsing en op non-actief stelling

13.1 Schorsing

- a. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met twee weken worden verlengd.
- b. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. de verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
- c. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
- d. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
- e. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.
Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman dan komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
- f. De werknemer kan de werkgever verplichten het bepaalde onder e van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, van toepassing te verklaren.
- g. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid

niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging, als bedoeld in artikel 7:679 van het BW opleveren.

13.2 Op non-actief stelling

- a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 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.
- b. Na het verstrijken van de periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijk rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen.
- c. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
- d. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
- e. De werkgever is gehouden gedurende de onder a bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
- f. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 14 **Boventalligheid en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen**

De wachtgeldregelingen zoals opgenomen in Bijlage IX zijn bedoeld als vangnetregelingen. Op werkgever en werknemer berust de gezamenlijke inspanningsverplichting om de werknemer van werk naar werk te helpen. De werknemer is verplicht zich in te spannen ander werk te vinden via een traject van heroriëntatie, intake en scholing door de mogelijkheden en de faciliteiten die de werkgever in dit kader na onderling overleg aanbiedt, optimaal te benutten. Indien de werknemer niet meewerkt aan het traject dan vervalt het recht op wachtgeld.

1. Aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, reorganisatie of fusie van de voorziening, een en ander als gevolg van een door het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport en/of het Ministerie van Veiligheid en Justitie opgelegde bezuinigings- en/of saneringsmaatregel, wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Bijlage IX.1.
2. a. Aan de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende ten minste twee jaren tewerkgesteld is geweest binnen het kader van een door het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport en/of het Ministerie van Veiligheid en Justitie als zodanig erkend experiment dat gedurende ten minste twee jaren in uitvoering is geweest wordt, in het geval van een beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Bijlage IX.1 indien en voor zover de werkgever voor hem niet een zelfde dan wel een inwisselbare

- functie voorhanden heeft, een en ander met dien verstande dat de duur van de toekenning van het wachtgeld voor degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, is beperkt tot maximaal 4 jaar.
- b. Het in sub a bepaalde is ook van toepassing in het geval van een door een gemeente of provincie erkend experiment waarbij die gemeente of provincie in haar subsidieverordening dan wel bij erkenning van dat experiment deze wachtgeldaanspraak subsidiabel heeft gesteld.
3. Indien lid 1 of lid 2 van dit artikel niet van toepassing is wordt aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 met uitzondering van een werknemer in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 sub XII, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, vanwege reorganisatie of fusie van de voorziening dan wel vanwege onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Bijlage IX.2.
4. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW wegens de in de voorgaande leden bedoelde omstandigheden, zulks evenwel met uitzondering van de ontbinding wegens de in lid 3 bedoelde onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid.
5. Overgangsregeling: Werknemers die op 1 mei 2012 wachtgeld ontvangen overeenkomstig de bepalingen van bijlage IX.1 van de cao 2010-2011 behouden hun rechten. Organisaties waarbij de OR op grond van de Wet op de ondernemingsraden voor 1 mei 2012 een positief advies over een voorgenomen reorganisatiebesluit heeft afgegeven, dienen voor deze reorganisatie de bepalingen van bijlage IX.1 van de cao 2010-2011 toe te passen als de bepalingen van bijlage IX.1 van de cao 2010-2011 onderdeel vormt van het voorgenomen besluit.

Artikel 15 Overname personeel bij aanbesteding

1. De werknemer die met dreigend ontslag wordt geconfronteerd wegens vermindering of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van het niet langer door de werkgever uitvoeren van een eerder door de overheid gegunde opdracht, doordat deze opdracht na een procedure van aanbesteding aan een andere opdrachtnemer is gegund, heeft bij gebleken geschiktheid recht op een dienstverband bij de andere, nieuwe opdrachtnemer. De nieuwe opdrachtnemer neemt de voor het uitvoeren van de opdracht benodigde en geschikt gebleken werknemers over van de vorige opdrachtnemer. Dit voor zover de nieuwe opdrachtnemer onder de werkingsfeer van deze cao valt.
2. Lid 1 is van toepassing tot en met 30 april 2015.



Hoofdstuk III Tijd

Artikel 16 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
2. Onder arbeidsduur vallen ook het houden van spreekuren en het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen en aan verplichte bijscholing.
3. De werknemer kan kiezen voor een werkweek van maximaal 40 uur als de werkgever hiermee instemt. De met de arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd. Jaarlijks heeft de werknemer het recht deze keuze ongedaan te maken en terug te keren naar een 36-urige werkweek.

Artikel 17 Werktijden (zie ook Bijlage VII)

1. De werktijden van de werknemer worden – na overleg – door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
Bij de regeling van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
2. De werkgever kan met instemming van de OR of PVT een werktijdenregeling vaststellen. In de regeling kunnen meerdere werktijdmodaliteiten zijn opgenomen. 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.
3. De toepassing van een werktijdenregeling op de individuele werknemer behoeft de instemming van die werknemer als de in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen gemiddelde omvang van het dienstverband per week voor meer dan een negende deel naar boven of naar beneden wordt afgeweken.
4. Indien de werktijdenregeling keuzemogelijkheid voor de werknemer biedt, stelt de werkgever in overleg met de betrokken werknemer de individueel toepasselijke werktijdmodaliteit vast en bepaalt de werkgever na overleg met de betrokken werknemer de individuele werktijdregeling.
5. De werkgever komt met de OR of PVT een regeling overeen indien werknemers in opdracht van de werkgever thuis werkzaamheden verrichten.
6. Roostervrije dagen worden binnen het team in overleg vastgesteld. Indien het team geen overeenstemming bereikt, beslist de werkgever. De werknemer is gegarandeerd vrij op zijn roostervrije dag.
7. Een vervangingsregeling wordt binnen het team in overleg vastgesteld. Indien het team geen overeenstemming bereikt, beslist de werkgever.
8. De werkgever dient met een basisjaarrooster te gaan werken, waarvan de definitieve roosters worden afgeleid. Twee weken vóór de ingang van het rooster moet het definitieve rooster bekendgemaakt worden, waarbij voor iedere individuele

- werknemer een dienst per dag maximaal één breuk, niet zijnde een pauze, kan bevatten, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken.
9. De werknemer, die niet volgens wisselende dienst werkt, heeft recht op 2 dagen verlof per week, in de regel op zaterdag en zondag.
 10. De werknemer die volgens wisselende dienst (rooster) werkt, heeft recht op ten minste 20 vrije weekenden per kalenderjaar. Onder een vrij weekend wordt verstaan een aaneengesloten vrije periode van ten minste 58 uren, liggend tussen vrijdag 14.00 uur en maandag 22.00 uur.
 11. De werkgever dient een regeling met de OR of PVT overeen te komen voor het vergoeden van extra reiskosten of een vergoeding ter compensatie van de brugtijd, indien werknemers in opdracht van de werkgever in gebroken diensten werkzaam zijn.

Artikel 18 Bijzondere diensten

18.1 Consignatiediensten

- a. Onder consignatiedienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de voor hem vastgestelde werktijd – in opdracht van de werkgever beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te gaan verrichten.
- b. Consignatiedienst als bedoeld onder a kan door de werkgever slechts aan de werknemer worden opgedragen indien dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.
- c. Hierbij geldt het volgende maximum: in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werknemer maximaal 7 etmalen consignatiedienst worden opgedragen. Daarbij geldt, dat wanneer tijdens een consignatiedienst door betrokkene effectief arbeid moet worden verricht, deze arbeid niet meer mag bedragen dan 28 uur in een periode van 56 achtereenvolgende dagen.
- d. Alleen met instemming van de werknemer kan consignatiedienst worden opgedragen aan:
 - de werknemer vanaf het moment dat hij 10 jaar jonger is dan de maand waarin hij de voor hem op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ;
 - de zwangere werkneemster na de derde maand van de zwangerschap;
 - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.
- e. De werknemer die 55 jaar of ouder is en is geboren voor 1963 kan de werkgever verzoeken te worden vrijgesteld van consignatiediensten. De werkgever zal dit verzoek honoreren als dit naar het oordeel van de werkgever redelijk en billijk is
- f. Op verzoek van de parttime werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal consignatiediensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de parttime werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de fulltime werknemer.

18.2 Kampwerk

- a. De werkgever kan de werknemer opdragen om in het kader van de werkzaamheden van de organisatie een kamp te leiden of te begeleiden. Vrijstelling hiervan geldt voor de vrouwelijke werknemer die langer dan twee maanden zwanger is of die borstvoeding geeft.

- b. De onder a bedoelde leiding of begeleiding kan de werknemer maximaal voor een aaneengesloten periode van veertien dagen worden opgedragen.
- c. Indien aan de werknemer het leiden of begeleiden van verschillende kampen wordt opgedragen dan dient tussen het einde en het begin van deze verschillende kamperiodes een onderbreking te zijn van zeven dagen waarin aan hem geen kampwerk mag worden opgedragen.
- d. Aan een werknemer kunnen per jaar niet meer dan vier kampweken worden opgedragen. Wanneer een werkgever in enig jaar meer kampweken wil opdragen, kan dat alleen indien de desbetreffende werknemer daarmee instemt.

18.3 Slaapdiensten

- a. Onder slaapdienst wordt verstaan een aaneengesloten dienst met een tijdsduur van ten minste 6 uur, maar ten hoogste 8 uur waarin de werknemer verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk onvoorziene en noodzakelijke bedongen arbeid te verrichten, maar voor het overige rust geniet.
- b. Alleen met instemming van de werknemer kan een slaapdienst worden opgedragen aan:
 - de werknemer vanaf het moment dat hij 10 jaar jonger is dan de maand waarin hij de voor hem op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ;
 - de zwangere werkneemster na de derde maand van de zwangerschap;
 - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.
- c. De werknemer die 55 jaar of ouder is en is geboren voor 1963 kan de werkgever verzoeken te worden vrijgesteld van slaapdiensten. De werkgever zal dit verzoek honoreren als dit naar het oordeel van de werkgever redelijk en billijk is.
- d. Op verzoek van de parttime werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal slaapdiensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de parttime werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de fulltime werknemer.

18.4 Overwerk

- a.
 1. Er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever langer dan de overeengekomen arbeidsduur gewerkt heeft én als sprake is van overschrijding van de arbeidsduur van gemiddeld 36 - 40 uur per week.
 2. Voor werknemers die volgens dienstrooster gebruikelijk 36 – 40 uur per week werken, de tijd die zij ingevolge dienstrooster langer dan 144 – 160 uur per 4 weken werken.
- b. Indien gedurende een consignatiedienst als bedoeld in artikel 18.1 effectief arbeid moet worden verricht, wordt in afwijking van het bepaalde in het lid a onder overwerk verstaan:
 1. voor werknemers die volgens dienstrooster werken de tijd die zij ingevolge het dienstrooster langer werken dan het in de individuele arbeidsovereenkomst per week vastgestelde aantal uren vermenigvuldigd met vier in een periode van 4 weken;
 2. voor de overige werknemers de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht boven het in de individuele arbeidsovereenkomst per week vastgestelde aantal uren.

- c. Aan de werknemer, die jonger dan 18 jaar is, mag geen overwerk worden opgedragen.
- d. Tegen zijn/haar wil mag geen overwerk worden opgedragen aan:
 - 1. de werknemer vanaf het moment dat hij 10 jaar jonger is dan de maand waarin hij de voor hem op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - 2. de werkneemster die zwanger is, zulks ná het ingaan van de derde maand van de zwangerschap;
 - 3. de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.
- e. De werknemer die 55 jaar of ouder is en is geboren voor 1963 kan de werkgever verzoeken te worden vrijgesteld van overwerk. De werkgever zal dit verzoek honoreren als dit naar het oordeel van de werkgever redelijk en billijk is.

Artikel 19 Vakantie (wettelijk verlof)

- 1. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 144 uur vakantie met behoud van salaris. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt de vakantie vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
- 2. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg afspraken hebben gemaakt over opname van het verlof in het volgend kalenderjaar.
- 3. De werknemer is verplicht om jaarlijks minimaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, op voorwaarde dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt. Vakantieverlof dat drie maanden voor aanvang in overleg is vastgesteld wordt gegarandeerd toegekend. De werknemer heeft recht op het opnemen van drie weken aaneengesloten vakantie.
- 4. Als de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoot.
- 5. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie.
- 6. Tijdens ziekte bouwt de werknemer volledig op, zowel bij volledig als gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, conform de geldende wetgeving.
- 7. Als de werknemer tijdens ziekte, zowel bij volledig of gedeeltelijk arbeidsgeschikt, uren opneemt, worden deze uren volledig in mindering op het verlofgoed gebracht.

Artikel 20 Verlofbudget (bovenwettelijk verlof) (zie ook Bijlage VIII, art. 4)

- 1. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 56 extra uur verlof met behoud van salaris. Samen met de in artikel 19 vermelde vakantie, heeft de werknemer daarmee de beschikking over een totaal verlofbudget van 200 uur. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt het budget vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband. Het

- totaal verlofbudget op jaarbasis wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
2. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Het budget wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
 3. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 56 extra verlofuren:
 - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
 - aanwenden als storting in zijn levensloopregeling;
 - inzetten (voor de kosten) in het kader van (her)registratie.
 - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris;
 - aanwenden voor een in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld doel in het eerstvolgende kalenderjaar.
 - b. Bij uitbetaling en storting van verlofuren wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen, en tegemoetkomingen niet.
 - c. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afwijkende afspraken maken ten gunste van de werknemer.
 4. Tijdens ziekte bouwt de werknemer volledig op, zowel bij volledig als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
 5. Als de werknemer tijdens ziekte, zowel bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, uren opneemt, worden deze uren volledig in mindering op het verlofgoed gebracht.

Artikel 21 Vitaliteitbudget

(zie ook Bijlage VIII, art. 4)

21.1 Tot en met 31 december 2014 gelden voor het vitaliteitsbudget de volgende bepalingen.

1. a. De werknemer heeft vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt, recht op een vitaliteitbudget van 158 maal het uurloon. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar 55 jaar is of een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt het budget vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband. Het budget wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
- b. De werkgever kan aan de werknemer, die direct voorafgaand aan het moment van indiensttreding niet onder de werkingssfeer van de cao Jeugdzorg valt en die op het moment van indiensttreding 55 jaar of ouder is, een afwijkend vitaliteitbudget toekennen met een opbouw in 5 jaar naar een volledig budget. De opbouw is als volgt (voor parttimers geldt dit naar rato):

Eerste dienstjaar	50%	79 uur
Tweede dienstjaar	62,5%	98,75 uur
Derde dienstjaar	75%	118,5 uur
Vierde dienstjaar	87,5%	138,25 uur
Vijfde dienstjaar	100%	158 uur

2. Uitgezonderd van het recht in lid 1 is de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. Indien de werknemer door toepassing van lid 2. nadelige gevolgen ondervindt ten aanzien van zijn totale inkomen, meldt de werkgever dan wel de werknemer dit bij het OAJ, dat in overleg treedt met werkgever en werknemer en aan de betrokken partijen een advies uitbrengt ten einde tot een oplossing te komen. Artikel 21.1.3 vervalt als de werkgever en de OR een afwijkende ondernemingsregeling overeenkomen op grond van artikel 4.1.
4. De werkgever nodigt de werknemer jaarlijks uit voor een gesprek over inzet van het vitaliteitbudget. De werknemer beslist na het gesprek met de werkgever over de verdeling van het budget over de bestedingsmogelijkheden genoemd in lid 5.
5. De werknemer kan het vitaliteitbudget inzetten voor:
 - studieverlof en studiekosten;
 - persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaancoaching;
 - gezondheidsmanagement zoals stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness;
 - taakverbreding;
 - aanvulling salaris bij demotie;
 - verlof;
 - verkorting arbeidsduur per week;
 - levensloop.
6. Wanneer het vitaliteitbudget wordt ingezet voor verlof of arbeidsduurverkorting vervallen de uren bij ziekte tijdens het verlof of de arbeidsduurverkorting. In alle

- andere situaties blijven de gemaakte afspraken ongewijzigd voor zover en zolang dat vanuit goed werkgeverschap redelijk is.
7. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen en tegemoetkomingen niet.

21.2 Vanaf 1 januari 2015 gelden voor het vitaliteitsbudget de volgende bepalingen.

- 1 a. De werknemer heeft vanaf de maand waarin de werknemer 10 jaar jonger is dan de maand waarop hij de voor hem op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, recht op een vitaliteitbudget van 79 maal het uurloon. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar deze leeftijd bereikt, of een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt het budget vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband. Het budget wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
- b. Voor de werknemer die op 31 december 2014 in dienst is bij een werkgever die onder de werkingssfeer valt van de CAO Jeugdzorg is de volgende overgangsregeling van toepassing:

Geboortejaar	Ingangsdatum vitaliteitbudget	Omvang vitaliteitbudget
1963	10 jaar voor het bereiken van de voor hem op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd	118 uur
1962	56 jaar	118 uur
1961	55 jaar en 6 maanden	118 uur
1960 en eerder	55 jaar	118 uur

- c. Een werkgever kan deze overgangsregeling ook toepassen op nieuwe werknemers die binnen de grenzen van deze overgangsregeling vallen en die bij de werkgever in dienst treden na een gedwongen vertrek bij een werkgever die onder de werkingssfeer valt van de CAO Jeugdzorg.
2. Uitgezonderd van het recht in lid 1 is de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. De werkgever nodigt de werknemer jaarlijks uit voor een gesprek over inzet van het vitaliteitbudget. De werknemer beslist na het gesprek met de werkgever over de verdeling van het budget over de bestedingsmogelijkheden genoemd in lid 4.
4. De werknemer kan het vitaliteitbudget inzetten voor:
 - studieverlof en studiekosten;
 - persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaancoaching;
 - gezondheidsmanagement zoals stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness;
 - taakverbreding;
 - aanvulling salaris bij demotie;
 - verlof;

- verkorting arbeidsduur per week;
 - levensloop.
5. Wanneer het vitaliteitbudget wordt ingezet voor verlof of arbeidsduurverkorting vervallen de uren bij ziekte tijdens het verlof of de arbeidsduurverkorting. In alle andere situaties blijven de gemaakte afspraken ongewijzigd voor zover en zolang dat vanuit goed werkgeverschap redelijk is.
 6. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen en tegemoetkomingen niet.

Artikel 22 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, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag, de als zodanig door de rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.
2. Indien toepassing van het bepaalde in lid 1. niet mogelijk is omdat voor de werknemer een rooster met wisselende diensten geldt en in zijn individuele rooster feest- en gedenkdagen zijn opgenomen, wordt voor elke feest- en gedenkdag die niet op zaterdag of zondag valt, compensatie in uren aangeboden.
3.
 - a. Reeds door de werkgever ingeroosterde verlofdagen, als bedoeld in lid 2 die door de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet zijn opgenomen, komen te vervallen.
 - b. De in lid 2. bedoelde verlofdagen die aan het eind van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen.
4. Aan de werknemer kan op zijn verzoek recht op verlof met behoud van salaris worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige en/of levensbeschouwelijke dagen in plaats van de in lid 1. genoemde christelijke feest- of gedenkdagen.

Artikel 23 Bijzonder verlof

- 23.1 Tot en met 31 december 2014 gelden voor bijzonder verlof de volgende bepalingen:
1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris – indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is – in de hierna te noemen gevallen:
 - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - b. bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar;
 - c. bij zijn ondertrouw of voor het bij de notaris opmaken van een samenlevingscontract: 1 dag;
 - d. bij zijn huwelijk: 4 dagen;
 - e. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad:

- 1 dag, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied en ten hoogste 2 dagen, indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied;
- f. bij ziekte van echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen voor een duur ter beoordeling van de werkgever;
 - g. bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van de onder f bedoelde personen;
 - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad;
 - ten hoogste één dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad.
- Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend;
- h. bij bevalling van zijn echtgenote: 5 dagen;
 - i. bij het 25-, 30-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
 - j. op het 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag;
 - k. bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgenote, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: 1 dag;
 - l. voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 5 dagen per kind;
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 zulks niet in de 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 dagelijks bestuurslid van een plusregio ingesteld op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen.
3. a. In alle andere, bijzondere gevallen kan de werkgever, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof – al dan niet met behoud van salaris – verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
- b. Indien de periode van buitengewoon verlof onbetaald is en langer duurt dan twee maanden, dient de werknemer zich na de eerste twee maanden van het buitengewoon verlof vrijwillig te verzekeren voor salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de verschuldigde premies ten laste komen van de werknemer.
- c. Wanneer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding bestaat, kan hij de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de verschuldigde premies voor de onder b bedoelde voortzetting van de verzekering alsmede in de verschuldigde premies voor de voortzetting van de overige werknemersverzekeringen en de pensioenvoorziening van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
4. De werkgever is verplicht een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

23.2 Vanaf 1 januari 2015 gelden voor bijzonder verlof de volgende bepalingen.

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris – indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is – in de hierna te noemen gevallen:
 - a. bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van de onder d bedoelde personen;
 - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad;
 - ten hoogste één dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad.

Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.
 - b. bij bevalling van zijn echtgenote: 5 dagen;
 - c. voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 5 dagen per kind; deze 5 dagen worden in mindering gebracht op het wettelijke adoptieverlof, waar de werknemer recht op heeft volgens artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg.
 - d. bij ziekte van echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen voor een duur ter beoordeling van de werkgever;

2. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer recht op onbetaald verlof – indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is – voor de volgende gebeurtenissen met de daarbij genoemde omvang:
 - a. bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar;
 - b. bij zijn ondertrouw of voor het bij de notaris opmaken van een samenlevingscontract: 1 dag;
 - c. bij zijn huwelijk: 4 dagen;
 - d. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied en ten hoogste 2 dagen, indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied;
 - e. bij het 25-, 30-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
 - f. op het 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag;

- g. hij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgenote, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: 1 dag;
- 3. 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 zulks niet in de vrije tijd kan geschieden.
- 3.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 dagelijks bestuurslid van een plusregio ingesteld op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen.
- 4.a. In alle andere, bijzondere gevallen kan de werkgever, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof – al dan niet met behoud van salaris – verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
- 4.b. Indien de periode van buitengewoon verlof onbetaald is en langer duurt dan twee maanden, dient de werknemer zich na de eerste twee maanden van het buitengewoon verlof vrijwillig te verzekeren voor salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de verschuldigde premies ten laste komen van de werknemer.
- 4.c. Wanneer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding bestaat, kan hij de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de verschuldigde premies voor de onder b bedoelde voortzetting van de verzekering alsmede in de verschuldigde premies voor de voortzetting van de overige werknemersverzekeringen en de pensioenvoorziening van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 5. De werkgever is verplicht een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

Artikel 24 Wettelijke verlofsoorten

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verloffregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof;
- levensloopverlof;
- calamiteiten – en ander kortdurend verlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurend zorgverlof.

Met uitzondering van calamiteitenverlof dienen deze verlofvormen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd.

1. Met betrekking tot het ouderschapsverlof:
 - a. De werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in dit lid en lid 3. Als de werknemer op hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind als ouder in familierechtelijke betrekking komt te staan, heeft hij voor ieder van die kinderen recht op verlof als bedoeld in de eerste volzin. Als de werknemer door adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, heeft hij voor ieder van die kinderen recht op verlof als bedoeld in de eerste volzin.
 - b. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op een gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in dit lid en lid 3.
 - c. In alle andere gevallen waarin de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking tot meer dan één kind staat of de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, heeft hij slechts recht op verlof voor één van die kinderen.
 - d. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
 - e. De werknemer meldt het voornemen verlof te nemen ten minste drie maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever. De werknemer maakt vervolgens samen met de werkgever afspraken over de periode van het verlof, het aantal verlofuren per week en de spreiding van de opname van het verlof, alles binnen de wettelijke kaders.
 - f. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
 - g. De werknemer krijgt vanaf 1 januari 2015 een budget voor tegemoetkoming tijdens wettelijk ouderschapsverlof dat hij flexibel kan inzetten. Dit budget wordt voor aanvang van de eerste periode van ouderschapsverlof in zijn totaal berekend. Het totale budget bedraagt 50% van het uursalaris minus 50% van het wettelijk minimumuurloon maal de gemiddelde arbeidsduur per week maal 13. De vermindering met 50% van het wettelijk minimum uurloon is niet van toepassing op de in art 24.4 sub a genoemde werknemers. Op 1 januari 2015 is

- er een brochure over ouderschapsverlof beschikbaar die de werkgever verstrekt aan de werknemer die aangeeft ouderschapsverlof op te willen nemen.
- h. 1. Voor werknemers die op 31 december 2010 reeds ouderschapsverlof genieten geldt:
Indien de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het ontvangen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen, tenzij de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever het verzoek van de werknemer heeft geweigerd om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof.
2. Voor werknemers die op of na 1 januari 2011 ouderschapsverlof gaan opnemen geldt:
Indien tijdens de periode van ouderschapsverlof of binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of de overeengekomen arbeidsduur wordt verminderd, kan de werkgever het doorbetaalde salaris over het ontvangen ouderschapsverlof terugvorderen, tenzij de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever het verzoek van de werknemer heeft geweigerd om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof.
- i. De werknemer die ziek wordt tijdens de periode van ouderschapsverlof, houdt recht op de tegemoetkoming overeenkomstig het bepaalde in lid 3.
- j. Tijdens het ouderschapsverlof wordt alleen over de uren dat arbeid wordt verricht vakantieverlof, vitaliteitbudget en garantie-uren opgebouwd. Bij het opnemen van verlof tijdens ouderschapsverlof hoeft de werknemer alleen verlof op te nemen voor de uren dat hij arbeid verricht.
2. Met betrekking tot het langdurig zorgverlof:
- a. De werknemer die zorg draagt voor een of meer personen als hierna bedoeld onder 2.b. heeft recht op gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in lid 2c., indien uit een schriftelijke door de werknemer aan de werkgever te overleggen verklaring van de behandelend arts blijkt dat vanwege ernstige ziekte thuisverzorging noodzakelijk is.
- b. De personen voor wier verzorging het verlof kan worden verleend zijn: de echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangehuwde kinderen.
- c. Het maximale aantal uren langdurig zorgverlof wordt per keer bepaald door de gemiddelde arbeidsduur van de desbetreffende werknemer per week te vermenigvuldigen met 13. Over de daadwerkelijk opgenomen verlofuren wordt 50% van het salaris doorbetaald.
- d. De werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de werknemer de verlofuren per week wil opnemen.
3. Met betrekking tot ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof gelden nog de volgende bepalingen:
- a. Het ouderschapsverlof en het langdurig zorgverlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
- b. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

- c. Tijdens het ouderschaps- en zorgverlof heeft de werknemer recht op volledige opbouw en omvang van pensioen- en wachtgeldrechten, waarbij de werknemer het werknemersdeel van de pensioenpremie voor eigen rekening neemt.
- d. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige belangen van de organisatie zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan één maand na het verzoek.
- e. Indien de werknemer zijn verlof tussentijds afbreekt, kan hij dit niet later alsnog voortzetten. Bij het afzien van het verlof vóór de ingang ervan, op grond van een onvoorziene omstandigheid als bedoeld in lid 3.d., blijft het recht op verlof wél behouden.
- f. Bij ziekte tijdens het verlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
- g. De werkgever draagt, met gebruikmaking van de uit het verlof van de desbetreffende werknemer vrijkomende financiële middelen, zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.

4. Per 1 januari 2015 wordt in verband met het vervallen van de fiscale ouderschapsverlofkorting de tegemoetkoming tijdens ouderschapsverlof als volgt gewijzigd:
 - a. Werknemers die op of na 1 januari 2015 maar uiterlijk 31 december 2015 gebruik gaan maken van ouderschapsverlof ontvangen in 2015 en 2016 (voor zover dit verlof doorloopt in 2016) een tegemoetkoming van 50% van het salaris.
 - b. Werknemers die op of na 1 januari 2016 gebruik gaan maken van ouderschapsverlof ontvangen voor de uren waarvoor zij aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming, een tegemoetkoming van 50% van het uursalaris minus 50% van het wettelijk minimum uurloon.
 - c. Om te stimuleren dat de werknemer in 2014 start met ouderschapsverlof, kan de werkgever deze werknemers een door de werkgever vast te stellen eenmalige bonus verstrekken.

Hoofdstuk IV Inkomen

Artikel 25 Salaris (zie ook Bijlage VIII, art. 1 en 7)

25.1 Algemeen

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag in de salarisschaal, die bij zijn functie hoort overeenkomstig de functiematrix en methodiek in Bijlage I; de salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II.

25.1.a Eenmalige uitkering

In oktober 2014 ontvangt de werknemer die op 30 september 2014 in dienst is een eenmalige uitkering van bruto 0,5% van het in de periode 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014 betaalde salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

25.2 Leerling-werknemers

- a. Voor de reguliere vierjarige agogische opleidingen geldt de volgende systematiek. Bij diplomering komt de leerling-werknemer in de nulperiodiek van de beoogde functionele schaal; in de jaren daarvoor steeds in de nulperiodiek van de naast-lagere schaal:

	<i>Beroepspraktijk- vorming pedagogisch medewerker MBO-opleiding</i>	<i>Beroepspraktijk- vorming pedagogisch medewerker HBO-opleiding</i>	<i>Beroepspraktijk- vorming ambulante hulpverlener HBO-opleiding</i>
eerste leerjaar	Schaal 3 periodiek 0	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0
tweede leerjaar	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0
derde leerjaar	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0
vierde leerjaar	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 8 periodiek 0
na diplomering	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 1	Schaal 9 periodiek 0

- b. Bij niet-agogische opleidingen wordt een individuele inschaling overeengekomen die op analoge wijze is afgeleid van de salarisschaal behorende bij de functie waarvoor de leerling-werknemer wordt opgeleid.
- c. Bij van de reguliere vierjarige opleidingen afwijkende studieopzet en leerroutes bepaalt de werkgever, op basis van de bij het opleidingscentrum ingewonnen informatie, in welke fase van de opleiding de leerling zich vanaf welke datum bevindt en stelt vervolgens de beloning vast in overeenstemming met de onder a. vermelde systematiek.



25.3 Arbeidsmarkttoeslag

In overleg tussen de werkgever en de OR of PVT worden de functies vastgesteld die in aanmerking kunnen komen voor een arbeidsmarkttoeslag. De toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris en wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.

25.4. Jaarlijkse verhoging

- a. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 periodiek tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt. De periodieke verhoging gaat in op 1 januari of op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer in dienst trad of werd bevorderd naar een hogere functie.
- b. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever op basis van een met instemming van de ondernemingsraad dan wel werknemersvertegenwoordiging vastgestelde beoordelingsregeling zijn functie onvoldoende vervult, kan de werkgever vóórafgaand aan de periodiekdatum besluiten de periodieke verhoging als bedoeld in het eerste lid niet toe te kennen, dan wel gedeeltelijk toe te kennen. Dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
- c. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever op basis van een met instemming van de ondernemingsraad dan wel werknemersvertegenwoordiging vastgestelde beoordelingsregeling zijn functie zeer goed vervult, kan de werkgever jaarlijks besluiten aan de werknemer één of meer extra periodieken, dan wel een gedeelte van een periodiek toe te kennen. Dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld. Met de toekenning van extra periodieken kan het maximum van de salarisschaal met ten hoogste twee periodieken worden overschreden.
- d. De werkgever kan de jaarlijkse verhoging slechts met instemming van de OR, PVT of Personeelsvergadering afhankelijk maken van een beoordeling.

25.5 Overgang naar een andere functie

- a. Overgang naar een hogere functie:
Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, komt de werknemer, nadat hij eerst is ingeschaald in tenminste het naast hogere salarisbedrag in de nieuwe schaal, in aanmerking voor een extra periodiek in de nieuwe schaal behorend bij de nieuwe functie.
- b. Overgang naar een functie van gelijk niveau:
Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

25.6 Betaalbaarstelling salaris en toeslagen

- a. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris te kunnen beschikken.
- b. Uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, dient de werknemer hierover te kunnen beschikken. Elke maand ontvangt de werknemer een schriftelijke specificatie.



- c. In afwijking van het gestelde onder a. kan aan de werknemer met wie dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, een voorschot ten bedrage van ten minste 75% van het te verwachten salaris worden uitbetaald.

25.7 Inschaling bij indiensttreding

- a. Indien de werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding eerder in een functie met dezelfde salarisschaal werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingsfeer van deze cao vallende werkgever, heeft de werknemer jegens zijn nieuwe werkgever aanspraak op ten minste de laatst geldende periodiek in die vorige functie.
- b. Indien en voor zover de laatst geldende periodiek tot stand is gekomen op basis van artikel 25.4 lid c. kan de nieuwe werkgever de aanspraak met dat gedeelte verminderen.

25.8. Afwijking

Van het bepaalde in dit artikel kan slechts worden afgeweken, indien en voor zover dit in het artikel is bepaald.

25.9. Traineeship

Werkgevers die beginnende professionals als trainee aannemen kunnen deze werknemers inschalen in een salarisschaal één schaal lager dan de schaal waar in de functie is ingedeeld waarvoor de trainee wordt opgeleid. Tegenover deze lagere inschaling staat een investering van de werkgever in begeleiding, scholing en tijd. Het traineeship moet dan wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a. Het traineeship omvat een (samenhangend) leer- en ontwikkeltraject van 1 tot 2 jaar gericht op de ontwikkeling van de trainee van Starter naar Gevorderd professional (volgens de branchestandaard);
- b. De trainee wordt aantoonbaar niet voor zijn volledige arbeidsduur ingezet en krijgt voldoende gelegenheid en tijd om het leer- en ontwikkeltraject te volgen;
- c. Elke trainee heeft een mentor: een vakvolwassen professional met minimaal vijf jaar ervaring als Jeugdzorgwerker, die voldoet aan het Competentieprofiel voor de Mentor en de Mentorentraining heeft gevolgd;
- d. Het traineeship wordt afgesloten met een Proeve van Bekwaamheid of een EVC-procedure, waarbij de beoordelingscriteria zoals beschreven in de branchestandaard 'Gevorderd professional' worden gehanteerd.
- e. Na afronding van het traineeship wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie horende salarisschaal in het ten opzichte van zijn op dat moment geldende salaris, naasthogere bedrag. De werkgever kan gebruik maken van artikel 25.5 lid b.

25.10 Garantiebanen

1. Partijen bij de CAO Jeugdzorg willen een verantwoordelijkheid nemen bij het realiseren van garantiebanen in de Jeugdzorg. De afspraken zijn opgenomen in het cao-akkoord 2014-2015 (zie bijlage XII).

2. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben - Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 - wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal is gebaseerd op de huidige aparte loonschaal voor ID-banen worden gehanteerd met dien verstande dat deze loonschaal voor de garantiebannen wordt gemaximeerd op 120% van het Wettelijk minimumloon (zie bijlage II, tabel 4). Deze loonschaal is nadrukkelijk alleen bedoeld voor de in deze bepaling omschreven doelgroep.
3. De indexering van de salarisschaal Garantiebaan wordt gerelateerd aan de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. De loonontwikkeling in de cao wordt niet toegepast op deze salarisschaal.

Artikel 26 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,3% van het door werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.

Artikel 27 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van de maand waarin hij salaris dan wel loondoorbetaling of aanvulling krachtens artikel 30 heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris of loondoorbetaling of aanvulling als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer minimaal € 158,64 per 1 mei 2012, € 161,82 per 1 oktober 2014 en € 162,46 per 1 januari 2015 met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd. Eveneens wordt voor de werknemer de vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd over de maanden of delen daarvan, waarin de werknemer slechts zijn gedeeltelijke salaris heeft genoten, met dien verstande dat bij deze berekening wordt uitgegaan van het aantal kalenderdagen van de desbetreffende maand.
4. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden, aanvangend met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. De uitbetaling van de vakantietoeslag kan ten hoogste tweemaal per jaar plaatsvinden, doch uiterlijk op 31 mei van het desbetreffende jaar. Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over die periode, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag werd betaald en de datum van het ontslag. Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.



Artikel 28 Toeslagen en gratificatie

28.1.1 Onregelmatige dienst

Tot en met 31 december 2014 geldt voor de onregelmatige diensten het volgende:

- a. De werknemer, die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig werkzaamheden verricht buiten de uren gelegen tussen 08.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag en/of zaterdagen, zondagen en feestdagen, en die in opdracht van de werkgever werkzaamheden op de genoemde tijdstippen verricht, heeft recht op een onregelmatigheidstoeslag overeenkomstig het bepaalde onder d.
- b. De uren waarover een vergoeding voor slaapdiensten wordt ontvangen, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
- c. De uren in een consignatiedienst waarin geen werkzaamheden worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
- d. Toeslag
 1. De werknemer kiest de vorm van compensatie voor inconveniënte uren:
 - a. een financiële toelage per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt, het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11 of
 - b. een compensatie in tijd gelijk aan de in lid 2 genoemde percentuele toelage per uur uitgedrukt in tijd.
 2. Het percentage van de toelage bedraagt:
 - 25% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
 - 30% voor werkzaamheden, verricht op zaterdag van 06.00 tot 22.00 uur;
 - 45% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur;
 - 45% voor werkzaamheden, verricht op zon-, feest- en gedenkdagen.
 3. De financiële toelage wordt niet later uitgekeerd dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de inconveniënte uren zijn gewerkt.
- e. Families First-projecten
De werkgever geeft de werknemer in Families First-projecten:
 1. een vaste onregelmatigheidstoeslag van 8% en;
 2. voor de duur van de Families First-werkzaamheden een mobiele telefoon.
- f. De werknemer van 55 jaar of ouder wiens inkomen, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 3% bedraagt van het salaris inclusief de gemiddeld in de voorgaande 12 maanden genoten onregelmatigheidstoeslag, behoudt onverkort aanspraak op zijn volledige onregelmatigheidstoeslag indien hij deze toelage direct voorafgaand aan het tijdstip van de beëindiging of de vermindering gedurende ten minste vijf jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

28.1.2 Onregelmatige dienst

Vanaf 1 januari 2015 geldt voor de onregelmatige diensten het volgende.

- a. De werknemer, die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig werkzaamheden verricht op onregelmatige tijden en die in opdracht van de werkgever werkzaamheden op deze onregelmatige tijden verricht, heeft recht op een onregelmatigheidstoelage overeenkomstig het bepaalde onder d.
- b. De uren waarover een vergoeding voor slaapdiensten wordt ontvangen, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
- c. De uren in een consignatiedienst waarin geen werkzaamheden worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
- d. Toeslag
 1. De werknemer kiest de vorm van compensatie voor inconveniënte uren:
 - a. een financiële toelage per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt, het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11 of
 - b. een compensatie in tijd gelijk aan de in lid 2 genoemde percentuele toelage per uur uitgedrukt in tijd.
 2. Het percentage van de toelage:
 - a. voor de werknemer die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur werkt en die volgens wisselende dienst (rooster) werkt heeft recht op de volgende onregelmatigheidstoelage vanaf 1 januari 2015:
 - 25% : Ma t/m vrij 19.00 – 22.00 uur
 - 25% : Ma t/m vrij 06.00 – 07.00 uur
 - 45% : Alle dagen 22.00 – 06.00 uur
 - 30% : Za van 6.00-22.00 uur
 - 45% : Zon- en (nationaal erkende) feestdagen.
 - b. voor de werknemer die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig buiten de uren gelegen tussen 06.00 uur en 20.00 uur werkt, die niet volgens wisselende dienst werkt en die in opdracht van de werkgever werkzaamheden op genoemde tijdstippen verricht heeft recht op de volgende onregelmatigheidstoelage:
 - 25% : Ma t/m vrij 20.00 – 22.00 uur
 - 45% : Alle dagen 22.00 – 06.00 uur
 - 30% : Za van 06.00-22.00 uur
 - 45% : Zon- en (nationaal erkende) feestdagen.
 3. De financiële toelage wordt niet later uitgekeerd dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de inconveniënte uren zijn gewerkt.
- e. Werknemers die in de maand december 2014 een onregelmatigheidstoelage ontvangen, en voor zover de ORT vermindert als gevolg van de nieuwe afspraken per 1 januari 2015, komen in aanmerking voor een afbouwregeling.

1. De grondslag voor de afbouwregeling vormt de feitelijk ontvangen ORT in de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 minus de berekende ORT bij toepassing van de nieuwe regeling over dezelfde periode.
2. In aanmerking voor deze afbouwregeling komen werknemers die in dienst zijn op 31 december 2014 en voor wie het inkomen, als gevolg van de nieuwe afspraken over de ORT per 1 januari 2015, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 1% bedraagt van het salaris inclusief de gemiddeld in de voorgaande 12 maanden genoten onregelmatigheidstoeslag,
3. De compensatie bedraagt:
 - Eerste 12 maanden: 100% van de grondslag
 - 12 - 24 maanden: 66% van de grondslag
 - 24 - 36 maanden: 33% van de grondslagof
 - De werkgever kan ervoor kiezen deze compensatie af te kopen met een bedrag gelijk aan de totale compensatie ineens uit te keren in januari 2015 aan de werknemers die voor de afbouwregeling in aanmerking komen.
4. Als de werknemer een andere functie gaat uitoefenen of zijn arbeidsduur wijzigt tijdens de periode van afbouw heeft dit de volgende gevolgen voor de compensatie:
 - de compensatie vervalt als in de nieuwe functie niet onregelmatig gewerkt wordt.
 - de compensatie vervalt voor zover de salarisstijging als gevolg van een hogere inschaling de ontvangen compensatie overstijgt.
 - op het moment dat de werknemer na 1 januari 2015 minder uren gaat werken dan wordt de compensatie naar rato verminderd.
 - op het moment dat de werknemer na 1 januari 2015 meer uren gaat werken, dan ontvangt de werknemer voor deze meer uren de nieuw vastgestelde ORT en wijzigt de compensatie niet.
- f. Artikel 28.1.1 lid e vervalt per 1 januari 2015. Een werknemer die in een Families First project werkt, ontvangt voor het werken op onregelmatige tijden een onregelmatigheidstoeslag zoals die per 1 januari 2015 geldt. Voor de werknemer die op 31 december 2014 in een Families First project werkt, en de vaste ORT ontving, geldt eveneens de hierboven genoemde afbouwregeling.
- g. overgangsregeling afbouw ORT
 1. de werknemer wiens inkomen, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 3% bedraagt van het salaris inclusief de gemiddeld in de voorgaande 12 maanden genoten onregelmatigheidstoeslag, behoudt vanaf 10 jaar vóór het bereiken van de voor hem geldende AOW-leeftijd onverkort aanspraak op zijn volledige onregelmatigheidstoeslag indien hij deze toelage direct voorafgaand aan het tijdstip van de beëindiging of de vermindering gedurende ten minste vijf jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

2. De werknemer geboren in 1960 of eerder kan vanaf de leeftijd van 55 jaar, onder de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de volledige onregelmatigheidstoeslag.
3. De werknemer geboren in 1961 kan vanaf de leeftijd van 55 jaar en 6 maanden, onder de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de volledige onregelmatigheidstoeslag.
4. De werknemer geboren in 1962 kan vanaf de leeftijd van 56 jaar, onder de het eerste lid van dit artikel genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de volledige onregelmatigheidstoeslag.

28.2 Waarneming hoger gesalarieerde functie

- a. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt een toeslag toegekend van twee periodieken in de eigen salarisschaal, waarbij het maximum van deze salarisschaal mag worden overschreden.
- b. Wanneer de werkgever de waarneming als bedoeld onder a. heeft opgedragen aan meer werknemers, wordt aan deze werknemers de toeslag als bedoeld onder a. toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

28.3 Jubileumgratificatie

- a. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze cao, de cao Gezinsverzorging, de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 30 of 40 jaar en wel bij:
 - 25 dienstjaren: een half maandsalaris;
 - 30 dienstjaren: drierde maandsalaris;
 - 40 dienstjaren: een heel maandsalaris.Met betrekking tot de Stichting BJ wordt mede als diensttijd aangemerkt:
 - met betrekking tot ex-werknemers van de Dienst BJ: de tijd die is doorgebracht onder de ambtelijke rechtspositie direct voorafgaande aan de indiensttreding bij de Dienst BJ (inclusief militaire dienst) en de tijd doorgebracht bij de Dienst BJ;
 - met betrekking tot nieuw personeel van de Stichting BJ: de tijd die is doorgebracht onder het RPBO (als onderwijzer) voor zover die tijd direct voorafgaat aan de indiensttreding bij de Stichting BJ.
- b. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12½ jaar. De gratificatie bedraagt in dat geval: een vierde maandsalaris.
- c. Voor de toepassing van a. en b. wordt onder maandsalaris begrepen:
 1. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub e., omgerekend naar de gemiddelde omvang van het dienstverband in de voorafgaande gehele werkperiode mits dit aantoonbaar is door de werknemer, vermeerderd met;
 2. vakantietoeslag over de gemiddelde omvang en;
 3. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoeslag is genoten.

Artikel 29 Vergoedingen, tegemoetkomingen en inhoudingen

29.1 Overwerk

- a. Voor de vergoeding van overwerk als bedoeld in artikel 18.4 komen alleen werknemers in aanmerking die een functie vervullen in salarisschaal 0 tot en met 8, voor zover zij het overwerk op verzoek of in opdracht van de werkgever verrichten.
- b. De werknemer kiest de vorm van vergoeding voor het verrichte overwerk:
 1. verlof gelijk aan de duur van het overwerk of;

2. een financiële vergoeding per uur gelijk aan het uurloon van de werknemer, verhoogd met een toeslag van 25%.
- c. Het opnemen van de compensatie in vrije tijd kan slechts plaatsvinden in het kwartaal volgend op de periode waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/ wordt overeengekomen.
- d. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk gedurende minder dan een half uur voorafgaand aan of volgend op de normale werktijd wordt verricht.
- e. Voor de toepassing van deze regeling worden de slaapdiensten en consignatie-uren niet onder de overeengekomen arbeidsduur begrepen. Gedurende de periode dat een werknemer belast is met de leiding of begeleiding van een kamp is deze regeling niet van toepassing.

29.2 Slaapdienst

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever een slaapdienst als bedoeld in artikel 18.3 verricht, ontvangt hiervoor in plaats van een op het salaris gebaseerde vergoeding, een vergoeding in de vorm van doorbetaalde vrije tijd ter grootte van 50% van de duur van de slaapdienst.
- b. Indien en voor zover de werknemer tijdens een slaapdienst op oproep de bedongen arbeid verricht, ontvangt hij hiervoor naast de onder a. bedoelde vergoeding tevens zijn salaris over de gewerkte uren.
- c. Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, ontvangt de werknemer naar rato van de duur van de tussenliggende periode eveneens betaling van zijn uurloon.

29.3 Consignatiedienst

- a. De werknemer die zich bereikbaar houdt op de wijze als bedoeld in artikel 18.1 ontvangt daarvoor naar keuze:
 1. een compensatie in vrije tijd of;
 2. een financiële compensatie.
- b. De onder a.1 bedoelde compensatie in vrije tijd bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag één uur;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen tweeënhalf uur.
- c. De onder a.2 bedoelde financiële compensatie bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag één uur salaris;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen tweeënhalf uren salaris.
- d. Wanneer tijdens de onder a. genoemde dienst effectief arbeid wordt verricht, zijn onverminderd de onder b. en c. vermelde compensaties, de vergoeding voor overwerk (29.1) en toeslag onregelmatige diensten (28.1) van toepassing.
- e. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van de onder b. en c. genoemde compensatie.

29.4 Kampwerk

- a. Voor iedere dag dat de werknemer belast is met leiding of begeleiding van een kamp als bedoeld in artikel 18.2, heeft hij recht op 7,2 uur salaris en een vergoeding van € 20,- en ontvangt hij alsmede naar keuze:
 1. 4,8 uur verlof met behoud van salaris of;
 2. 4,8 uur salaris.
- b. Deze regeling laat onverlet de compensatie in vrije tijd, waar de werknemer recht op heeft indien deze werkt op arbeidsvrije dagen.
- c. De werkgever kan na overleg met de werknemer in afwijking van het gestelde onder a.1., de werknemer een financiële tegemoetkoming gelijk aan het loon van 4,8 uur verlof toekennen, indien de voortgang van de werkzaamheden zich verzet tegen de compensatie in vrije tijd.
- d. De werknemer, belast met de leiding of begeleiding van een kamp heeft gedurende de kampperiode geen recht op overwerkvergoeding en evenmin op een toeslag onregelmatige dienst. In plaats daarvan ontvangt hij een vergoeding van 14% van het over de kampperiode door hem verdiende salaris, met dien verstande dat de vergoeding maximaal wordt berekend over het bedrag van salarisschaal 5 periodiek 11.

29.5 Tegemoetkoming verhuiskosten

- a. De werknemer die op grond van artikel 11 verplicht is te verhuizen ontvangt daarvoor een tegemoetkoming, bestaande uit:
 1. een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken. Dit bedrag wordt vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten, maar maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven;
 2. een bedrag voor dubbele woonkosten. Dit bedrag is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming maximaal € 272,27 per maand bedraagt en over een termijn van maximaal vier maanden. Voor de berekening van de dubbele woonkosten wordt uitgegaan van de feitelijk betaalde kale huur van de oude woning, dan wel indien sprake is van eigen woning(en), de feitelijk betaalde hypotheekrente (na aftrek fiscaal voordeel).
Het aflossingsbestanddeel in de betalingen aan de hypotheeknemer blijft derhalve buiten beschouwing;
 3. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
- b. Indien de werknemer op de dag van verhuizing een eigen huishouding voert en deze ook naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt het bedrag bedoeld onder a.3. gesteld op een tegemoetkoming van 12% van het jaarsalaris op de dag van verhuizing, met een maximum van € 5.445,36.
- c. Indien de werknemer op de dag van verhuizing geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld onder a.3. verleend. Indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden toegekend van de helft van de onder b. genoemde tegemoetkoming.
- d. Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten of relatiepartners belanghebbenden zijn in de zin van deze uitvoeringsregeling, wordt de tegemoetkoming als bedoeld onder a. slechts aan één van deze belanghebbenden

- toegekend, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.
- e. Indien de werknemer of diens echtgenoot of relatiepartner uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak hebben op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt de tegemoetkoming slechts toegekend tot het bedrag, waarmee deze tegemoetkoming de eerstbedoelde aanspraak overschrijdt.
 - f. Indien de verhuizing het verlaten van de dienstwoning betreft en dit verband houdt met het overlijden van de werknemer, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
 - g. Geen recht op een tegemoetkoming bestaat, indien:
 - de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verplichting is ontstaan. Indien de verhuizing ten gevolge van buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende factoren niet binnen deze termijn heeft kunnen plaatsvinden, kan de werkgever op verzoek van de werknemer deze termijn één of meer malen verlengen;
 - het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op eigen verzoek, behalve met recht op een uitkering voor vervroegd uittreden overeenkomstig Bijlage VIII.3, of met recht op een overbruggingsuitkering als bedoeld in artikel 2.21 van het Pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, dan wel wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op staande voet (art. 7:678 BW).
 - h. Indien de werknemer binnen twee jaren na de verhuizing ontslagen wordt op eigen verzoek of op staande voet (art. 7:678 BW), dient hij de hem toegekende tegemoetkoming terug te betalen.

29.6 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

- a.
 - 1. De werkgever verleent de werknemer een tegemoetkoming in de kosten verbonden aan
 - het eenmaal dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling.
 - 2. De tegemoetkoming is in dat geval gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT vast wat de hoogte is van het maximum bedrag en de eigen bijdrage.
 - 3. Indien de werknemer gebruikmaakt van het openbaar vervoer, vervalt de in sub 2 genoemde eigen bijdrage. De werknemer dient de vervoersbewijzen aan de werkgever te overleggen.
- b. Voor werknemers met een niet-volledig dienstverband worden de in de beide vorige artikelen genoemde bedragen vastgesteld naar rato van het aantal dagen waarop door de werknemer wordt gereisd, waarbij de uit te betalen tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan welke zou gelden voor een werknemer met een volledig dienstverband, in overigens gelijke omstandigheden.
- c. Indien de werknemer gedurende het dienstverband op eigen initiatief zonder instemming van de werkgever verhuist naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, handhaaft de werkgever de

- berekening van de tegemoetkoming op de noodzakelijk te maken reiskosten tussen de oude woning en de plaats van tewerkstelling.
- d.
1. De werkgever biedt de mogelijkheid om eventuele fiscale ruimte die overblijft bij de tegemoetkoming woon-werkverkeer te benutten in het kader van de vergoeding dienstreizen.
 2. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid voor zover en zolang de geldende fiscale wet- en regelgeving dit toestaat om een deel van de eindejaarsuitkering te benutten voor een hogere fiscaal vrijgestelde tegemoetkoming woon-werkverkeer. Als de werkgever gebruik maakt van artikel 29.7 lid b sub 4 vindt eerst de in dat lid bedoelde saldering plaats alvorens de werknemer gebruik kan maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid.

29.7 Vergoedingen dienstreizen

(zie ook Bijlage VIII, art. 6)

- a. De werkgever dient in overeenstemming met de OR of PVT een regeling voor reiskostenvergoeding vast te stellen.
- b. Uitgangspunten van de ondernemingsregeling zijn:
 1. Een dienstreis is een reis die de werknemer maakt in opdracht van de werkgever ten behoeve van het uitoefenen van zijn werkzaamheden.
 2. De werkgever verleent een reële vergoeding voor kosten die de werknemer maakt voor dienstreizen. De werknemer verplicht zich om het aantal dienstreiskilometers te beperken door een efficiënte planning van zijn werkzaamheden.
 3. De werknemer ontvangt (met benutting van de fiscale ruimte) minimaal € 0,29 netto per afgelegde dienstreiskilometer als de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto.
 4. De werkgever kan, zolang de fiscale wetgeving dit mogelijk maakt, de mogelijkheid bieden om eventuele fiscale ruimte die overblijft bij de tegemoetkoming woon-werkverkeer te benutten in het kader van de vergoeding voor dienstreizen
 5. Een afspraak over indexatie maakt onderdeel uit van de ondernemingsregeling. Zie hiervoor ook bijlage X 'Context indexatie kilometervergoeding dienstreizen'.
 6. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad op ondernemingsniveau afspreken hoe kilometers niet dubbel uitbetaald worden en in één keer vergoed worden als een werknemer tijdens zijn werkdag een dienstreis maakt en daarbij niet vertrekt van of terugkomt naar de plaats van tewerkstelling.
 7. In de ondernemingsregeling moeten ook afspraken gemaakt worden over de volgende onderwerpen:
 - vergoeding van tol- en parkeergelden;
 - vergoeding van kosten OV minimaal op basis van de laagste klasse OV;
 - vergoeding van kosten als gebruik wordt gemaakt van een ander vervoermiddel (fiets, bromfiets);
 - vergoeding als de werknemer geen toestemming heeft van de werkgever om gebruik te maken van de eigen auto;
 - WA-verzekering en mede-inzittenden verzekering.

29.8 Tegemoetkoming premie zorgverzekering

Iedere werknemer die ten minste een basisverzekering heeft gesloten, ontvangt een tegemoetkoming van de werkgever ter grootte van € 20,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.

29.9 Telewerken/ thuiswerken

De werkgever die werknemers opdracht geeft werkzaamheden thuis te verrichten, moet eerst met de OR of PVT een vergoedingsregeling overeenkomen.

29.10 Vergoeding bedrijfshulpverleners

- a. De werknemer die de taak van bedrijfshulpverlener vervult zoals genoemd in artikel 1 onder q. ontvangt in december een vergoeding van € 150,- ongeacht de omvang van het dienstverband. Eindigt de bedrijfshulpverlenerstaak in een kalenderjaar eerder dan december of start de bedrijfshulpverlenerstaak in de loop van het kalenderjaar dan ontvangt de werknemer de vergoeding naar rato van de duur van de taak.
- b. De vergoeding bedrijfshulpverleners geldt voor:
 - werknemers werkzaam in niet primair proces functies;
 - werknemers die al vóór 1 mei 2007 een vergoeding bedrijfshulpverlening ontvingen op grond van een ondernemingsregeling.

29.11 Telefoonkosten

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever telefonisch bereikbaar dient te zijn, wordt door de werkgever een mobiele telefoon ter beschikking gesteld voor zakelijk gebruik of de werkgever vergoedt de dienstgesprekskosten. De werkgever kan, indien van toepassing, de eventueel gehele of gedeeltelijke aansluitingskosten vergoeden.

29.12 WGA premie

De werkgever zal bij de werknemer geen premie op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) inhouden.

29.13 Inhoudingen voeding, inwoning en dienstwoning

- a. Indien door de werkgever aan de werknemer inwoning of een dienstwoning en/of voeding wordt verstrekt, wordt het normbedrag, zoals genoemd in lid b van dit artikel bij deze verstrekkingen, als loon in de zin van de Wet op de loonbelasting aangemerkt. De werkgever kan, met inachtneming van de geldende wetgeving, op het netto salaris dit normbedrag inhouden. In het geval dat de werknemer vanwege pedagogische en/of therapeutische redenen verplicht is om tijdens werktijd met de pupillen in de groep aan de maaltijden deel te nemen, vindt voor het gebruik van deze maaltijden geen inhouding wegens voeding plaats.
- b. Voor de hoogte van de inhoudingen op het salaris voor voeding, inwoning en dienstwoning verwijzen cao-partijen naar de normbedragen die de Belastingdienst hanteert. Cao-partijen zullen deze normbedragen publiceren op de website (www.fcbjeugdzorg.nl).
- c. Indien de wijziging van de normbedragen per 1 mei 2010 voor inhouding voor voeding, inwoning en dienstwoning voor een gezinsouder in dienst op 1 mei 2010 leidt tot een hogere totale inhouding, zullen de nadelige effecten door de werkgever worden gecompenseerd.
- d. 1. Het salaris ter bepaling van de inhoudingen is het bruto maandsalaris als bedoeld in artikel 1 sub e. van de cao.

2. Indien een werknemer een deeltijdbaan bekleedt, is het salaris als in lid 1. vermeld, het bruto maandsalaris op basis van een volledig dienstverband.

29.14 Stagevergoeding

- a. De stagiair(e) die een beroepsvormende stage volgt, komt in aanmerking voor een stagevergoeding van € 250,00 per maand, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur. Indien de stagiair(e) minder dan 32 uur stage loopt of de stage niet de gehele kalendermaand beslaat wordt de stagevergoeding van € 250,00 per maand naar rato aangepast. De werkgever kan een tegemoetkoming in de kosten voor leermiddelen, die de stagiair(e) moet aanschaffen voor de uitoefening van de stage, beschikbaar stellen.
- b. De werkgever wijst voor de stagiair(e) een werknemer als vaste begeleider/contactpersoon aan.
- c. De stagiair(e) ontvangt tijdens dagen en perioden, wanneer de OV-jaarkaart niet geldig is, een vergoeding van de werkgever voor het reizen met het openbaar vervoer gedurende deze dagen en perioden. Het betreft een vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten gedurende deze dagen en perioden.
- d. Onder een beroepsvormende stage wordt verstaan dat de leerling daadwerkelijk werkzaamheden verricht in het kader van leerdoelen onder begeleiding en de stagiair(e) per week meer dagen aanwezig is in de organisatie dan op school. Beroepsoriënterende stages en snuffelstages komen niet in aanmerking voor deze stagevergoeding.

29.15 Registratiekosten Wet BIG

De werkgever vergoedt aan de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de artikelen 3 en 34 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) de (her)registratiekosten, mits de werknemer op het tijdstip van registratie in dienst is van de werkgever.

29.16 Bijdrage levensloop

- a. Iedere werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling ontvangt maandelijks een bijdrage van 0,5% van zijn salaris voor levensloopsparen. Iedere werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling krijgt deze bijdrage maandelijks bruto van de werkgever uitgekeerd.
- b. In een periode van levensloopverlof:
 1. betaalt de werkgever bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van de pensioenopbouw gedurende maximaal 3 maanden, het gehele of gedeeltelijke werkgeversdeel van de pensioenpremie overeenkomstig de bepalingen van artikel 31;
 2. betaalt de werkgever gedurende maximaal 3 maanden, de tegemoetkoming in de premie zorgverzekering overeenkomstig de bepalingen van artikel 29.8.;
 3. bouwt de werknemer gedurende maximaal 3 maanden vakantietoeslag op overeenkomstig de bepalingen van artikel 27;
 4. bouwt de werknemer gedurende maximaal 3 maanden de eindejaarsuitkering op overeenkomstig de bepalingen van artikel 26.
- c. De levensloopbijdrage van 0,5% vervalt per 1 januari 2015.

29.17 Overlijdensuitkering

- a. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend, gelijk aan het salaris waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond, aan de langstlevende echtgenoot, relatiepartner, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde óf, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.
- b. Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid a., dan wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
- c. Ontbreekt ook een belanghebbende als bedoeld in lid b., dan kan in bijzondere gevallen de in lid a. bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever uit billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt of komen.
- d. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid a. van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

29.18 Werkkostenregeling (vanaf 1 januari 2015)

1. De invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt door de werkgever vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad met als gezamenlijke inzet dat de vrije ruimte optimaal wordt benut.
2. De contributie van een werknemersorganisatie of beroepsorganisatie maakt onderdeel uit van de invulling van de vrije ruimte.
3. Het fietsenplan kan onderdeel uitmaken van de invulling van de vrije ruimte.

Artikel 30 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
(zie ook Bijlage VIII, art. 5)

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder laatstgenoten salaris:
 - a. Het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling is ontstaan.
 - b. Overige loonbestanddelen volgens de dagloonregelen van de ZW en de WAO of de WIA. De hoogte van deze loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling is ontstaan.
Bijstelling van het laatstgenoten salaris vindt plaats als het maandsalaris verandert door toepassing van artikel 25 of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de cao.
2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft voor de duur hiervan en zolang de arbeidsovereenkomst

- voortduurt gedurende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn laatstgenoten salaris als bedoeld in lid 1.
3. Na afloop van de in lid 2. genoemde periode heeft de werknemer gedurende de daarop volgende 52 weken recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstgenoten salaris als bedoeld in lid 1., tenzij er sprake is van de omstandigheden als bedoeld in de volgende leden.
 4. De werknemer heeft voor de duur van de in lid 2. bedoelde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van 85% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand indien hij een van de volgende activiteiten verricht:
 - het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;
 - het volgen van scholing en/of training gericht op werkhervatting;
 - het tijdelijk aanvaarden van een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever), tenzij het salaris behorend bij deze functie hoger is dan de hiervoor in dit lid bedoelde loondoorbetaling tijdens de dertiende tot en met vierentwintigste maand.
 5. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft over de uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is verklaard om de in lid 2. bedongen arbeid te verrichten recht op 100% doorbetaling van zijn uurloon.
 6. Bij de toepassing van de leden 2., 3. en 4. worden periodes waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, indien die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (zie artikel 7:629 BW).
 7. Wanneer de werknemer gedurende de in de leden 2., 3. en 4. genoemde periodes recht heeft op een wettelijke uitkering en deze uitkering de in de leden 2., 3. en 4. genoemde loondoorbetaling overstijgt, ontvangt de werknemer deze uitkering.
 8. De periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet telt niet mee voor de bepaling van de in lid 2. en 3. genoemde tijdvakken. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de WAZ ontvangt, betaalt de werkgever, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten salaris.
 9. De werknemer heeft gedurende de in de leden 2., 3., 4. en 8. genoemde periode recht op vakantietoeslag onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
 10. De in de leden 2., 3. en 4. genoemde doorbetaling wordt verminderd met door de werknemer buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens de in lid 1. bedoelde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling verrichte werkzaamheden voor zover deze werkzaamheden zijn gestart na de datum waarop de verhindering ontstond.
 11. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a. indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien 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 zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;

- d. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7: 658a lid 1 BW.
- De werkgever moet de werknemer van het vervallen van het recht op loondoorbetaling direct schriftelijk in kennis stellen.
- 12. a. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de meldingsverplichting 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.
 - b. De werkgever moet de werknemer van het besluit opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
- 13. Indien de werknemer in dit kader een verklaring van een door het UWV benoemde deskundige arts, als bedoeld in artikel 7:629a BW, dient te overleggen, heeft de werknemer het recht op een second opinion van een andere deskundige arts.
 - 14. Indien de werknemer gedurende het tweede ziektejaar zijn pensioendeel volledig blijft betalen, wordt de pensioengrondslag gehandhaafd op het salarisniveau van het eerste ziektejaar. De werkgever zal in dit geval de werkgeversbijdrage voor zijn rekening nemen.

Artikel 31 Pensioen

- 1. De werkgever is verplicht de werknemer als deelnemer aan te melden bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever deelnemer is in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn een deel van de verschuldigde pensioenpremie op het salaris van de werknemer verhalen.
- 3. Het in lid 2 bedoelde werknemersdeel bedraagt:
 - a. 11,2% van het salaris van de werknemer voor wat betreft de verschuldigde premie voor de ouderdoms-, partner- en flexpensioenregeling, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het Pensioenfonds Zorg en Welzijn die in aanmerking neemt;
 - b. 0% van het salaris van de werknemer voor wat betreft de verschuldigde premie voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AP-franchise zoals het Pensioenfonds Zorg en Welzijn die in aanmerking neemt.

De stijging en de daling van de pensioenpremielast wordt gelijkelijk (50%-50%) over werkgever en werknemer verdeeld.
- 4. Onder salaris als in lid 2. en 3. bedoeld moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 1.10 van het Pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 32 Benefits

Dit artikel geldt in verband met de invoering van de werkkostenregeling tot 1 januari 2015. Vanaf 1 januari 2015 gelden de bepalingen uit artikel 29.18.

32.1 Fietsenplan

De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd fietsenplan, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen. Werkgever maakt gebruik van het model aanvulling arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in Bijlage IV.

32.2 Vakbondscontributie

1. De werkgever dient het mogelijk te maken dat de werknemer binnen de daarvoor geldende fiscale wet en regelgeving een deel van het salaris, eindejaarsuitkering of andere loonbestanddelen kan besteden aan de contributie van vakorganisaties en beroepsorganisaties waardoor hij over dit deel van het salaris geen belasting en premies hoeft af te dragen.
2. De werkgever dient de werknemer te wijzen op de gevolgen voor de sociale verzekeringswetgeving als de werknemer gebruikt maakt van de in lid 1. genoemde faciliteit.

Hoofdstuk V Employability

Artikel 33 Opleidingsbeleid

33.1 Algemeen

- a. De werkgever stelt jaarlijks ten minste 1 % van de totale loonsom van de onderneming beschikbaar voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid.
- b. De werkgever dient met instemming van de OR overeenkomstig artikel 27 WOR, dan wel in overleg met de PVT (op grond van artikel 36 lid 1.b van deze cao) een plan met betrekking tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden van de werknemers vast te stellen, dat gericht is op hun huidige en toekomstige functieervulling binnen en buiten de instelling. Tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden horen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en een (extern) loopbaanadvies. Dit plan dient in ieder geval bepalingen te bevatten omtrent de navolgende onderwerpen:
 1. Vermelding van het budget met betrekking tot het scholings- en loopbaanbeleid;
 2. Welke (categorieën) werknemers recht hebben op een loopbaangesprek met een door de werknemer met instemming van de werkgever gekozen deskundige als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld onder c.;
 3. Welke scholing, intervisie en supervisie noodzakelijk is in het kader van (her)registratie;
 4. Welke mogelijkheden door de werkgever worden geboden ter bevordering van doorstroming naar andere functies.
- c. De werknemer kan, eventueel op verzoek van de werkgever, een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen, gericht op het verkrijgen van inzicht in zijn loopbaanmogelijkheden en/of het opdoen van kennis en/of ervaring die nodig zijn in de door de werknemer gewenste loopbaan. De werkgever en de werknemer komen overeen in welke mate en op welke wijze de werkgever de benodigde faciliteiten verleent. Voor zover het gaat over de inspanningen in tijd en geld die betrekking hebben op de (her)registratie van de jeugdzorgwerker en de gedragswetenschapper in het kwaliteitsregister Jeugdzorg, gelden de afspraken in artikel 33.4.
- d. In afwijking van het gestelde in de leden b en c van artikel 33.2 en 33.3 lid 1 zijn voor de (her)registratie van de Jeugdzorgwerker en de gedragswetenschapper over studiefaciliteiten, studieverlof studiekosten en bijscholing aparte afspraken gemaakt die zijn opgenomen in artikel 33.4.

33.2 Studiefaciliteiten

- a. Algemene voorwaarden
 1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe in de regel in voor de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
 2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.

3. Verleende studiefaciliteiten kunnen – al dan niet tijdelijk – worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid a.2. genoemde termijn te voltooien.
De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

- b. Studieverlof
 - 1. De werknemer wordt studieverlof met behoud van salaris verleend voor maximaal het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
 - 2. Studieverlof met behoud van salaris kan voorts worden verleend ter voorbereiding van een examen of tentamen.

- c. Tegemoetkoming in de studiekosten
 - 1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking:
 - a. De noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen, op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer;
 - b. De noodzakelijk te maken verblijfkosten voor het deelnemen aan een examen of tentamen, met inachtneming van de ondernemingsregeling conform artikel 29.7.
 - 2. Voor een tegemoetkoming van minimaal 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en lesgelden, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
 - 3. De tegemoetkoming in de studiekosten wordt per studiejaar betaald.

- d. Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten
 - 1. Indien dit bij de aanvang van de studie uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer is overeengekomen of indien dit bij de indiensttreding in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd, kan de werkgever de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:
 - a. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, voordat de studie met goed gevolg is beëindigd; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het ontslag;
 - b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de beëindiging van de studie;
 - c. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie. Voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaren, maximaal 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het tijdstip waarop de studie is beëindigd.
 - 2. In afwijking van het voorgaande lid van dit artikel kan de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten niet worden teruggevorderd indien:
 - a. het ontslag geschiedt met recht op wachtgeld;
 - b. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van maand waarin de voor hem geldende AOW- leeftijd wordt bereikt;
 - c. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van het moment dat van de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik wordt gemaakt;

- d. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van het moment dat van de vervroegde uittreding volgens Bijlage VIII.3 gebruik wordt gemaakt;
- e. het ontslag aansluitend wordt gevolgd door een nieuw aangegane arbeidsovereenkomst met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening valt;
- f. het ontslag geschiedt op grond van de toekenning van een WAO- of WIA-uitkering of uitkering op grond van de Algemene Nabestaandenwet (ANW).

33.3 Bijscholing

1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig in overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en mitsdien komen de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever.
2. De in het vorige lid bedoelde bijscholingsactiviteiten kunnen in beginsel niet leiden tot overwerk.

33.4 Scholing en ontwikkeling in verband met de (her)registratie in het kwaliteitsregister Jeugdzorg

1. Beroepsvorming van professionals vormt een belangrijk onderdeel van de professionalisering van de Jeugdzorg. Registratie van professionals in het Kwaliteitsregister Jeugdzorg is een middel om deze beroepsvorming te ondersteunen. Registratie draagt bij aan de continue scholing en ontwikkeling van de professional en is daarmee van belang voor zowel de organisatie (kwaliteit van de dienstverlening) als de professional (duurzame inzetbaarheid). De (her)registratie vraagt een investering in tijd en geld die door de organisatie en de professional samen wordt opgebracht.

Voor de verdeling van de inzet van tijd en geld in verband met deze (her) registratie van jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers zijn de volgende afspraken gemaakt:

<i>Jeugdzorgwerker (her)registratie</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		Werkgever vergoedt de (her)registratiekosten tot een maximumbedrag van € 100,- per jaar. De werkgever kan van dit bedrag in positieve zin afwijken. De bedragen zijn vastgesteld voor 2014 en 2015. Per 1 mei 2015 wordt het maximum bedrag, dat werkgevers vergoeden aan werknemers, na evaluatie (van de werkelijke kosten) opnieuw vastgesteld.
Kosten geaccrediteerde opleidingen		Volledig maar binnen kaders opleidingsbudget
Uren bijwonen opleiding		Werktijd
Vorbereiden en uitwerking opleiding	Eigen tijd	



Geaccrediteerde intervisie		Werktijd
Activiteiten in vrije ruimte	Eigen tijd en kosten eigen rekening.	

<i>Gedragwetenschapper eerste registratie (post master)</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		<p>Werkgever vergoedt de registratiekosten tot een maximumbedrag van € 100,- per jaar.</p> <p>De werkgever kan van dit bedrag in positieve zin afwijken. De bedragen zijn vastgesteld voor 2014 en 2015. Per 1 mei 2015 wordt het maximum bedrag, dat werkgevers vergoeden aan werknemers, na evaluatie (van de werkelijke kosten) opnieuw vastgesteld.</p>
Overige kosten	Maatwerk op niveau organisatie. In overleg met de OR worden redelijke en billijke afspraken gemaakt waarbij een gelijke verantwoordelijkheidsverdeling het uitgangspunt is.	Maatwerk op niveau organisatie. In overleg met de OR worden redelijke en billijke afspraken gemaakt waarbij een gelijke verantwoordelijkheidsverdeling het uitgangspunt is.

<i>Gedragwetenschapper herregistratie</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		<p>Werkgever vergoedt de registratiekosten tot een maximum bedrag van € 100,- per jaar.</p> <p>De werkgever kan van dit bedrag in positieve zin afwijken. De bedragen zijn vastgesteld voor 2014 en 2015. Per 1 mei 2015 wordt het maximum bedrag, dat werkgevers vergoeden aan werknemers, na evaluatie (van de werkelijke kosten) opnieuw vastgesteld.</p>
Kosten geaccrediteerde opleidingen en uren bijwonen opleiding	<p>0% kosten werknemer en 100% eigen tijd <i>of</i></p> <p>50% kosten werknemer en 0% eigen tijd. Naar keuze van de werknemer</p>	100% kosten werkgever en volledig eigen tijd werknemer <i>of</i> 50% kosten werkgever en volledig werktijd werknemer. Keuze werknemer
Vorbereiden en uitwerking opleiding	Eigen tijd	
Geaccrediteerde inter/super visie		Werktijd. Kosten: 100%

Activiteiten in vrije ruimte	Eigen tijd en kosten eigen rekening.	
------------------------------	--------------------------------------	--

2. Aanvullende afspraken bij registratie
 - a. De werknemer, die voor of op 1 januari 2014 in dienst was en die zich niet voor 1 januari 2014 heeft aangemeld voor registratie, en waarvan dit redelijkerwijs wel gevraagd had kunnen worden, dient zelf de kosten voor de registratie in het eerste jaar te betalen.
 - b. De herregistratiekosten en externe opleidingskosten worden niet vergoed volgens bovenstaande afspraken voor werknemers met een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een duur van 6 maanden of korter of aangegaan voor vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer met een duur gekoppeld aan die arbeidsongeschiktheid.
 - c. De werknemer, die dezelfde functie uitoefent voor meerdere werkgevers en/of ook als zelfstandige dezelfde soort werkzaamheden verricht waarvoor hij geregistreerd moet worden, krijgt naar rato van het dienstverband de registratie- en opleidingskosten vergoed.

Artikel 34 Regulering werklast en werkdruk

1. Partijen erkennen het belang om te komen tot reguleren en beheersen van de werklast. Het totale werkaanbod binnen de organisatie hoort in balans te zijn met de omvang van de formatie. Het reguleren en beheersen van werklast moet op ondernemingsniveau plaatsvinden. Cao-partijen hebben ter ondersteuning de brochure 'Werklast Jeugdzorg' opgesteld.
2. Voor de Gezinsvoogdij blijven de caseloadnormen gehandhaafd gedurende de looptijd van de cao. De caseloadnormen worden vastgesteld op teamniveau. In overeenstemming met de OR kan ook een ander niveau afgesproken worden. Voor de werknemers die werken volgens het Deltaplan Gezinsvoogdij zijn onderstaande caseloadnormen niet van toepassing.

<i>Caseloadnormen per fte</i>	<i>Bij 36 uur per week (per 1 juli 1997)</i>
Voor de OTS tot 1 jaar	16
Voor OTS overigen	21
Voor de voogdij	28
Voor de overige ambulante hulpverlening	28

In 2006 is een start gemaakt met de landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij. Cao-partijen onderkennen het belang van landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij om te komen tot kwaliteitsverbetering in de gezinsvoogdij binnen de branche Jeugdzorg. Cao-partijen hebben hierbij de volgende afspraken gemaakt:

- De werkgever bespreekt het opgestelde plan van aanpak met de OR¹. Op basis van de WOR heeft de OR instemmingsrecht.
- Er wordt een benchmark uitgevoerd door de Bureaus Jeugdzorg naar de effecten van de methodiek van het Deltaplan Gezinsvoogdij.
- De benchmark wordt in eerste instantie uitgevoerd aan de hand van twee meetpunten gebaseerd op de pilots van het Deltaplan Gezinsvoogdij. Het betreft de meetpunten werknemerstevredenheid en ervaren werklast.
- De werklast wordt berekend per instelling en/of gedeelte van een instelling, waarbij de kleinste meeteenheid een team is. In overeenstemming met de OR wordt vastgesteld welke meeteenheid gekozen wordt, waarbij het uitgangspunt is dat indien er geen overeenstemming wordt bereikt de werklast per team aangehouden wordt. De meeteenheid kan jaarlijks gewijzigd worden in overeenstemming met de OR.
- De werklast wordt gesteld op een gemiddelde bandbreedte van 15 – 17 cases. Hiermee wordt bedoeld dat als een werknemer 15 cases toegewezen krijgt, de praktijk uitwijst dat door onderlinge vervanging binnen teams de werkelijke cases op gemiddeld 17 cases kan komen te liggen.
 - a. Vakbonden sluiten vooralsnog afwijkingen van de bandbreedte naar boven uit, omdat ervaringen vanuit de pilots uitwijzen dat de methodiek van het Deltaplan alleen goed gerealiseerd kan worden bij een maximale caseload van 17 cases.
 - b. Jeugdzorg Nederland sluit vooralsnog niet uit dat op ondernemingsniveau afspraken (over bijvoorbeeld ondersteuning c.q. randvoorwaarden) gemaakt worden, die het mogelijk maken om naar boven of naar beneden af te wijken van de werklast met een gemiddelde bandbreedte van 15 – 17.
- De hiervoor genoemde twee meetpunten zullen in de toekomst worden aangevuld met andere meetpunten te weten: contacttijd, doorlooptijd, kwaliteit en directe/ indirecte uren.

3. Aanvullende afspraken over caseload

- a. Er zijn in het cao akkoord 2014-2015 aanvullende afspraken gemaakt over caseload. Het advies van de paritaire werkgroep Caseload is door de cao-partijen onverkort overgenomen en als bijlage aan deze cao gevoegd ('Bijlage XIV: Advies werkgroep caseload').
- b. De caseloadnormen in de CAO Jeugdzorg worden vooralsnog gehandhaafd waarbij nadrukkelijk wordt vermeld dat het niet om een individuele norm gaat maar om een bandbreedte waarvan op het niveau van het team in individuele situaties zowel naar boven als naar beneden kan worden afgeweken.
- c. Cao-partijen stimuleren en faciliteren organisaties gedurende de looptijd van de cao om in overleg met de ondernemingsraad tot een eigen beleid te komen dat is gericht op het beheersen van de werkbelasting. Uitgangspunt voor dit beleid is het tot stand brengen van maatwerkafspraken die aansluiten bij de specifieke kenmerken van de organisatie. Organisaties houden daarbij rekening met de voorwaarden uit het normenkader kwaliteit, de samenstelling en de werkzaamheden van het team en de

¹ Waar OR staat, kan ook PVT gelezen worden.

factoren die op individueel niveau van invloed zijn op werkbelasting. Stimuleer daarbij de dialoog binnen teams en tussen de leidinggevende en de individuele medewerker.

- d. Het is toegestaan om op het niveau van de organisatie overeenstemming te bereiken met de ondernemingsraad (instemmingsrecht) over een eigen beleid gericht op het beheersen van werkbelasting waarbij kan worden afgeweken van de caseload normen die in de CAO Jeugdzorg zijn opgenomen. Daarbij is het van belang om op het niveau van de organisatie tot een passende mix van instrumenten, werkwijzen, werkvormen en overlegvormen te komen die ingezet kunnen worden om de werklust meer in balans te brengen.

Hoofdstuk VI Medezeggenschap

Artikel 35 Ondernemingsraad

35.1 Instellen OR

De werkgever van een organisatie met in de regel ten minste 35 werknemers stelt een OR in. Op OR'en die op basis van deze bepaling worden ingesteld, is onverkort artikel 25 WOR van toepassing. De werkgever dient van de instelling van de OR schriftelijk mededeling te doen aan de Bedrijfscommissie Markt II, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag, telefoon 070 – 3499560.

35.2 Voordracht bestuurszetel

Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de organisatie 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.

De OR wordt de bevoegdheid toegekend om namens de werknemers een voordracht te doen met betrekking tot de benoeming van één daartoe gereserveerde bestuurszetel. De benoeming vindt plaats door het bestuur van de organisatie. Dit laat onverlet de mogelijkheid om de per 1 april 2000 bestaande situaties, waarbij sprake is van meer dan één bestuurszetel namens de werknemers, te handhaven. Waar dit lid spreekt over bestuur moet worden gelezen Raad van Toezicht dan wel Raad van Commissarissen indien de hoogste dagelijkse leiding is opgedragen aan het bestuur.

35.3 Begroting

Vóórdát de begroting door het bestuur van de instelling wordt vastgesteld, heeft de OR het recht deze te bespreken.

35.4 Faciliteiten

- a. De leden van de OR hebben het recht per jaar 115 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van de vergaderingen van de raad en van vergaderingen van door de raad ingestelde commissies. Voor werknemers met een niet volledig dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid vastgesteld, met dien verstande dat het aantal uren niet lager dan 70 per jaar kan worden gesteld.
- b. Bij parttimers kan de werkgever op verzoek van de werknemer de arbeidsduur tijdelijk uitbreiden als dit noodzakelijk is voor de OR-werkzaamheden.
- c. De faciliteiten van e-mail en intranet worden ter beschikking gesteld aan de medezeggenschapsorganen. Hiervoor worden eenmalig op ondernemingsniveau afspraken gemaakt.
- d. Een achterbanraadpleging door de OR zoals bedoeld in artikel 17 lid 1 WOR geldt voor alle werknemers als werktijd.
- e. De werkgever draagt zorg voor secretariële ondersteuning van de OR.



35.5 Ambtelijk secretaris en secretariële ondersteuning

De OR heeft aanspraak op ondersteuning door een ambtelijk secretaris voor ten minste 250 uur per jaar. De OR kan besluiten deze uren geheel of gedeeltelijk ter beschikking te stellen aan de voorzitter, secretaris of andere daartoe aan te wijzen OR-leden. De werkgever draagt zorg voor secretariële ondersteuning van de OR.

Artikel 36 **Personeelsvertegenwoordiging**

1. Indien noch op basis van de WOR noch op basis van artikel 35 van de cao een OR is ingesteld, is de werkgever verplicht tijdig met een PVT tijdens de arbeidsduur in overleg te treden met betrekking tot de volgende onderwerpen:
 - a. Belangrijke inkrimping, uitbreiding, beëindiging, reorganisatie, fusie, het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met andere organisaties of andere wijziging van de werkzaamheden;
 - b. De vaststelling van maatregelen op het gebied van opleiding, bijscholing, werktijden en vakantieregelingen;
 - c. Wijzigingen in de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;
 - d. Vaststelling en wijziging van het beleid ten aanzien van detachering.
2. De werkgever is verplicht aan de PVT alle informatie te verstrekken die zij voor de vervulling van haar functie redelijkerwijze nodig heeft.
3.
 - a. Het bepaalde in lid 35.2 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de PVT. Indien de werkgever zou willen afwijken van het oordeel van de PVT met betrekking tot de gereede kandidaat/ kandidaten dient hij dit gemotiveerd aan de PVT mede te delen.
 - b. De werkgever stelt de PVT in de gelegenheid advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een werknemer als bedoeld in lid 35.2.

Artikel 37 **Faciliteiten werknemersorganisaties**

37.1 Tijd

- a. 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 het deelnemen aan die werkzaamheden/ bijeenkomsten, die door kaderleden van de werknemersorganisatie, die het betreffende verzoek heeft ingediend, in het algemeen worden verricht en bijgewoond.
- b. Ten aanzien van 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 35.4 tot een maximum van 100 uur, op het in lid a. genoemde aantal dagen in mindering gebracht. Op parttimers is deze bepaling naar rato van toepassing.
- c. Onder het in lid a. genoemde aantal dagen worden eveneens begrepen de dagen voor het bijwonen van de door de werknemersorganisaties georganiseerde vormings- en scholingsdagen voor OR-leden.
- d. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in lid a. bedoelde verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

37.2. Overige faciliteiten

- a. Partijen bij deze CAO willen bevorderen, dat er binnen de organisatie mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden en kaderleden van werknemersorganisaties.
- b. Onder kaderleden worden verstaan de in artikel 37.1. bedoelde leden van de werknemersorganisaties, partij bij deze cao.
- c. De in lid a genoemde faciliteiten dienen ten minste het volgende te omvatten:
 - 1. Het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
 - 2. Het beschikbaar stellen van ruimten van de organisatie ten behoeve van buiten werktijd te houden bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - 3. Het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
 - 4. Kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de organisatie werkzame leden;
 - 5. Het in overleg met de werkgever gebruik maken van e-mail en intranet; hiertoe wordt per organisatie eerst een afspraak met de werkgever gemaakt.
- d. De vakbondsconsulent en/of de bedrijfsledengroep in de instelling zal, c.q. zullen, op basis van richtlijnen vanuit de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties overleg voeren met de werkgever, op welke wijze en met welke faciliteiten de invoering van de functie van vakbondsconsulent in de instelling wordt vormgegeven.

Hoofdstuk VII Geschillen

Artikel 38 Commissie van Geschillen

1. Indien een werkgever of een werknemer van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen (verder te noemen de Commissie).
2. Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van UWV Werkbedrijf is vereist en door UWV Werkbedrijf nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie om opschorting van de behandeling van het ontslagverzoek aan UWV Werkbedrijf te verzoeken. In het geval het UWV Werkbedrijf niet bereid is de behandeling van de ontslagaanvraag op te schorten en toestemming geeft tot ontslag (ontslagvergunning) zal de werkgever in het geval de werknemer tijdig het geschil aanhangig heeft gemaakt bij de Commissie geen gebruik maken van de toestemming voor ontslag van UWV Werkbedrijf tot het moment dat de Commissie uitspraak heeft gedaan. In het geval zich deze situatie voordoet zal de Commissie in de bij haar aanhangig gemaakte zaak uitspraak doen in de vorm van een bindend advies aan partijen. Om in deze situatie tijdig over de uitspraak te kunnen beschikken worden de termijnen in Bijlage VI Reglement Commissie van Geschillen, als volgt gewijzigd:
 - artikel 2 lid 3 twee weken;
 - artikel 3 lid 1 vier weken;
 - artikel 3 lid 2 tien dagen;
 - artikel 4 lid 2 vier dagen;
 - artikel 9 een week.Dit lid is niet van toepassing als sprake is van een ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen, waaraan een reorganisatieplan ten grondslag ligt, dat met instemming van de OR is vastgesteld.
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 UWV Werkbedrijf is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door UWV Werkbedrijf in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van UWV Werkbedrijf is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door UWV Werkbedrijf op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
 - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
4. Indien 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 VI Reglement Commissie van Geschillen.



Bijlage II **Salarisschalen**
(ex art. 25 cao)

- Tabel 1: Salarisschalen per 1 mei 2012
- Tabel 2: Salarisschalen per 1 oktober 2014 (stijging 2,0%)
- Tabel 3: Salarisschalen per 1 januari 2015 (stijging 0,4%)
- Tabel 4: Salarisschaal garantiebanen per 1 juli 2014

Tabel 1: Salarisschalen per 1 mei 2012 (stijging 2,0%)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6	7
0	1504,55	1529,43	1606,83	1710,76	1770,98	1899,24	2044,05
1	1549,89	1575,87	1656,58	1764,37	1827,92	1961,11	2111,48
2	1596,33	1623,98	1707,99	1820,21	1885,97	2024,71	2181,13
3	1643,86	1673,71	1761,05	1877,66	1946,76	2090,49	2253,00
4	1693,59	1724,55	1815,78	1936,80	2008,70	2158,46	2327,61
5	1744,46	1777,63	1871,60	1997,60	2073,32	2228,64	2404,43
6	1796,40	1831,79	1929,64	2060,61	2139,67	2301,08	2483,47
7	1850,60	1887,63	1989,87	2125,28	2207,67	2375,69	2565,84
8	1905,86	1945,11	2051,24	2192,76	2278,43	2453,08	2650,42
9	1963,34	2004,27	2114,80	2261,82	2351,37	2532,65	2737,74
10	0,00	2065,62	2180,57	2332,57	2426,57	2615,03	2827,85
11	0,00	0,00	0,00	0,00	2504,47	2700,16	2921,25
12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
+1	2021,94	2128,61	2248,02	2406,11	2584,64	2788,05	3017,97
+2	2082,73	2193,31	2317,64	2481,82	2666,97	2878,14	3117,49
<i>Omvang periodiek</i>	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	3,25%	3,30%

Vervolg van Tabel 1: Salarisschalen per 1 mei 2012 (stijging 2,0%)

Schaal→ Periodiek ↓	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2136,90	2314,90	2518,86	2880,89	3173,28	3617,71	4533,05	5267,65
1	2208,75	2393,39	2605,63	2982,06	3286,05	3748,16	4698,30	5462,77
2	2282,26	2475,21	2695,75	3086,54	3402,69	3883,04	4870,23	5664,52
3	2359,10	2559,20	2788,59	3194,31	3523,17	4022,87	5047,64	5874,00
4	2438,16	2645,99	2884,79	3305,97	3648,66	4167,68	5232,26	6091,78
5	2519,40	2736,08	2984,27	3422,03	3778,02	4317,48	5422,96	6316,76
6	2603,98	2828,93	3087,06	3541,42	3912,32	4472,79	5620,85	6550,56
7	2691,31	2925,13	3193,75	3665,25	4051,08	4634,21	5825,91	6793,23
8	2781,41	3024,61	3304,31	3794,02	4194,78	4800,58	6038,72	7044,71
9	2874,81	3127,41	3418,16	3926,69	4343,47	4973,59	6259,27	7305,06
10	2971,01	3234,09	3535,90	4063,77	4497,68	5152,69	6487,55	7575,35
11	3070,49	3344,10	3658,06	4206,38	4657,40	5338,39	6724,15	7855,60
12	3173,28	3457,42	3784,09	4353,40	4822,67	5530,22	6970,09	8146,33
13	0,00	0,00	0,00	0,00	4994,03	5729,19	7224,37	8447,57
+1	3279,43	3575,15	3914,54	4505,98	5171,47	5935,92	0,00	0,00
+2	3389,42	3696,75	4049,97	4663,47	5354,97	6149,27	0,00	0,00
<i>Omvang periodiek</i>	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel 2: Salarisschalen per 1 oktober 2014 (stijging 2,0%)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6	7
0	1534,64	1560,02	1638,96	1744,98	1806,39	1937,22	2084,93
1	1580,89	1607,39	1689,71	1799,65	1864,48	2000,34	2153,71
2	1628,26	1656,46	1742,15	1856,61	1923,69	2065,20	2224,75
3	1676,74	1707,18	1796,27	1915,21	1985,70	2132,30	2298,06
4	1727,46	1759,05	1852,10	1975,53	2048,87	2201,63	2374,16
5	1779,34	1813,18	1909,03	2037,55	2114,79	2273,21	2452,51
6	1832,33	1868,42	1968,23	2101,83	2182,47	2347,10	2533,13
7	1887,61	1925,39	2029,66	2167,79	2251,82	2423,21	2617,16
8	1943,98	1984,01	2092,27	2236,61	2323,99	2502,14	2703,43
9	2002,60	2044,35	2157,09	2307,06	2398,39	2583,30	2792,50
10	0,00	2106,93	2224,18	2379,22	2475,10	2667,33	2884,40
11	0,00	0,00	0,00	0,00	2554,56	2754,17	2979,67
12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
+1	2062,37	2171,18	2292,98	2454,23	2636,33	2843,81	3078,33
+2	2124,38	2237,17	2364,00	2531,46	2720,31	2935,71	3179,84
<i>Omvang periodiek</i>	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	3,25%	3,30%

Vervolg van tabel 2: Salarisschalen per 1 oktober 2014 (stijging 2,0%)

Schaal→	8	9	10	11	12	13	14	15
Periodiek ↓								
0	2179,64	2361,20	2569,24	2938,51	3236,75	3690,06	4623,71	5373,00
1	2252,92	2441,26	2657,74	3041,70	3351,77	3823,13	4792,27	5572,03
2	2327,91	2524,72	2749,66	3148,27	3470,74	3960,70	4967,64	5777,81
3	2406,28	2610,38	2844,36	3258,20	3593,64	4103,33	5148,60	5991,48
4	2486,92	2698,91	2942,49	3372,09	3721,64	4251,03	5336,91	6213,61
5	2569,79	2790,80	3043,95	3490,47	3853,58	4403,83	5531,42	6443,09
6	2656,06	2885,51	3148,80	3612,25	3990,57	4562,25	5733,27	6681,57
7	2745,14	2983,63	3257,63	3738,55	4132,10	4726,89	5942,43	6929,10
8	2837,04	3085,10	3370,40	3869,90	4278,68	4896,59	6159,49	7185,61
9	2932,30	3189,96	3486,53	4005,23	4430,34	5073,06	6384,46	7451,16
10	3030,43	3298,78	3606,62	4145,05	4587,63	5255,75	6617,30	7726,85
11	3131,90	3410,98	3731,22	4290,51	4750,55	5445,16	6858,63	8012,71
12	3236,75	3526,57	3859,77	4440,47	4919,13	5640,82	7109,49	8309,26
13	0,00	0,00	0,00	0,00	5093,91	5843,77	7368,86	8616,52
+1	3345,02	3646,65	3992,83	4596,10	5274,90	6054,64	0,00	0,00
+2	3457,21	3770,68	4130,97	4756,74	5462,07	6272,26	0,00	0,00
<i>Omvang periodiek</i>	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel 3: Salarisschalen per 1 januari 2015 (stijging 0,4%)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6	7
0	1540,78	1566,26	1645,52	1751,96	1813,62	1944,97	2093,27
1	1587,21	1613,82	1696,47	1806,85	1871,94	2008,34	2162,33
2	1634,77	1663,09	1749,12	1864,04	1931,38	2073,47	2233,65
3	1683,45	1714,01	1803,46	1922,87	1993,64	2140,83	2307,25
4	1734,37	1766,08	1859,51	1983,43	2057,07	2210,44	2383,66
5	1786,46	1820,43	1916,67	2045,70	2123,25	2282,30	2462,32
6	1839,66	1875,90	1976,10	2110,23	2191,20	2356,49	2543,27
7	1895,16	1933,09	2037,78	2176,46	2260,83	2432,90	2627,63
8	1951,75	1991,95	2100,63	2245,56	2333,29	2512,15	2714,24
9	2010,61	2052,53	2165,72	2316,28	2407,99	2593,64	2803,67
10	0,00	2115,36	2233,07	2388,73	2485,00	2677,99	2895,94
11	0,00	0,00	0,00	0,00	2564,77	2765,18	2991,59
12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
+1	2070,62	2179,86	2302,15	2464,05	2646,88	2855,18	3090,64
+2	2132,88	2246,12	2373,45	2541,59	2731,19	2947,45	3192,56
<i>Omvang periodiek</i>	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	3,25%	3,30%

Vervolg van tabel 3: Salarisschalen per 1 januari 2015 (stijging 0,4%)

Schaal→ Periodiek ↓	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2188,36	2370,64	2579,51	2950,26	3249,69	3704,82	4642,21	5394,49
1	2261,94	2451,02	2668,37	3053,87	3365,18	3838,42	4811,44	5594,32
2	2337,22	2534,82	2760,66	3160,86	3484,63	3976,54	4987,51	5800,92
3	2415,90	2620,83	2855,74	3271,23	3608,01	4119,74	5169,19	6015,44
4	2496,87	2709,71	2954,26	3385,58	3736,52	4268,04	5358,26	6238,47
5	2580,07	2801,96	3056,13	3504,43	3868,99	4421,44	5553,55	6468,87
6	2666,68	2897,05	3161,40	3626,70	4006,53	4580,50	5756,20	6708,30
7	2756,12	2995,56	3270,66	3753,51	4148,63	4745,80	5966,20	6956,81
8	2848,38	3097,44	3383,88	3885,38	4295,79	4916,18	6184,13	7214,35
9	2944,03	3202,72	3500,47	4021,25	4448,06	5093,36	6409,99	7480,96
10	3042,55	3311,97	3621,05	4161,63	4605,98	5276,77	6643,77	7757,76
11	3144,42	3424,63	3746,14	4307,67	4769,55	5466,94	6886,06	8044,76
12	3249,69	3540,68	3875,21	4458,23	4938,80	5663,38	7137,93	8342,50
13	0,00	0,00	0,00	0,00	5114,29	5867,15	7398,34	8650,99
+1	3358,40	3661,24	4008,80	4614,49	5296,00	6078,86	0,00	0,00
+2	3471,04	3785,76	4147,49	4775,77	5483,92	6297,35	0,00	0,00
<i>Omvang periodiek</i>	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Salarisschaal 4:
Salarisschaal Garantiebannen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2014 in euro's, afgerond op eurocenten

Garantiebanen	Salarisschaal per 1 juli 2014
Periodiek	
0	1495,20
1	1539,84
2	1585,22
3	1631,78
4	1680,09
5	1729,48
6	1780,65
7	1794,24

Bijlage III

(ex. art. 7.1 cao)

Model Arbeidsovereenkomst

De stichting/ vereniging²
te adres
ten deze vertegenwoordigd door, hierna te noemen de werkgever
en
de heer/ mevrouw³
.....
voornamen
.....
geboren op te
wonende te
van nationaliteit, hierna te noemen de
werknemer,
verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden en
bedingen:

Artikel 1

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

Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

- in/ vanuit⁴.....
- in het
werkgebied⁵.....

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband/ voor uren per week⁶.

Artikel 4

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/ voor bepaalde tijd⁷ en wel
van tot en met op grond van
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met/ zonder⁸ de mogelijkheid
van tussentijdse beëindiging: deze tussentijdse beëindiging dient te geschieden met
inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.
De eerste maand/ twee maanden van het dienstverband zal/ zullen gelden als proeftijd in de
zin van artikel 7:652, 676 van het BW.⁹

Artikel 5

² Doorhalen indien niet van toepassing.
³ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁴ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁵ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁶ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁷ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁸ Doorhalen indien niet van toepassing.
⁹ Doorhalen indien niet van toepassing.

De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 12 van de cao, bedraagt voor de werkgever en de werknemer 2 maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW een langere opzegtermijn in acht moet worden genomen.

De opzegtermijn als bedoeld in artikel 12 van de cao is, behoudens in het geval van artikel 4, niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst jeugdzorg (verder te noemen cao), zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, welke cao geacht wordt met deze overeenkomst één geheel uit te maken.

Artikel 7

De werktijden zijn als volgt bepaald:

Artikel 8

De werknemer wordt gesalarieerd op basis van salarisschaal periodieknummer, zoals opgenomen in artikel 25 van de cao.

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € per maand.

De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend op.....

Artikel 9

Het aantal vakantie-uren en verlofbudget per jaar op de datum van indiensttreding bedraagt:.....

Artikel 10

De werknemer is wel/ niet¹⁰ verplicht te verhuizen naar de plaats van tewerkstelling of een andere, met instemming van de werkgever, te kiezen plaats nabij de plaats van tewerkstelling.

Artikel 11

De werknemer is wel/ niet¹¹ verplicht deel te nemen aan onregelmatige diensten.

Artikel 12

De werknemer is wel/ niet¹² verplicht deel te nemen aan consignatiedienst als bedoeld in artikel 18.1 van de cao.

Artikel 13

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

.....

¹⁰ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹¹ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹² Doorhalen indien niet van toepassing.

Artikel 14

Onverminderd het in artikel 4.1 van de cao bepaalde, zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing¹³:

.....

Artikel 15

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

Artikel 16

De werkgever verklaart de werknemer kosteloos een (digitaal) exemplaar van de cao te hebben verstrekt.

Artikel 17

De werknemer verklaart dat hij kennis kan dragen van de inhoud van het pensioenreglement.

Artikel 18

De werknemer verklaart op zijn verzoek te hebben ontvangen:

- de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever¹⁴
- een exemplaar van de arbeidsovereenkomst in zijn landstaal¹⁵

Artikel 19

Bijzondere bepalingen:

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.¹⁶

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te.....
de 20

.....

De werkgever:

(handtekening)

De werknemer:

(handtekening)

¹³ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁴ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁵ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁶ Doorhalen indien niet van toepassing.

Bijlage IV Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan

(ex art. 32.1 cao)

Ondergetekenden:

de
Stichting.....
ten deze vertegenwoordigd door.....
hierna te noemen 'werkgever'

en

de heer/
mevrouw¹⁷.....
hierna te noemen 'werknemer',

overwegende

- dat partijen betrokken bij de cao Jeugdzorg van mening zijn dat werknemers die onder de toepassing van deze cao vallen desgewenst gebruik moeten kunnen maken van een door de werkgever geïnitieerd fietsenplan, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen;
- dat de Belastingdienst daartoe de voorwaarde stelt dat de van toepassing zijnde cao de tijdelijke of incidentele omzetting van in de cao geregelde beloningsbestanddelen voor andere, al dan niet in de cao geregelde, beloningsbestanddelen toelaat;
- dat de Belastingdienst te kennen heeft gegeven, dat zij zich voor wat betreft de toepassing en de uitleg van de desbetreffende cao zal conformeren aan het standpunt in dezen van de cao-partijen zelf;
- dat partijen bij de cao Jeugdzorg hebben afgesproken dat het met ingang van 1 juli 1999 niet in strijd is met de bepalingen van de cao Jeugdzorg, c.q. dat de cao Jeugdzorg geen belemmeringen bevat, om met wederzijds goedvinden bij aanvullende arbeidsovereenkomst, conform onderhavig model, ter zake een fietsenplan onderstaande afspraken tussen werkgever en werknemer overeen te komen;
- dat de werkgever aan de werknemer in het kader van een fietsenplan een fiets heeft verstrekt/ zal verstrekken of op korte termijn en in ieder geval dit kalenderjaar zal vergoeden of verstrekken;
- dat de werknemer instemt met de omzetting (tijdelijk of incidenteel) van de hierna onder 3 genoemde beloningsbestanddelen;
- dat de werkgever en de werknemer voormelde afspraken bij wijze van aanvulling op en onder instandhouding van de overige bepalingen in de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst d.d.schriftelijk wensen vast te leggen;

verklaaren het navolgende te zijn overeengekomen:

1. De werknemer zal de in het kader van het fietsenplan verstrekte fiets mede gebruiken in verband met de dienstbetrekking met de werkgever;

¹⁷ Doorhalen wat niet van toepassing is.

2. In het kader van deze regeling kan de werkgever maximaal eenmaal per drie kalenderjaren een fiets verstrekken.
De vergoeding of verstrekking van de fiets mag niet in termijnen plaatsvinden, maar wordt op één moment volledig uitgevoerd;
3. De werknemer stemt in het kader van dit fietsenplan in met de omzetting van een of meer beloningsbestanddelen op de hierna onder a., b. of c. genoemde wijze:
- a. verlaging van het netsalaris van de werknemer, zulks tot een bedrag van ...% van de aanschafwaarde van het object inclusief BTW, te weten een bedrag van € ...
Deze verlaging zal als volgt worden uitgevoerd:
met ingang van zal het netsalaris van de werknemer gedurende een periode van ... maanden maandelijks worden verlaagd met €, zijnde het genoemde bedrag gedeeld door het genoemde aantal maanden, zulks met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
- of*
- b. een vermindering van:
- bovenwettelijke vakantierechten;
- en/of*
- vrije tijd die is ontstaan door de toepassing van artikel 17 cao;
- en/of*
- opgebouwd compensatieverlof anderszins zulks tot een totaal van ... verlofuren;
- Deze vermindering zal als volgt worden uitgevoerd:
in het kalenderjaar/ in de kalenderjaren¹⁸ zal het verloftegoed van de werknemer worden verlaagd met ... uren, zijnde het genoemde totaal aantal uren gedeeld door het genoemde aantal jaren;
- of*
- c. het inleveren van:
- de eindejaarsuitkering;
- en/of*
- het mogelijke verschil tussen de bij cao verdiende vakantiebijslag en de wettelijke ondergrens (8%) van de minimumvakantiebijslag (artikel 15 Wet op het Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM)).
- of*
- de vakantiebijslag, met inachtneming van de wettelijke ondergrens van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (8% WMM).

Voor akkoord,

(plaats, datum invullen)

.....

De werkgever:
(handtekening)

De werknemer:
(handtekening)

¹⁸ Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage V Ontheffingsregeling

(ex art. 2.3 cao)

Aan een ontheffingsverzoek ex artikel 2.3 worden de volgende voorwaarden gesteld:

- 1 De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek naar het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ). Het secretariaat van het OAJ wordt gevoerd door FCB, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA te Utrecht.
- 2 Uit het verzoek blijkt dat de Ondernemingsraad of, als die er niet is, de PVT instemt met het verzoek.
- 3 De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat het organisatorisch niet mogelijk is om aan meerdere cao's tegelijk uitvoering te geven;
 - b. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao en de instemming van de OR / PVT.
- 4 Het secretariaat controleert of aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Met de werkgever wordt het tijdpad besproken om tot behandeling van zijn verzoek in het OAJ te komen.
- 5 Daarbij gelden de volgende termijnen:
 - a. Voor een ambtelijke voorbereiding wordt een periode van 3 weken ingeschat;
 - b. De behandeling van het verzoek wordt geagendeerd voor het eerstvolgende reguliere Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg. Het OAJ vergadert minimaal 6 keer per jaar.
- 6 De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.
- 7 Na behandeling van het verzoek in het OAJ neemt het secretariaat binnen 3 werkdagen contact op met de werkgever;
- 8 In dat contact met de werkgever wordt de uitkomst van de behandeling meegedeeld:
 - a. Mocht aanvullende informatie nodig zijn om een uitspraak over het verzoek te doen, dan wordt deze aangeleverd door de werkgever. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Als geconstateerd wordt dat ontheffing kan worden verleend, ontvangt de werkgever en de OR / PVT daarvan een schriftelijke bevestiging.
- 9 De schriftelijke bevestiging van de uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.

- 10 Indien het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kunnen cao-partijen aan hun uitspraak voorwaarden verbinden.
- 11 Als de werkgever het niet eens is met het besluit van het OAJ, kan hij daarover een klacht indienen bij het OAJ.
- 12 Als het OAJ en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke derde beoordeelt de klacht en doet daarover een uitspraak. De kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde worden gedeeld door de werkgever en het OAJ.
- 13 In geval van een werkingsfeer-overlap met een andere cao, wordt voorafgaand aan de behandeling van het ontheffingsverzoek, een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiging van deze andere cao om het geschil binnen een periode van 3 maanden in onderling overleg op te lossen. Mocht dit binnen deze periode van 3 maanden niet leiden tot overeenstemming, kunnen partijen bij beide cao's gezamenlijk besluiten tot het inschakelen van een derde-deskundige om tot een oplossing te komen.

Aan een ontheffingsverzoek ex artikel 2.3 worden de volgende voorwaarden gesteld:

In aanvulling op de bovenstaande voorwaarden, gelden in het geval van een ontheffingsverzoek ex artikel 2.3 de volgende aanvullende voorwaarden:

De werkgever is verplicht het verzoek tot ontheffing vergezeld te doen gaan van:

- a. een vermelding van de cao-bepaling(en) waarvan ontheffing wordt gevraagd;
- b. de namen en adressen van de werknemers ten behoeve van wie ontheffing wordt gevraagd, alsmede een afschrift van hun arbeidsovereenkomst;
- c. een beleidsplan waaruit de visie van de werkgever op zijn wijze van hulpverlening blijkt;
- d. de redenen waarom ontheffing wordt gevraagd;
- e. een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- f. een bewijs dat de OR of – bij het ontbreken daarvan – de PVT instemt met het verzoek tot ontheffing alsmede met het sub e. genoemde voorstel.

Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:

- De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
- De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
- De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

Bijlage VI Reglement Commissie van Geschillen

(ex art. 38 cao)

Artikel 1

1. De Commissie van Geschillen (verder te noemen de Commissie) bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door Jeugdzorg Nederland en één lid en diens plaatsvervanger door de werknemersorganisaties, partij bij deze cao.
3. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk, die optreden als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
4. De leden worden benoemd voor het tijdvak van twee jaar en zijn na afloop van die periode herbenoembaar.
5. De Commissie zorgt voor voldoende inhoudelijke expertise op het terrein van functiewaardering.
6. Het secretariaat wordt gevoerd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht. Telefoon 030 - 298 53 50.

Artikel 2

1. Een geschil als bedoeld in artikel 38 van deze cao wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
Onmiddellijk na ontvangst van dit verzoekschrift gaat de Commissie na of de verzoeker ontvankelijk is. Indien de verzoeker door de Commissie niet ontvankelijk wordt verklaard doet het secretariaat van de Commissie hiervan binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan verzoeker en diens wederpartij.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoek.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek van het secretariaat van de Commissie dient de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud bij het secretariaat voornoemd in te dienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift dient door de in lid 3 genoemde partij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan – indien hem dit wenselijk voorkomt – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 3

1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift.
2. Voor deze behandeling worden partijen ten minste 14 dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.

Artikel 4

1. Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door hun raadsman kunnen doen bijstaan.

2. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan ten minste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, zulks onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.
5. Voor de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Artikel 5

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in het openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.

Artikel 6

De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 7

De Commissie kan bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 8

1. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 9

De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk binnen vier weken – na de beraadslagingen schriftelijk aan partijen medegedeeld.

Artikel 10

1. De werknemer of de werkgever die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie dient gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift als bedoeld in artikel 2 van dit reglement € 113,45 over te maken op bankgironummer NL22FVLB0699.505.615 ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken te Utrecht onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie de werknemer of de werkgever, die het geschil aanhangig heeft gemaakt, in het gelijk stelt, wordt door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken te Utrecht € 90,76 gerestitueerd.
3. Het gestelde in lid 1 en 2 is niet van toepassing op werknemers die lid zijn van één van de vakbonden die partij zijn bij deze cao.

Bijlage VII Toepassing Arbeidstijdenwet

(ex art. 17 cao)

Werktijdenregelingen die zijn ingericht op basis van de onderstaande bepalingen blijven van kracht totdat met instemming van de OR of PVT een wijziging wordt doorgevoerd.

Bij de inrichting van de werktijden van de werknemer van 18 jaar en ouder gelden de navolgende bepalingen:

- a. Minimumrusttijden:
 - wekelijkse rust:
 - hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur;
 - hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 maal per 5 weken in te korten tot 32 uur).
 - dagelijkse rust:
 - 11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
- b. Zondagsarbeid:

Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:

 - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit;
 - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, of bij het ontbreken daarvan de PVT, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.

In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.
- c. Maximumarbeidstijden (structureel):
 - arbeidstijd per dienst: 10 uur;
 - arbeidstijd per week: –;
 - arbeidstijd per 4 weken: gemiddeld 50 uur per week (200 uur);
 - arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur).
- d. Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur):
 - minimumrust na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur: 14 uur;
 - minimumrust na een reeks nachtdiensten: 48 uur;
 - maximumarbeidstijd per nachtdienst: 9 uur;
 - maximumarbeidstijd per 13 weken: –;
 - maximaal 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);
 - maximaal aantal achtereenvolgende nachtdiensten: 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen).
- e. Maximumarbeidstijden bij overwerk (incidenteel):
 - arbeidstijd per dienst: 12 uur;
 - arbeidstijd per week: 60 uur;
 - arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 48 uur per week (624 uur).
- f. Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten
 - maximumarbeidstijd per nachtdienst: 10 uur;
 - maximumarbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 40 uur per week (520 uur).
- g. Pauze (tijdsruimte van minimaal 0,25 uur):
 - arbeidstijd per dienst > 5,5 uur: 0,5 uur (op te splitsen in 2 x 0,25 uur);
 - arbeidstijd per dienst > 8 uur: 0,75 uur (waarvan 0,5 uur aaneengesloten).

- h. Slaapdienst in de (semi-)residentiële jeugdzorg (ex artikel 18.3 van deze cao):
In deze cao wordt verstaan onder:
- *aanwezigheidsdienst*: een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is een slaapdienst te verrichten;
 - *slaapdienst*: een aaneengesloten deel van een aanwezigheidsdienst van ten minste 6 uur, maar ten hoogste 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en op oproep beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene bedongen werkzaamheden, maar overigens rust geniet.
1. De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst is arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit en telt daarom mee als arbeidstijd voor de toepassing van de maximale arbeidstijd en minimale rusttijd op grond van de Arbeidstijdenwet.
 2. De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst en waarin de werknemer geen arbeid verricht, telt niet mee voor de vaststelling van de arbeidsduur als bedoeld in artikel 16 van deze cao.
 3. Aan de werknemer mag maximaal 3 keer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur en 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken het verrichten van een slaapdienst worden opgedragen.
 4. Een werknemer die met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag ten hoogste gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid worden opgelegd, met dien verstande dat artikel 16 van deze cao onverkort van toepassing is op het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen slaapdienst verricht.
 5. Een werknemer die met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag in elke periode van 24 uur voor het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen slaapdienst verricht, ten hoogste 13 uur met het verrichten van arbeid worden belast.
 6. De werkgever die aannemelijk maakt dat de arbeid redelijkerwijze bij een maximum gemiddelde arbeidstijd van 48 uren per week niet dan wel niet zonder substantiële extra inzet van personeel kan worden georganiseerd, kan na instemming van de OR het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg schriftelijk en met redenen omkleed verzoeken het hierna bepaalde te mogen toepassen: met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer mag de werkgever, in plaats van het in lid 4 genoemde aantal van 48 uren, de werknemer ten hoogste gemiddeld 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid opleggen.
 7. Indien een werknemer uitdrukkelijk schriftelijk instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken, geldt deze schriftelijke instemming voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor eenzelfde periode verlengd, tenzij de werknemer tijdig en uitdrukkelijk aan de werkgever te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen.
 8. Van de werknemers die uitdrukkelijk hebben ingestemd met het verrichten van ten hoogste 60 in plaats van 48 uren arbeid per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken dient de werkgever een register bij te houden conform de regels in het Arbeidstijdenbesluit.

9. Een werknemer die niet instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week mag hiervan – met uitzondering van het geval dat deze werknemer minder compensatie dan voorheen ontvangt voor de slaapdiensten die de werknemer niet meer verricht als gevolg van het onthouden van diens instemming – geen (financieel) nadeel ondervinden.
10. Met toepassing van artikel 4.8:1 lid 4 van het Arbeidstijdenbesluit organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer vóór en na een aanwezigheidsdienst die een slaapdienst bevat een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd één maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
- i. Consignatie (ex artikel 18.1 van deze cao):
- Bij consignatie na een nachtdienst heeft de werknemer een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uren na het verrichten van arbeid in nachtdienst indien de arbeid eindigt na 02.00 uur: deze rusttijd mag eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uren worden bekort tot ten minste 8 uren. Na het verrichten van werkzaamheden in het kader van nachtdienst tijdens een feestdag als bedoeld in de Arbeidstijdenwet mag de rusttijd in ieder geval niet minder dan 12 uren bedragen.
De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uren na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgend arbeid te hebben verricht in nachtdienst;
 - maximumarbeidstijd per 24 uur: 13 uur;
 - maximumarbeidstijd per week: 60 uur;
 - maximumarbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur);
 - maximumarbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat: gemiddeld 40 uur per week (520 uur);
 - maximumarbeidstijd bij oproep in consignatie: 0,5 uur.
Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als arbeidstijd aangemerkt.
- j. De functie 'gezinshuisouder' in relatie tot de Arbeidstijdenwet:
De bepalingen van de Arbeidstijdenwet alsmede de bepalingen over arbeids- en rusttijden in dit artikel zijn gelet op de aard van de functie niet van toepassing op de functie 'gezinshuisouder'.
- k. De geconsigneerde pauze:
- Er is sprake van een geconsigneerde pauze indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer, die op roosterbasis werkzaam is in een 24-uursvoorziening, tijdens de pauze op de arbeidsplaats aanwezig is om op oproep zo spoedig mogelijk die arbeid te verrichten en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen;
 - De geconsigneerde pauze geldt als arbeidstijd.

Bijlage VIII Overgangsregelingen

1. In- en doorstroombanen

1. De bepalingen van de cao zijn onverkort van toepassing op een werknemer die op grond van de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en welke arbeidsovereenkomst is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004. De wachtgeldregeling conform artikel 14 is niet van toepassing op deze werknemers.
2. Het salaris wordt vastgesteld als volgt:
 - a. Indien de werknemer is aangesteld in het kader van de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen', wordt hij, indien en voor zover deze regeling dit vereist, in het eerste jaar van aanstelling ingeschaald op het wettelijk minimumloon en heeft hij als periodiekdatum 1 januari, tenzij op grond van de arbeidsovereenkomst een andere periodiekdatum van toepassing is.
 - b. De indexering van salarisschaal 0 wordt – zo lang de 'Regeling in- en doorstroombanen langdurig werklozen' dit vereist – gerelateerd aan de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. De loonontwikkeling in de cao wordt niet toegepast op salarisschaal 0.

Salarisschaal 0: I/D-banen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2014 in euro's, afgerond op eurocenten (ter vergelijking I/D schalen 1 januari 2014).

I/D-banen	(I/D-schalen per 1 juli 2014)	(I/D-schalen per 1 januari 2014)
Periodiek		
0	1495,20	1485,60
1	1539,84	1529,90
2	1585,22	1574,98
3	1631,78	1621,24
4	1680,09	1669,24
5	1729,48	1718,31
6	1780,65	1769,15
7	1832,95	1821,11
8	1886,98	1874,79
9	1943,76	1931,28

3. Ten aanzien van een in- of doorstroombaan dient de werkgever de navolgende regels in acht te nemen.
 - a. Bij het verwezenlijken van een in- of 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 een instelling, 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, ingeval zich binnen de instelling een vacature voordoet, zo mogelijk door te laten stromen 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.
4. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de OR of PVT een overzicht te verstrekken van het aantal op een in- of doorstroombaan in dienst genomen werknemers, alsmede hoeveel van deze werknemers zijn doorgestroomd naar een reguliere arbeidsplaats.
 5. De werknemer die als instellingshulp dan wel in een andere, vergelijkbare functie werkzaam is en op wie de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen van toepassing is, heeft na één jaar te zijn gesalarieerd conform periodiek 9 van schaal 0 aanspraak op 55 uur doorbetaald verlof op jaarbasis. Deze verlofaanspraak wordt gewijzigd in 105 uur doorbetaald verlof op jaarbasis, nadat de werknemer twee jaar is gesalarieerd conform periodiek 9 van schaal 0.
Het verlof strekt ertoe de mogelijkheid tot zelfontplooiing en educatie van de werknemer in de in dit lid bedoelde functies te bevorderen.
De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer de opname van het verlof als hier bedoeld.
 6.
 - a. De in- en doorstroombaan kan uitsluitend vervuld worden op een arbeidsplaats die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen.
 - b. De werkgever kan de werknemer die een in- of doorstroombaan vervult en ten aanzien van wie een positieve uitslag van de hiervoor bij lid 3 sub d bedoelde beoordeling is vastgelegd, in de gelegenheid stellen een opleiding te volgen, teneinde het voor een onder lid 3. sub c. bedoelde functie vereiste of geïndiceerd opleidingsniveau te kunnen behalen.

2. Opzeggingstermijn

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan in artikel 12.1. vermeld, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

3. Vervroegde uittreding

1. Aan de werknemer geboren voor 1949 wordt op diens verzoek ontslag verleend met recht op een uitkering overeenkomstig Uitvoeringsregeling P van de cao 2007-2008, indien hij op de datum van zijn ontslag 60 jaar of ouder is

en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren¹⁹.

2. In afwijking van artikel 4 Uitvoeringsregeling P van de cao 2007-2008 bedraagt de uitkering voor de werknemer geboren in:

1941	78%
1942	77%
1943	76%
1944	75%
1945	74%
1946	73%
1947	72%
1948	71%
Na 1948	70%

3. In aanvulling op artikel 7 Uitvoeringsregeling P van de cao 2007-2008 geldt dat inkomsten die de belanghebbende ontvangt op grond van andere pensioenvoorzieningen opgebouwd tijdens zijn dienstverbanden, in mindering worden gebracht op de in lid 2. genoemde uitkering.
4. Het bepaalde in lid 1. is niet van toepassing op de werknemer die als deelnemer is in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik kan (gaan) maken van de Overbruggingsregeling of recht heeft op Flexpensioen PfZW of een daarmee vergelijkbare regeling.
5. Indien de toepassing van lid 2 voor individuele werknemers leidt tot onevenredig grote nadelen ten opzichte van deelnemers van PfZW, zullen na melding partijen bij deze cao hierover in overleg treden.

4. Verlof

De werknemer geboren voor 1961 die voor 1 januari 2006 in dienst was van een werkgever onder de verplichtstelling van de cao en dat bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd nog steeds is, krijgt vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt een aantal garantie-uren toegekend zoals vermeld in de in dit artikel opgenomen tabel.

Geboortejaar	Garantie in uren
Voor 1951	124,00
1951 t/m 1955	116,80
1956	105,12
1957	93,44
1958	81,76
1959	70,08
1960	58,40

De garantie-uren worden tot 1 januari 2011 opgeteld bij het verlofbudget en vanaf 1 januari 2011 opgeteld bij het vitaliteitbudget zoals bedoeld in artikel 21 van deze cao. De garantie-

¹⁹ Indien door de terugwerkende kracht van dit artikel in individuele situaties problemen ontstaan, treden cao-partijen in overleg.

uren worden per kalenderjaar toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband. Garantie-uren worden niet afgerond. Uitgezonderd van het recht op garantie-uren is de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en de werknemer die gebruik maakt of kan maken van de (deeltijd) OBU en die (deels) blijft werken.

5. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Op werknemers die voor 1 januari 2004 ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden, is artikel 30 van de cao Jeugdhulpverlening 2002-2003 van toepassing. Dit geldt eveneens voor werknemers die op of na 1 januari 2004 na een wachttijd van vier weken aanspraak hebben op een WAO-uitkering.

6. Vergoeding dienstreizen

Bij totstandkoming van een ondernemingsregeling conform artikel 29.7 geldt een overgangsafpraak, inhoudende dat, totdat een ondernemingsregeling met inachtneming van genoemde uitgangspunten tot stand is gekomen, de oude Uitvoeringsregeling G volgens de cao Jeugdhulpverlening 2002-2003 van toepassing is, met dien verstande dat de werknemer (na saldering) minimaal € 0,29 netto per afgelegde dienstreiskilometer ontvangt indien gebruik wordt gemaakt van de eigen auto.

7. Salarisgarantieregeling

1. Indien de werknemer schriftelijk bericht heeft ontvangen van de werkgever dat de werknemer per 1 september 2001 is ingeschaald in een garantieperiodiek en indien van toepassing, over het gegarandeerde salarisperspectief, is de tabel van garantieschalen, opgenomen in lid 2 van dit artikel van toepassing. In (een aanhangsel bij) de individuele arbeidsovereenkomst wordt de garantieperiodiek die van toepassing is en het eventuele salarisperspectief vermeld.

2. Tabel van garantieperiodieken

Garantieschalen per 1 mei 2012 (stijging 2,0%)

Schaal -> Periodiek	0: I/D	1	2	3	4	5	6	7
A		2021,94	2128,61	2248,02	2406,11	2584,64	2788,05	3017,97
B		2082,73	2193,31	2317,64	2481,82	2666,97	2878,14	3117,49
C		2145,19	2260,17	2389,50	2560,31	2752,67	2972,10	3220,29
D		2209,33	2329,28	2463,59	2641,01	2840,56	3068,28	3326,40
E		2275,63	2400,02	2539,85	2723,92	2931,72	3168,34	3436,41

Schaal -> Periodiek	8	9	10	11	12	13	14	15
A	3279,43	3575,15	3914,54	4505,98	5171,47	5935,92	7488,04	8760,43
B	3389,42	3696,75	4049,97	4663,47	5354,97	6149,27	7761,07	9084,36
C	3503,28	3822,24	4189,26	4826,56	5545,12	6370,94	8044,63	9420,41
D	3620,49	3952,13	4334,07	4995,73	5741,91	6600,32	8338,12	9769,21
E	3741,53	4086,99	4483,30	5170,35	5945,87	6837,46	8642,72	10130,68

Garantieschalen per 1 oktober 2014 (stijging 2,0%)

Schaal -> Periodiek	0: I/D	1	2	3	4	5	6	7
A		2062,38	2171,18	2292,98	2454,23	2636,33	2843,81	3078,33
B		2124,38	2237,18	2363,99	2531,46	2720,31	2935,70	3179,84
C		2188,09	2305,37	2437,29	2611,52	2807,72	3031,54	3284,70
D		2253,52	2375,87	2512,86	2693,83	2897,37	3129,65	3392,93
E		2321,14	2448,02	2590,65	2778,40	2990,35	3231,71	3505,14

Schaal -> Periodiek	8	9	10	11	12	13	14	15
A	3345,02	3646,65	3992,83	4596,10	5274,90	6054,64	7637,80	8935,64
B	3457,21	3770,69	4130,97	4756,74	5462,07	6272,26	7916,29	9266,05
C	3573,35	3898,68	4273,05	4923,09	5656,02	6498,36	8205,52	9608,82
D	3692,90	4031,17	4420,75	5095,64	5856,75	6732,33	8504,88	9964,59
E	3816,36	4168,73	4572,97	5273,76	6064,79	6974,21	8815,57	10333,29

Garantieschalen per 1 januari 2015 (stijging 0,4%)

<i>Schaal -></i> <i>Periodiek</i>	<i>0: I/D</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
A		2070,63	2179,86	2302,15	2464,05	2646,88	2855,19	3090,64
B		2132,88	2246,13	2373,45	2541,59	2731,19	2947,44	3192,56
C		2196,84	2314,59	2447,04	2621,97	2818,95	3043,67	3297,84
D		2262,53	2385,37	2522,91	2704,61	2908,96	3142,17	3406,50
E		2330,42	2457,81	2601,01	2789,51	3002,31	3244,64	3519,16

<i>Schaal -></i> <i>Periodiek</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
A	3358,40	3661,24	4008,80	4614,48	5296,00	6078,86	7668,35	8971,38
B	3471,04	3785,77	4147,49	4775,77	5483,92	6297,35	7947,96	9303,11
C	3587,64	3914,27	4290,14	4942,78	5678,64	6524,35	8238,34	9647,26
D	3707,67	4047,29	4438,43	5116,02	5880,18	6759,26	8538,90	10004,45
E	3831,63	4185,40	4591,26	5294,86	6089,05	7002,11	8850,83	10374,62

Bijlage IX Wachtgeldregelingen

(ex art. 14 cao)

1. Regeling I

Artikel 1

1. De in artikel 14 lid 1., lid 2., lid 3. en lid 4 bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als de rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijkse uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoeslag waarop de rechthebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:
 - a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand;
 - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld aan toelage als bedoeld in artikel 28.1. per maand aan de rechthebbende is toegekend.
3. Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval de rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij UWV Werkbedrijf, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. Het bepaalde in lid 1. is evenwel niet van toepassing op die rechthebbende, die op grond van door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regelen van de inschrijfplicht bij UWV Werkbedrijf ontheven is.

Artikel 3

1. Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, die mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
2. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

Artikel 4

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan:

- de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao, de cao Gezinsverzorging of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk valt;
- de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met het Orthopedagogisch Centrum De Marke te Rekken of haar rechtsvoorganger, met uitzondering van de tijd:
 - a. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid;
 - b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van niet-verwijtbare werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid.

Artikel 5

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende met 3 maanden voor elk vol dienstjaar met een maximum van 20 dienstjaren.
2. Ten aanzien van de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
3. De duur van het wachtgeld wordt voor de rechthebbende verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de rechthebbende is ten tijde van zijn ontslag maximaal 5 jaar jonger dan de maand waarin hij de ten tijde van het ontslag voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. de rechthebbende heeft een diensttijd van ten minste 10 jaren.

Artikel 6

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de op grond van artikel 5 leden 1 en 2 vastgestelde wachtgeldtermijn gedurende

- Maand 1 tot en met 6: 100%;
 - Maand 7 tot en met 9: 80 %;
 - Maand 10 tot en met 33: 75%;
 - Vanaf maand 34: 70% van de berekeningsgrondslag.
- Gedurende de wachtgeldperiode, bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

Artikel 7

1. Het wachtgeld wordt verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door de rechthebbende ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend hem is aangezegd of door hem is aangevraagd.
Deze vermindering vindt plaats met betrekking tot het wachtgeld over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te

- hebben en geschiedt aldus, dat van het wachtgeld wordt afgetrokken het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.
2. Het onder 1. bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
 3. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het eerste lid van toepassing, tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt, dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid, noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.
 4. Inkomsten, die zijn genoten uit hoofde van overwerk, worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 8

1. De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de even bedoelde termijn.
3. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 7 van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7 tweede en derde lid.

Artikel 9

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de WAO of de WIA, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag voor deze uitkering, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de ZW, de WAO of de WIA wordt gedurende de termijn, waarover die aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkering te boven gaat.
3. Aan de rechthebbende die een Overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wel een uitkering ingevolge Uitvoeringsregeling P (Aanspraken bij vervroegde uittreding) van de cao 2007-2008 kan ontvangen, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkering te boven gaat.

Artikel 10

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
 - b. met ingang van de dag waarop de rechthebbende de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking ter zake waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen.
2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b. de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

Artikel 11

1. Indien rechthebbende:
 - a. een hem aangeboden ambt of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b. in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 7 zonder voldoende reden prijs geeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan, wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag, waarmede het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.
2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
 - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
 - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
 - c. zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 9 lid 2 verloren heeft doen gaan.

Artikel 12

Aan de rechthebbende, die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een verhuiskostenvergoeding worden toegekend overeenkomstig artikel 29.5.

Artikel 13

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de rechthebbende wordt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674, derde lid, van het BW een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.

Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens artikel 7, 8, 9 of 11 of wordt artikel 10, tweede lid, toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld dat de rechthebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.

3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 14

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem over de volle maand voorafgaand aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in even bedoelde maand van kracht geweest.
2. Indien de rechthebbende:
 - a. 55 jaar of ouder is;
 - én
 - b. de deelneming in de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn volledig voortzet;
 - én
 - c. gedurende de periode waarin recht op wachtgeld bestaat op 60-jarige leeftijd een aanspraak kan effectueren op de Overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn,neemt de werkgever, in afwijking van het onder 1. bepaalde, het gehele werkgeversdeel van de pensioenpremie verbonden aan de onder b. bedoelde voortzetting voor zijn rekening.

2. Regeling II

Artikel 1

1. De in artikel 14 lid 4. bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als de rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijks uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoelage waarop de rechthebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:
 - a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand;
 - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld

- aan toelage als bedoeld in artikel 28.1 van deze cao per maand aan de rechthebbende is toegekend.
3. Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval de rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het UWV Werkbedrijf, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. Het bepaalde in lid 1 is evenwel niet van toepassing op die rechthebbende, die op grond van door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regelen van de inschrijfplicht bij het UWV Werkbedrijf ontheven is.
3. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

Artikel 3

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan: de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd in een dienstverband met de werkgever doorgebracht, met uitzondering van de tijd die reeds eerder bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van niet verwijtbare werkloosheid in aanmerking is genomen, tenzij voor de toepassing van artikel 4 lid 2.

Artikel 4

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden voor elk vol jaar diensttijd bij de werkgever doorgebracht, zulks met een maximum van 24 maanden.
2. Voor de rechthebbende wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de rechthebbende is ten tijde van zijn ontslag maximaal 5 jaar jonger dan de maand waarin hij de ten tijde van het ontslag voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. de rechthebbende heeft een niet langer dan één jaar onderbroken (gezamenlijke) diensttijd van 15 of meer jaren bij de werkgever(s) vallend onder de werkingssfeer van deze cao.

Artikel 5

1. Het wachtgeld is gelijk aan het bedrag dat nodig is om:
 - a. hetgeen de rechthebbende krachtens enige verzekering of voorziening tegen de gevolgen van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid kan genieten;
 - b. hetgeen de rechthebbende met ingang van of na de dag van het ontslag als inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, met uitzondering van de inkomsten uit overwerk, ontvangt en wel over de maand waarop eerstgenoemde inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben;
 - c. hetgeen de rechthebbende als overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wel als uitkering

ingevolge Uitvoeringsregeling P (Aanspraken bij vervroegde uittreding) van de cao 2007-2008 kan ontvangen, aan te vullen tot:

- 93% van de berekeningsgrondslag gedurende de eerste 3 maanden van de wachtgeldperiode;
- 83% van de berekeningsgrondslag gedurende de daaropvolgende 9 maanden;
- 73% van de berekeningsgrondslag gedurende de daaropvolgende 12 maanden.

2. Gedurende de in artikel 4 lid 2. bedoelde verlenging bestaat het wachtgeld uit een aanvullende uitkering tot 70% van de berekeningsgrondslag.

Artikel 6

Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, die mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

Artikel 7

Het recht op wachtgeld eindigt:

- a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
- b. met ingang van de dag waarop de rechthebbende de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8

Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:

- a. de hem in artikel 2 opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
- b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
- c. zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1. sub a. verloren heeft doen gaan.

Artikel 9

Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij, ingeval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem over de volle maand voorafgaand aan het ontslag was verschuldigd, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in even bedoelde maand van kracht geweest.

Bijlage X Gezinshuisouders

(ex art. 4.2 cao)

Algemeen

Artikel 1

Gezinshuisouders hebben een bijzondere functie en rol. Door hun werksituatie is er nauwelijks onderscheid tussen werk en privé : gezinshuisouders vangen jeugdzorg-pupillen op in hun gezinssituatie, 24 uur per dag, 7 dagen per week (deze bijzondere rol komt mede tot uitdrukking in het arbeidstijdenbesluit, artikel 2.1:2).

De rol en functie van de gezinshuisouders vraagt om bijzondere op hun situatie afgestemde arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en gezinshuisouder. De basis voor deze afspraken vormen het respect en wederzijds vertrouwen. Uitgangspunt van de afspraken is dat het totaal aan afspraken vergelijkbaar moet zijn met de rechten die werknemers hebben op grond van de cao. Als er geen afwijkende afspraken gemaakt zijn, gelden de afspraken in de cao onverkort voor de gezinshuisouders.

Omvang arbeidsovereenkomst(en)

Artikel 2

1. De standaardformatieomvang bedraagt 0,25 fte per pupilplaats.
2. Van lid 1. kan worden afgeweken indien de gezinshuisouders zelf verantwoordelijk zijn voor vervanging, ook tijdens vakantie, ziekte en bijzonder verlof. In dat geval kan de gezamenlijke standaardformatieomvang met ten hoogste een zesde deel worden verhoogd.
3. Het beslag op de netto beschikbare arbeidsduur ten gevolge van werkoverleg en opleiding/ bijscholing is beperkt tot maximaal 8%. Bij overschrijding zijn artikelen 18.4. en 29.1. (overwerk) slechts dan niet van toepassing als dit de instemming van de betrokken gezinshuisouders heeft. In geval van tijdelijke overschrijding vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer over compensatie in vrije tijd of in geldelijke vergoeding volgens de bepalingen van artikel 29.1. Indien sprake is van structurele overschrijding vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer over uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur.

Verlofbudget en vitaliteitbudget

Artikel 3

1. Artikel 20 en 21 van deze cao zijn van toepassing op de gezinshuisouder.
2. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een van artikel 21.1 lid 5 en 21.2.5. afwijkende regeling treffen.
3. Als aanvulling op artikel 21 in deze cao kan de gezinshuisouder het verlofbudget inzetten voor het verminderen van de inhoudingen in verband met inwoning of dienstwoning.

Verlof

Artikel 4

1. In afwijking van artikel 17 lid 10. geldt voor de gezinshuisouder dat een weekend een aaneengesloten periode van vrije tijd is op zaterdag en zondag. Per jaar gaat

- het om totaal 1160 uur. De werkgever komt in overleg met de OR tot een invulling van een weekendregeling.
2. Artikel 19 is van toepassing op de gezinshuisouder. De werkgever draagt zorg voor een tijdig georganiseerde vervangingsregeling. Het opnemen van 7,2 uur verlof betekent dat de werknemer een periode van 24 uur geen arbeid voor de werkgever hoeft te verrichten.
 3. Artikel 24 is van toepassing op de gezinshuisouder. Met betrekking tot de invulling van het ouderschapsverlof kan in overleg tussen werkgever en werknemer een afwijkende doch gelijkwaardige regeling worden overeengekomen.

Vergoedingen

Artikel 5

1. Artikel 18.4. en 29.1. zijn niet van toepassing op de gezinshuisouder, tenzij sprake is van de onder artikel 2. lid 3. van deze bijlage genoemde situatie.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 28.1. (toelage onregelmatige diensten) geldt voor de gezinshuisouder een vaste onregelmatigheidstoelage op het bruto maandsalaris van 14%, waarbij voor de berekening als maximum geldt, het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11.
3. Artikel 18.1. en 29.3. (consignatiedienst) van deze cao zijn niet van toepassing op de gezinshuisouder.
4. De gezinshuisouder heeft recht op een vergoeding in de verhuiskosten conform artikel 29.5. In aanvulling hierop geldt voor de gezinshuisouder, indien hij de dienstwoning moet verlaten, dat hij:
 - volledige verhuiskostenvergoeding geniet bij ontslag op verzoek van de werkgever, bij overbruggingsuitkering of flexpensioen;
 - een vergoeding van 50% krijgt bij ontslag uit eigen beweging;
 - geen vergoeding krijgt bij ontslag wegens dringende reden.
5. Gedurende de periode dat de gezinshuisouder met de aan hem toevertrouwde kinderen op vakantie is, zijn artikelen 18.2. en 29.4. (kampwerk) van toepassing.
6. In afwijking van het gestelde in ex artikelen 18.3 en 29.2 (slaapdiensten) ontvangt de gezinshuisouder de onder artikel 29.2.a bedoelde slaapdienstvergoeding volgens de volgende staffel: per pupilplaats één slaapdienst per maand.

Inhoudingen

In die situaties waarin gezinshuisouders hun woning delen met de geplaatste kinderen en niet beschikken over een afsluitbaar privé-gedeelte van de woning zijnde meer dan een slaapkamer is er sprake van inwoning. Hierop dient dan ook de inhouding zoals genoemd in artikel 29.13. gebaseerd te zijn.

Bijlage XI Model Verklaring omtrent het bestaan van een relatie

1. Ondergetekende:
Naam: ...
Voornamen: ...
Adres: ...
Woonplaats: ...
verklaart:
 - a. dat hij/ zij met zijn/ haar relatiepartner met ingang van ... samenwoont op bovenstaand adres;
 - b. dat hij/ zij beëindiging van zijn/ haar samenwoningsrelatie met mede-ondergetekende binnen een maand na de beëindiging ter kennis zal brengen aan de werkgever;
 - c. dat hij/ zij ook andere in dit kader van belang zijnde wijzigingen aan de werkgever ter kennis zal brengen.

2. Mede-ondergetekende:
Naam: ...
Voornamen: ...
Geboortedatum: ...
bevestigt dat de ondergetekende zijn/ haar relatiepartner is.

Datum: ...

Datum: ...

Mede-ondergetekende

Ondergetekende

- N.B.
1. Voor de toepassing van deze verklaring wordt onder relatiepartner niet verstaan de echtgenoot/ echtgenote.
 2. Voor de werkgever kan tegelijkertijd slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.
 3. Deze verklaring is uitsluitend bestemd voor de toepassing van rechtspositionele regelingen.

Bijlage XII Akkoord CAO Jeugdzorg 2014-2015

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

1. Abvakabo FNV
2. CNV Publieke Zaak
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Jeugdzorg 2014 - 2015.

Looptijd

Van 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015.

Loonstijging en eenmalige uitkering

Op 1 oktober 2014 worden de salarisbedragen verhoogd met 2%.

In de maand oktober 2014 ontvangen alle werknemers die in dienst zijn op 30 september 2014 een eenmalige uitkering van bruto 0,5 % van het in de periode 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014 betaalde salaris inclusief vakantie toeslag en eindejaarsuitkering.

Levensloopbijdrage

De levensloopbijdrage van 0,5% (artikel 29.16) vervalt per 1 januari 2015. Gelijktijdig worden de salarisbedragen verhoogd met 0,4%.

Bodem vakantietoeslag

Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 27.3) wordt met ingang van 1 oktober 2014 verhoogd met 2% en per 1 januari 2015 met 0,4%.

Werkings sfeer

Per 1 januari 2015 wijzigt de werkings sfeer (artikel 2) van de CAO Jeugdzorg. Met deze aanpassing wordt beoogd het toepassingsbereik van de cao gelijk te laten zijn aan het huidige toepassingsbereik waarmee organisaties die taken en werkzaamheden uitvoeren die

vergelijkbaar zijn met de huidige taken en werkzaamheden van Jeugdzorg onder de werkings sfeer van de cao vallen. Zie *'Bijlage 1: Werkingssfeer CAO Jeugdzorg'*.

Wachtgeldregeling en nieuwe WW

Naar verwachting zullen de afspraken uit het sociaal akkoord over het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid gedurende de looptijd van deze cao worden uitgewerkt in de Wet Werk en zekerheid. Daarnaast zal de SER een advies formuleren *"Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW"* over de invulling van de WW. Partijen realiseren zich dat deze nieuwe wetgeving niet los gezien kan worden van de discussie die tijdens de onderhandelingen over deze cao is gevoerd over de houdbaarheid van de huidige wachtgeldregelingen.

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze cao een studie verrichten naar de effecten van de nieuwe wetgeving op de huidige afspraken over wachtgeld in de cao. Partijen zullen ook het genoemde SER-advies en de eventuele aanvullende bemerkingen daarop van de Stichting van de Arbeid bij deze studie betrekken. Het resultaat van deze studie is een advies aan cao-partijen over of en zo ja, hoe de huidige wachtgeldregelingen gewijzigd zouden moeten worden.

Daarnaast nemen de cao partijen het advies van de STAR d.d. 24 december 2013 over: *De Stichting van de Arbeid adviseert u daarom in uw eerstkomende overleg vanaf heden een afspraak te maken, bijvoorbeeld via een bepaling of protocol, dat na ommekomst van genoemd SER-advies en de eventuele aanvullende bemerkingen van de Stichting van de Arbeid, overleg wordt gevoerd over betreffende private aanvullende verzekeringen op cao-niveau waarmee de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd.*

Functieboek

In het akkoord CAO Jeugdzorg 2011-2013 is afgesproken dat tijdens de looptijd van de cao partijen onderzoek zullen verrichten naar een nieuw functiegebouw voor de Jeugdzorg met bredere doelgerichte functiebeschrijvingen. Daarmee wordt het functieboek ondersteunend aan de transitie.

Dit onderzoek heeft geresulteerd in een nieuw functieboek dat op hoofdlijnen gereed is. Over een aantal functiebeschrijvingen vindt nog overleg plaats met het veld. In juli 2014 zal het functieboek definitief klaar zal zijn voor implementatie.

Over de implementatie zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Alle werkgevers hebben uiterlijk op 1 januari 2016 het nieuwe functieboek geïmplementeerd.
- Werknemers die als gevolg van de implementatie een functiebeschrijving krijgen toegewezen die is ingedeeld in een hogere schaal dan hun huidige functie, gaan over naar het naasthogere bedrag in die hogere salarisschaal. Zij krijgen recht op het perspectief van hun nieuwe salarisschaal.
- Werknemers die als gevolg van de implementatie een functiebeschrijving krijgen toegewezen die is ingedeeld in een lagere schaal dan hun huidige functie, gaan over

naar deze lagere salarisschaal met minimaal behoud van hun geldende salaris. Zij houden recht op het perspectief van hun eerdere hogere salarisschaal. Dit perspectief zal geïndexeerd worden met toekomstige cao-loonstijgingen.

- Voor de fase van implementatie geldt een bezwarenprocedure die voorziet in de mogelijkheid voor werknemers om bezwaar te maken bij een interne bezwarencommissie en een landelijke bezwarencommissie (zie *Bijlage 2: Bezwaarprocedure invoering generiek functieboek*). In de periode 1 september 2014 tot en met 31 december 2016 zullen bezwaren die ontstaan als gevolg van de implementatie van het nieuwe functieboek niet bij de Geschillencommissie (ex artikel 38 van de cao) ingediend kunnen worden.
- Een onderhoudsprocedure passend bij het nieuwe functieboek wordt opgenomen in de cao (zie *Bijlage 3: Onderhoudsprocedure functiewaardering*).
- Voor de gezinshuisouders blijven de afwijkende arbeidsvoorwaarden opgenomen in bijlage X van de CAO Jeugdzorg 2011-2013 gelden.

Onregelmatigheidstoeslag

Per 1 januari 2015 wordt artikel 28.1 als volgt gewijzigd.

De werknemer die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur werkt en die volgens wisselende dienst (rooster) werkt heeft recht op de volgende onregelmatigheidstoeslag vanaf 1 januari 2015:

- 25% : Ma t/m vrij 19.00 – 22.00 uur
- 25% : Ma t/m vrij 06.00 – 07.00 uur
- 45% : Alle dagen 22.00 – 06.00 uur
- 30% : Za van 6.00-22.00 uur
- 45% : Zon- en (nationaal erkende) feestdagen

De werknemer die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11, met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig buiten de uren gelegen tussen 06.00 uur en 20.00 uur werkt, die niet volgens wisselende dienst (ambulant) werkt en die in opdracht van de werkgever werkzaamheden op genoemde tijdstippen verricht heeft recht op de volgende onregelmatigheidstoeslag:

- 25% : Ma t/m vrij 20.00 – 22.00 uur
- 45% : Alle dagen 22.00 – 06.00 uur
- 30% : Za van 06.00-22.00 uur
- 45% : Zon- en (nationaal erkende) feestdagen

Werknemers die in de maand december 2014 een onregelmatigheidstoeslag ontvangen, komen in aanmerking voor een afbouwregeling (zie hieronder):

- Grondslag: De feitelijk ontvangen ORT in de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 minus de berekende ORT bij toepassing van de nieuwe regeling over dezelfde periode.
- In aanmerking voor deze afbouwregeling komen: werknemers die in dienst zijn op 31 december 2014 en voor wie de grondslag per maand gemiddeld hoger is dan 1%.
- Compensatie:
 - Eerste 12 maanden: 100% van de grondslag
 - 12 - 24 maanden: 66% van de grondslag
 - 24 - 36 maanden: 33% van de grondslag*of*
 - De werkgever kan ervoor kiezen deze compensatie af te kopen met een bedrag gelijk aan de totale compensatie ineens uit te keren in januari 2015 aan de werknemers die voor de afbouwregeling in aanmerking komen.
- Als de werknemer een andere functie gaat uitoefenen of zijn arbeidsduur wijzigt tijdens de periode van afbouw heeft dit de volgende gevolgen voor de compensatie:
 - de compensatie vervalt als in de nieuwe functie niet onregelmatig gewerkt wordt.
 - de compensatie vervalt voor zover de salarisstijging als gevolg van een hogere inschaling de ontvangen compensatie overstijgt.
 - op het moment dat de werknemer na 1 januari 2015 minder uren gaat werken dan wordt de compensatie naar rato verminderd.
 - op het moment dat de werknemer na 1 januari 2015 meer uren gaat werken, dan ontvangt de werknemer voor deze meer uren de nieuw vastgestelde ORT en wijzigt de compensatie niet.

Artikel 28.1 lid e vervalt per 1 januari 2015. Een werknemer die in een Families First project werkt, ontvangt voor het werken op onregelmatige tijden een toeslag zoals hierboven vermeld. Voor de werknemer die op 31 december 2014 in een Families First project werkt, geldt eveneens de hierboven genoemde afbouwregeling.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is bedoeld om de werknemer de mogelijkheid te bieden om na de geboorte van een kind de zorgtaken en arbeid op elkaar af te stemmen en een evenwicht te vinden tussen werk en zorg. Hierover kunnen het beste op maat afspraken gemaakt worden tussen de individuele werknemer en de leidinggevende. Vanuit die visie wordt de huidige cao-afpraak over een tegemoetkoming tijdens ouderschapsverlof, gewijzigd zodat deze tegemoetkoming flexibeler kan worden ingezet. De totale tegemoetkoming waarop de werknemer maximaal aanspraak kan maken wijzigt hierdoor niet.

- De werknemer krijgt een budget voor tegemoetkoming tijdens wettelijk ouderschapsverlof dat hij flexibel kan inzetten. Het budget is gelijk aan de huidige vergoeding (artikel 24 van de CAO Jeugdzorg). Deze vergoeding wordt bij aanvang van de eerste periode van ouderschapsverlof in zijn totaal berekend (= (50% van het uursalaris minus helft van het wettelijk minimum uurloon (= huidige ouderschapsverlofkorting)) x gemiddelde arbeidsduur x 13). Artikel 24 lid 3 wordt hierop aangepast.
- De werknemer kan samen met de werkgever afspraken maken over de manier en momenten van opname binnen de wettelijke kaders. Artikel 24 lid 1 sub e en f en lid 3 sub b.2 en b.3 worden hierop aangepast.
- De overige bepalingen blijven ongewijzigd.

Vervallen fiscale ouderschapsverlofkorting

Per 1 januari 2015 vervalt zeer waarschijnlijk de fiscale ouderschapsverlofkorting. Een wetsvoorstel hiervoor ligt ter bespreking bij de Eerste Kamer. In verband met deze wijziging wordt de tegemoetkoming tijdens ouderschapsverlof als volgt gewijzigd:

1. Werknemers die voor 1 januari 2015 gebruik maken van ouderschapsverlof kunnen voor zover dit verlof in 2015 doorloopt nog aanspraak maken op de ouderschapsverlofkorting. Zij ontvangen een tegemoetkoming van 50% van het salaris minus de ouderschapsverlofkorting.
2. Werknemers die op of na 1 januari 2015 maar uiterlijk 31 december 2015 gebruik gaan maken van ouderschapsverlof ontvangen in 2015 en 2016 (voor zover dit verlof doorloopt in 2016) een tegemoetkoming van 50% van het salaris. Zij kunnen als de fiscale ouderschapsverlofkorting per 1 januari 2015 wordt afgeschaft geen aanspraak maken op de ouderschapsverlofkorting maar de werkgever betaalt dan toch de volledige tegemoetkoming
3. Werknemers die op of na 1 januari 2016 gebruik gaan maken van ouderschapsverlof ontvangen voor de uren waarvoor zij aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming, een tegemoetkoming van 50% van het uursalaris minus 50% van het wettelijk minimum uurloon.

De werkgever heeft er belang bij dat de werknemer in 2014 met ouderschapsverlof gaat omdat er dan nog sprake is van fiscale ouderschapsverlofkorting. Om dit te stimuleren kan de werkgever aan de eerste categorie werknemers een door de werkgever vast te stellen eenmalige bonus verstrekken.

Bijzonder verlof

Per 1 januari 2015 wordt artikel 23 gewijzigd. Het recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt beperkt tot situaties die niet te plannen zijn (zie '*Bijlage 4: Bijzonder verlof (artikel 23)*').

Aanpassing cao aan wijziging AOW-gerechtigde leeftijd

In de cao zijn diverse bepalingen opgenomen die bedoeld zijn voor oudere werknemers en/of die bedoeld zijn een aansluiting te realiseren op de AOW-leeftijd. Dat de AOW-gerechtigde leeftijd opschuift, heeft een effect op deze bepalingen.

Voor de bepalingen die inwerking treden bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (of 60 jaar) wordt dit moment gewijzigd in: "de maand waarin de werknemer 10 jaar (of 5 jaar) jonger is dan de maand waarop hij de op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt". Dit geldt onder andere voor de leeftijd waarop de werknemer in aanmerking komt voor vitaliteitbudget (artikel 21) en de verlengde wachtgelduitkering (bijlage IX van de cao: 'Wachtgeldregelingen', Regeling I artikel 5 lid 3 en Regeling II artikel 4 lid 2). Hierbij gelden een aantal overgangsbepalingen:

- Ten aanzien van het vitaliteitbudget geldt voor bepaalde groepen werknemers een overgangsregeling (zie vitaliteitbudget).
- Ten aanzien van artikel 28.1 sub f afbouw ORT geldt dat de werknemer geboren in 1960 of eerder vanaf 55 jarige leeftijd gebruik kan maken van deze regeling, de werknemer geboren in 1961 vanaf leeftijd 55 jaar en 6 maanden, de werknemer geboren in 1962 vanaf 56 jaar.
- Ten aanzien van artikel 18.1 sub d, artikel 18.3 sub b en artikel 18.4 sub d geldt dat de werknemer geboren voor 1963 de werkgever kan verzoeken vanaf 55 jaar te worden vrijgesteld van deze bijzondere diensten. De werkgever zal dit verzoek honoreren als dit naar het oordeel van de werkgever redelijk en billijk is.

Voor de bepalingen die in werking treden bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar wordt dit moment gewijzigd in: "de maand waarin de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt." Dit geldt onder andere voor de duur van de wachtgelduitkering (bijlage IX van de cao : 'Wachtgeldregelingen', Regeling I artikel 10 lid 1b en Regeling II artikel 7 sub b).

Vitaliteitbudget

Per 1 januari 2015 wordt het vitaliteitbudget (artikel 21 lid 1.a en 1.b) gewijzigd. Het vitaliteitbudget wordt 79 maal het uurloon.

Voor de werknemers die op 31 december 2014 in dienst zijn bij een werkgever die onder de werkingssfeer valt van de CAO Jeugdzorg is er een overgangsregeling. Deze is van toepassing op de volgende werknemers (zie ook *Aanpassing cao aan wijziging AOW-gerechtigde leeftijd*):

Geboortejaar	Ingangsdatum vitaliteitbudget	Omvang vitaliteitbudget
1963	10 jaar voor AOW	118 uur
1962	56 jaar	118 uur
1961	55 jaar en 6 maanden	118 uur
1960 en eerder	55 jaar	118 uur (plus garantie-uren)

Een werkgever kan deze overgangsregeling ook toepassen op nieuwe werknemers die onder deze overgangsregeling vallen en die bij de werkgever in dienst treden na een gedwongen vertrek bij een eerder werkgever die onder de werkingssfeer valt van de CAO Jeugdzorg.

- Artikel 21 lid 1.b vervalt.
- Artikel 21 lid 2 en 3 vervallen.
- Bijlage VIII artikel 4 (garantie-uren) blijft van toepassing.

Reiskostenregelingen

Om een eenduidige uitleg van artikel 29.6 *Tegemoetkoming woon-werkverkeer* en van artikel 29.7 *Vergoedingen dienstreizen* te bevorderen, worden beide artikelen gewijzigd (zie *Bijlage 5: Reiskostenregelingen*).

Tegemoetkoming woon-werkverkeer

- Duidelijk moet zijn dat het hier gaat om een tegemoetkoming en niet om een vergoeding. Het is dus een arbeidsvoorwaarde (beloning).
- Het onderdeel "a. Werknemer met verhuisplicht" vervalt.
- Veel werkgevers bieden de mogelijkheid van fiscale uitruil met de eindejaarsuitkering. Deze mogelijkheid wordt opgenomen in de cao.
- Het maximum/ minimum bedrag en de eigen bijdrage per maand worden niet meer in de cao opgenomen. De werkgever en de OR kunnen hier op ondernemingsniveau afspraken over maken.

Vergoedingen dienstreizen

- Duidelijk moet zijn dat het hier gaat om een vergoeding van gemaakte kosten en niet om een tegemoetkoming. Omdat het gaat om kosten die een werknemer maakt om zijn werkzaamheden uit te kunnen voeren, moet hier een reële vergoeding voor worden gegeven. Tegenover elke dienstreis, ook die vanuit huis, staat een reële vergoeding.
- In een ondernemingsregeling is ruimte om met instemming van de ondernemingsraad op ondernemingsniveau af te spreken hoe kilometers niet dubbel uitbetaald worden.
- Voorkomen moet worden dat de regeling leidt tot administratieve lasten. Zo kan bijvoorbeeld op ondernemingsniveau afgesproken worden dat de werknemer de woon-werkverkeervergoeding zelf verrekenend met zijn declaratie voor dienstreizen;
- Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer om op een zo efficiënt en goedkoop mogelijke wijze te reizen voor het werk. Op instellingsniveau kunnen hierover afspraken gemaakt worden. Zo is het mogelijk om in een ondernemingsregeling van te voren te bepalen welk type vervoersmiddel het meest efficiënt kan worden ingezet voor het maken van dienstreizen. Dit geldt met name voor werknemers, werkzaam in ambulante functies.
- In artikel 29.7 wordt niet langer verwezen naar het jaar 2005 in relatie tot de hoogte van de minimale vergoeding per kilometer. Om het opgenomen minimale vergoedingsbedrag te kunnen duiden wordt de context hiervan opgenomen in een bijlage bij de cao (zie *Bijlage 5: Reiskostenregelingen*).
- Artikel 29.7 en artikel 29.6 worden toegevoegd aan artikel 4 van de cao. Daarmee kunnen beide regelingen op ondernemingsniveau worden overeengekomen.

- Naast de in lid b sub 1 genoemde saldering is er ook de mogelijkheid van fiscale uitruil.
- De afspraken over verblijfkosten (artikel 29.7 lid a sub 7) vervallen.

Caseload

Het advies van de paritaire werkgroep wordt onverkort overgenomen (zie 'Bijlage 6: Advies werkgroep caseload'). Als gevolg hiervan wordt artikel 34 aangepast. Werkgevers en de OR kunnen tijdens de looptijd van deze cao eigen beleid ontwikkelen om de werklast te beheersen en daarbij afwijken van de huidige caseloadnormen in de cao.

Scholing, ontwikkeling en beroepsregistratie

Beroepsvorming van professionals vormt een belangrijk onderdeel van de professionalisering van de Jeugdzorg. Registratie van professionals in het Kwaliteitsregister Jeugdzorg is een middel om deze beroepsvorming te ondersteunen. Registratie draagt bij aan de continue scholing en ontwikkeling van de professional en is daarmee van belang voor zowel de organisatie (kwaliteit van de dienstverlening) als de professional (duurzame inzetbaarheid). De (her)registratie vraagt een investering in tijd en geld die door de organisatie en de professional samen wordt opgebracht.

<i>Jeugdzorgwerker</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		Werkgever vergoedt de registratiekosten tot een maximumbedrag van € 100,- ²⁰ per jaar.
Kosten geaccrediteerde opleidingen		Volledig maar binnen kaders opleidingsbudget
Uren bijwonen opleiding		Werktijd
Vorbereiden en uitwerking opleiding	Eigen tijd	
Geaccrediteerde intervisie		Werktijd
Activiteiten in vrije ruimte	Eigen tijd en kosten eigen rekening.	

²⁰ De werkgever kan van dit bedrag in positieve zin afwijken. De bedragen zijn vastgesteld voor 2014 en 2015. Per 1 mei 2015 wordt het maximum bedrag, dat werkgevers vergoeden aan werknemers, na evaluatie (van de werkelijke kosten) opnieuw vastgesteld.

<i>Gedragwetenschapper eerste registratie (post master)</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		Werkgever vergoedt de registratiekosten tot een maximumbedrag van € 100,- ¹ per jaar.
Overige kosten	Maatwerk op niveau organisatie. In overleg met de OR worden redelijke en billijke afspraken gemaakt waarbij een gelijke verantwoordelijkheidsverdeling het uitgangspunt is.	Maatwerk op niveau organisatie. In overleg met de OR worden redelijke en billijke afspraken gemaakt waarbij een gelijke verantwoordelijkheidsverdeling het uitgangspunt is.

<i>Gedragwetenschapper herregistratie</i>		
	Aandeel werknemer	Aandeel werkgever
Kosten inschrijving register		Werkgever vergoedt de registratiekosten tot een maximum bedrag van € 100,- ¹ per jaar.
Kosten geaccrediteerde opleidingen en uren bijwonen opleiding	0% kosten werknemer en 100% eigen tijd <i>of</i> 50% kosten werknemer en 0% eigen tijd. Naar keuze van de werknemer	100% kosten werkgever en volledig eigen tijd werknemer <i>of</i> 50% kosten werkgever en volledig werktijd werknemer. Keuze werknemer
Vorbereiden en uitwerking opleiding	Eigen tijd	
Geaccrediteerde inter/super visie		Werktijd. Evt. kosten: 100%
Activiteiten in vrije ruimte	Eigen tijd en kosten eigen rekening.	

Aanvullende afspraken bij registratie:

1. De werknemer, die voor of op 1 januari 2014 in dienst was en die zich niet voor 1 januari 2014 heeft aangemeld voor registratie, en waarvan dit redelijkerwijs wel gevraagd had kunnen worden, dient zelf de kosten voor de registratie in het eerste jaar te betalen.
2. De herregistratiekosten en externe opleidingskosten worden niet vergoed volgens bovenstaande afspraken voor werknemers met een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een duur van 6 maanden of korter / aangegaan voor vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer met een duur gekoppeld aan die arbeidsongeschiktheid.
3. De werknemer, die dezelfde functie uitoefent voor meerdere werkgevers en/of ook als zelfstandige dezelfde soort werkzaamheden verricht waarvoor hij geregistreerd moet worden, krijgt naar rato van het dienstverband de registratie- en opleidingskosten vergoed.

¹ De werkgever kan van dit bedrag in positieve zin afwijken. De bedragen zijn vastgesteld voor 2014 en 2015. Per 1 mei 2015 wordt het maximum bedrag, dat werkgevers vergoeden aan werknemers, na evaluatie (van de werkelijke kosten) opnieuw vastgesteld.

Traineeship

Werkgevers die beginnende professionals als trainee aannemen kunnen deze werknemers inschalen in een salarisschaal één schaal lager dan de schaal waar in de functie is ingedeeld waarvoor de trainee wordt opgeleid. Tegenover deze lagere inschaling staat een investering van de werkgever in begeleiding, scholing en tijd. Het traineeship moet dan wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Het traineeship omvat een (samenhangend) leer- en ontwikkeltraject van 1 tot 2 jaar gericht op de ontwikkeling van de trainee van Starter naar Gevorderd professional (volgens de branchestandaard);
- De trainee wordt aantoonbaar niet voor zijn volledige arbeidsduur ingezet en krijgt voldoende gelegenheid en tijd om het leer- en ontwikkeltraject te volgen;
- Elke trainee heeft een mentor: een vakvolwassen professional met minimaal vijf jaar ervaring als Jeugdzorgwerker, die voldoet aan het Competentieprofiel voor de Mentor en de Mentorentraining heeft gevolgd;
- Het traineeship wordt afgesloten met een Proeve van Bekwaamheid of een EVC procedure, waarbij de beoordelingscriteria zoals beschreven in de branchestandaard 'Gevorderd professional' worden gehanteerd.
- Na afronding van het traineeship wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie horende salarisschaal in het ten opzichte van zijn op dat moment geldende salaris, naasthogere bedrag. De werkgever kan gebruik maken van artikel 25.5 lid b.

Verlofbudget

Aan artikel 20 lid 3 wordt als keuzemogelijkheid toegevoegd dat het verlofbudget kan worden ingezet (voor de kosten) in het kader van (her)registratie.

Garantiebanen

Partijen bij de CAO Jeugdzorg willen een verantwoordelijkheid nemen bij het realiseren van garantiebanen in de Jeugdzorg. Daarbij onderkennen partijen dat dit een forse uitdaging zal zijn gezien de te voorziene daling van de werkgelegenheid in de Jeugdzorg en het feit dat in de Jeugdzorg weinig werkgelegenheid is voor mensen met een lage opleiding.

CAO-partijen spreken de intentie uit dat de sector Jeugdzorg een evenredig deel van de garantiebanen voor haar rekening neemt. Werkgevers zullen zich maximaal inspannen om, ondanks de bovengenoemde beperkingen dit evenredige aantal garantiebanen te realiseren. Medio 2016 zal bezien worden hoeveel garantiebanen er in de Jeugdzorg zijn gerealiseerd en zullen indien nodig aanvullende afspraken volgen.

CAO-partijen spreken daarnaast af dat, om te onderzoeken welke banen er mogelijk in de Jeugdzorg te creëren zijn, in 2014 een functiecreatie-onderzoek zal worden uitgevoerd in samenwerking met het sectorfonds Sociale werkvoorziening (SBCM).

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben - Wajongers, SW'ers op de wachtlijst

en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 - wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Daartoe zal de huidige aparte loonschaal voor ID-banen (bijlage VIII artikel 2) worden gehanteerd met dien verstande dat deze loonschaal voor de garantiebanen wordt gemaximeerd op 120% WML. Deze loonschaal is nadrukkelijk alleen bedoeld voor de in deze bepaling omschreven doelgroep.

Overige afspraken

- Commissie van Geschillen

Artikel 38 lid 2 wordt uitgesloten als sprake is van een ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen, waaraan een reorganisatieplan ten grondslag ligt, dat met instemming van de OR is vastgesteld .

- Werkkostenregeling

Op ondernemingsniveau spreken de werkgever en de OR regelingen af passend binnen de fiscale mogelijkheden van de werkkostenregeling. Onderdeel van deze afspraken vormt in ieder geval een regeling voor het fiscaal vrijgesteld vergoeden van vakbondscontributie (artikel 32.2) aan werknemers die lid zijn van een vakbond.

- Overname personeel bij aanbesteding

Artikel 15 is van toepassing tot en met 30 april 2015.

- Het nieuwe werken

In de cao zijn verschillende bepalingen opgenomen over thuiswerken / telewerken / het nieuwe werken. Omdat het nieuwe werken ook in de Jeugdzorg steeds meer plaatsvindt, worden deze bepalingen getoetst aan de huidige wet- en regelgeving en als een samenhangend geheel opgenomen in de nieuwe cao.

- Aanpassing van het dispensatie-artikel

De artikelen 2.2 en 2.3 en de bijlage V 'Reglement dispensatie toepassing cao' zijn aangepast conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid '*Dispensatie in de cao, een transparante procedure*'. Hierdoor ontstaat een transparante en controleerbare dispensatie-bepaling.

- Herredactie van de cao

Partijen zijn bezig met een fundamentele herredactie van de teksten van de cao. Doel is om de cao toegankelijker en leesbaarder te maken. De wijzigingen in het cao-akkoord zullen betrokken worden bij deze herredactie. De nieuwe cao-teksten zullen zo spoedig mogelijk afgerond worden. Voor zover dit leidt tot inhoudelijke wijziging van de nieuwe cao zullen deze wijzigingen op een later moment worden voorgelegd aan de achterbannen.



- Algemeen verbindend verklaren (AVV)

Partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken hun cao algemeen verbindend te verklaren.

Utrecht, 3 juli 2014

Namens CAO-partijen,

Jeugdzorg Nederland

Abvakabo FNV

J.A. Kamps

G. Noortman

CNV Publieke Zaak

**FBZ: Federatie van
Beroepsorganisaties in de Zorg**

O. Overbeek

R.A.C.L. Héman

Het akkoord inclusief alle bijlagen is te vinden op de website
<http://www.fcb.nl/jeugdzorg/cao>).

Bijlage XIII Context Indexatie kilometervergoeding dienstreizen

(ex. Art. 29.7)

De werkgever dient in overeenstemming met de OR of PVT een regeling voor reis- en verblijfkosten vast te stellen. Indexatie moet onderdeel uitmaken van deze regeling. Dit betekent dat jaarlijks op basis van een indexatiemethode bekeken moet worden of aanpassing van het normbedrag noodzakelijk is. Het bedrag kan bijvoorbeeld verhoogd worden als de kosten op een bepaalde peildatum met minimaal een van te voren vastgesteld percentage is gestegen t.o.v. het laatste moment dat indexatie heeft plaatsgevonden.

Er zijn verschillende methodes om te indexeren. Partijen bepalen dus in overeenstemming welke indexatie (bijvoorbeeld NS-verhogingen, CPB, Consumentenprijsindex (CBS) of Belastingdienst volgen) plaats zal vinden; Het bedrag van minimaal € 0,29 netto dat in artikel 29.7 cao 2011-2013 is opgenomen dateert van 2005. Organisaties die in de achterliggende jaren de vergoeding hebben geïndexeerd, kennen in 2014 vergoedingen die variëren binnen de bandbreedte van € 0,31 en € 0,33 per kilometer. Dit is mede afhankelijk van de vormgeving van de gehele regeling.

Bijlage XIV Advies werkgroep Caseload

Inleiding en opdracht

Cao-partijen in de Jeugdzorg spreken al geruime tijd over een mogelijke aanpassing van de caseloadnormen (art. 34 huidige cao) in de CAO Jeugdzorg. Er is een werkgroep samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers.

Voor deze werkgroep is de volgende opdracht geformuleerd:

Cao-partijen realiseren zich dat het onderwerp caseloadnormen een lange geschiedenis kent. Nu het onderwerp ook in de lopende onderhandelingen weer op tafel ligt, hebben ze besloten de gesprekken hierover breder te willen voeren dan aan de cao-tafel. Zij zullen daarom een aantal werkgevers en werknemers vragen deel te nemen aan een werkgroep. Zij vragen deze werkgroep hen te adviseren of en welke alternatieve afspraken mogelijk zijn die:

- *De werkdrukbelasting op een transparante, structurele manier regelen*
- *De werknemers voldoende houvast bieden om de werklust/werkverdeling bespreekbaar te maken en te houden.*

De werkgroep is tweemaal bijeen geweest. Onderstaand treft u het advies van de werkgroep aan.

Korte samenvatting van relevante ontwikkelingen in de Jeugdzorg

Vanaf 1998 kent de CAO Jeugdzorg caseloadnormen (art. 34 huidige cao). Deze normen zijn in de cao opgenomen in een poging om de werklust / werkdruk tegen te gaan. De normen hebben zowel aan werkgeverszijde (grondslag financiering) als aan werknemerszijde (instrument om werkdruk bespreekbaar te maken) een functie gehad. Daarnaast vormde ook het kwaliteitsaspect een reden om tot caseloadnormen te komen in de cao. De in de cao opgenomen caseloadnormen gelden voor een beperkte groep werknemers in de sector (gezinsvoogdij). Naast normen in de cao zijn door sociale partners de afgelopen jaren vele andere initiatieven ondernomen om de werkdruk tegen te gaan. Vanuit FCB wordt een groot aantal instrumenten aangeboden. Daarnaast hebben er diverse onderzoeken plaatsgevonden.

Werklust / werkdruk blijft echter een relevant vraagstuk in de Jeugdzorg. Ongeveer 50% van de werknemers zegt met enige regelmaat werkdruk te ervaren. Cao-partijen onderkennen dit. Werkdruk wordt zowel door werkgevers als door werknemers als een belangrijk vraagstuk beschouwd. Het is daarom niet de vraag OF hieraan aandacht moet worden besteed maar meer HOE dat het meest effectief kan/moet gebeuren.

Cao-partijen praten al enige jaren over de wenselijkheid om de in de CAO Jeugdzorg opgenomen caseloadnormen te herzien. Dat wordt mede ingegeven door ontwikkelingen die binnen de Jeugdzorg plaatsvinden. De belangrijkste ontwikkelingen kunnen als volgt samengevat worden:

- Als gevolg van de decentralisatie worden gemeentes vanaf 2015 opdrachtgever. Dat leidt ertoe dat er een meer pluriform beeld zal ontstaan in de Jeugdzorg. Immers, gemeentes zullen verschillende opdrachten verstrekken en verschillende criteria hanteren bij het gunnen van een opdracht. De decentralisatie kent ook een financiële component. Er vindt een korting plaats op de beschikbare budgetten. Ook de concurrentie vanuit partijen die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen neemt waarschijnlijk toe. Het gevaar bestaat dat door de bezuinigingen en aanbestedingen er prijsdruk ontstaat en de kwaliteit van het werk en de werklust daaronder gaan lijden.
- In toenemende mate is er sprake van de verantwoordelijkheid voor gezinnen i.p.v. individuen. Multidisciplinaire teams bieden integrale dienstverlening. Daarnaast ontstaan er nieuwe vormen van dienstverlening. Dat is van invloed op de workload, de huidige afspraken over caseloadnormen zijn daarop niet meer goed toepasbaar. De gezinsaanpak heeft consequenties voor de wijze waarop organisaties ingericht worden. Het normenkader kwaliteit speelt daarbij een belangrijke rol. Immers organisaties zullen tenminste aan dit normenkader moeten voldoen.
- Partijen onderkennen dat de workload door verschillende factoren wordt beïnvloed:
 - De complexiteit van de individuele of de gezinssituatie
 - De fase waarin de zorg plaatsvindt
 - De expertise en ervaring van de verantwoordelijke medewerker
 - De 'arbeidsmarktfithheid' van de medewerker
- Er zijn inmiddels enkele best practices ontstaan waarbij de toewijzing van cases op teamniveau plaatsvindt. Er is een trend waarneembaar waarbij niet langer wordt uitgegaan van een individuele caseload maar van een gemiddelde caseload op het niveau van het team. Op deze wijze kan beter met de eerder genoemde factoren rekening worden gehouden. De omvang van de gemiddelde caseload is verschillend en in belangrijke mate afhankelijk van de wijze waarop de organisatie is ingericht (gezinnen, individuen, multidisciplinair,). Al werkend ontstaan er verschillende nieuwe normen / richtlijnen die worden gehanteerd om de werklust beheersbaar te houden of te maken.

Uitgangspunten voor een herziening van de cao afspraken t.a.v. caseloadnormen

Een eventuele herziening van de afspraken over caseloadnormen moet volgens de werkgroep voldoen aan de volgende uitgangspunten:

- 1) Afspraken moeten organisaties in staat stellen om te voldoen aan het normenkader kwaliteit
- 2) Afspraken moeten werknemers / ondernemingsraden / teams voldoende houvast bieden om tot concrete afspraken te komen t.a.v. de beheersing van de werklust / werkdruk. Een landelijke norm is nodig / kan behulpzaam zijn om op decentraal niveau daar , met de medezeggenschap, een nadere invulling aan te geven.
- 3) Afspraken moeten organisaties in staat stellen om tot normen / richtlijnen te komen die aansluiten bij de wijze waarop de organisatie is ingericht

- 4) Afspraken moeten voldoende rekening houden met de doorslaggevende factoren die van invloed zijn op de werklast (complexiteit van de cases, fase waarin de cases zich bevindt, expertise en ervaring van de medewerker. 'arbeidsmarktfitheid')
- 5) Afspraken zouden bij voorkeur betrekking moeten hebben op een bredere groep werkenden dan nu het geval is (alle medewerkers?)

Advies werkgroep

De Jeugdzorg staat voor een grote transitie en transformatie. Organisaties bereiden zich daarop voor. De werkgroep onderkent dat de diversiteit in de wijze waarop organisaties worden ingericht zal toenemen. Dat heeft ook gevolgen voor de afspraken die moeten worden gemaakt om de werkbelasting te beheersen. Hoe zich dit precies zal ontwikkelen is in dit stadium van de transitie moeilijk te voorspellen. De komende jaren zal op het niveau van organisaties / teams een nieuwe praktijk ontstaan. Al werkend zullen nieuwe richtlijnen en/of normen ontwikkeld worden. Het is op dit moment, in een zich ontwikkelende omgeving, moeilijk om nieuwe landelijke normen te ontwikkelen.

Het effectief beheersen van werkbelasting vraagt om maatwerk op het niveau van de organisatie, het team en de individuele medewerker. Naast afspraken over caseloadnormen zijn nog vele andere factoren van invloed op de mate waarin het werk als te belastend kan worden ervaren. De werkgroep vindt het van belang dat ook deze factoren worden meegenomen in de ontwikkeling van nieuwe afspraken binnen organisaties en teams.

De werkgroep onderkent dat de in de cao opgenomen caseloadnormen in de praktijk vaak zijn vertaald naar een individuele norm. Dat is echter nooit de intentie geweest van cao-partijen. Dit blijkt niet eenduidig uit de tekst van de cao. De caseloadnormen geven een bandbreedte aan voor de gemiddelde caseload per individuele medewerker binnen een team. Afhankelijk van de situatie kan hiervan naar boven en naar beneden worden afgeweken. De werkgroep adviseert cao-partijen om dit aspect te benadrukken.

De werkgroep onderkent dat de in de cao opgenomen caseloadnormen betrekking hebben op een beperkt deel van de in de Jeugdzorg werkzame populatie (de gezinsvoogdij). De transitie zal ertoe leiden dat in steeds meer situaties geen harde grens kan worden getrokken tussen de gezinsvoogdij en andere vormen van dienst- en hulpverlening. Er zal waarschijnlijk sprake zijn van een trend waarin veel meer in multidisciplinaire teams wordt gewerkt. Dat vraagt ook om een herziening van de afspraken die moeten bijdragen tot het beheersen van de werklast.

Dit alles overwegende komt de werkgroep tot het volgende advies:

- Handhaaf voorsnog de huidige caseloadnormen in de CAO Jeugdzorg waarbij nadrukkelijk wordt vermeld dat het niet om een individuele norm gaat maar om een bandbreedte waarvan op het niveau van het team in individuele situaties zowel naar boven als naar beneden kan worden afgeweken.

- Stimuleer en faciliteer organisaties gedurende de looptijd van de cao om in overleg met de ondernemingsraad tot een eigen beleid te komen dat is gericht op het beheersen van de werkbelasting. Uitgangspunt voor dit beleid is het tot stand brengen van maatwerkafspraken die aansluiten bij de specifieke kenmerken van de organisatie. Organisaties houden daarbij rekening met de voorwaarden uit het normenkader kwaliteit, de samenstelling en de werkzaamheden van het team en de factoren die op individueel niveau van invloed zijn op werkbelasting. Stimuleer daarbij de dialoog binnen teams en tussen de leidinggevende en de individuele medewerker.
- Maak het mogelijk om op het niveau van de organisatie overeenstemming te bereiken met de ondernemingsraad (instemmingsrecht) over een eigen beleid gericht op het beheersen van werkbelasting waarbij kan worden afgeweken van de caseload normen die in de CAO Jeugdzorg zijn opgenomen. Kom op het niveau van de organisatie tot een passende mix van instrumenten, werkwijzen, werkvormen en overlegvormen die ingezet kunnen worden om de werklast meer in balans te brengen.
- Volg als cao-partijen welke afspraken binnen organisaties worden gemaakt en onderzoek welke best-practices er ontstaan en ontsluit deze informatie voor andere organisaties en ondernemingsraden in de Jeugdzorg.
- Bespreek het onderwerp opnieuw bij de eerstvolgende cao-onderhandelingen en beoordeel dan of het nog langer gewenst / nodig is om in de cao caseloadnormen op te nemen.

Werkgroep caseloadnormen Jeugdzorg
April 2014