



CAO JEUGDZORG 2011 - 2013

CAO Jeugdzorg 1 mei 2011 – 30 april 2013



ABVAKABO FNV





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 2011 tot en met 30 april 2013

De CAO Jeugdzorg is afgesloten door

Jeugdzorg Nederland

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

FBZ

Inhoudsopgave

Preambule		6
Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	7
Artikel 1	Definities	7
Artikel 2	Werkings sfeer	8
Artikel 3	Looptijd	10
Artikel 4	Karakter cao, toepassing en afwijkingen	11
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werkgever	12
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	18
Artikel 13	Schorsing en op non-actief stelling	20
Artikel 14	Boventalligheid en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen	21
Artikel 15	Overname personeel bij aanbesteding	23
Hoofdstuk III	Tijd	24
Artikel 16	Arbeidsduur	24
Artikel 17	Werktijden	24
Artikel 18	Bijzondere diensten	25
Artikel 19	Vakantie (wettelijk verlof)	26
Artikel 20	Verlofbudget (bovenwettelijk verlof)	27
Artikel 21	Vitaliteitbudget	28
Artikel 22	Feestdagen	29
Artikel 23	Bijzonder verlof	29
Artikel 24	Wettelijke verlofsoorten	31
Hoofdstuk IV	Inkomen	34
Artikel 25	Salaris	34
Artikel 26	Eindejaarsuitkering	36
Artikel 27	Vakantietoelage	36
Artikel 28	Toeslagen en gratificatie	37
Artikel 29	Vergoedingen, tegemoetkomingen en inhoudingen	39
Artikel 30	Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	46
Artikel 31	Pensioen	47
Artikel 32	Benefits	48
Hoofdstuk V	Employability	49
Artikel 33	Opleidingsbeleid	49
Artikel 34	Regulering werklast en werkdruk	51

Hoofdstuk VI	Medezeggenschap	54
Artikel 35	Ondernemingsraad	54
Artikel 36	Personeelsvertegenwoordiging	55
Artikel 37	Faciliteiten werknemersorganisaties	55
Hoofdstuk VII	Geschillen	57
Artikel 38	Commissie van Geschillen	57
Bijlagen		
I	Functiematrix	58
II	Salarisschalen	62
III	Model Arbeidsovereenkomst	66
IV	Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan	69
V	Reglement Dispensatie Toepassing cao	71
VI	Reglement Commissie van Geschillen	72
VII	Toepassing Arbeidstijdenwet	74
VIII	Overgangsregelingen	77
IX	Wachtgeldregelingen	82
X	Gezinshuisouders	89
XI	Modelverklaring omtrent het bestaan van een relatie	91
XII	Akkoord	92
Trefwoordenregister		100

Preambule bij herredactie cao Jeugdzorg 2011 - 2013

In de cao Jeugdzorg 2011-2013 zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd. Een aantal inhoudelijke wijzigingen komt voort uit nieuwe afspraken tussen de bij de cao betrokken partijen. Andere tekstuele wijzigingen zijn het resultaat van een algehele redactie van de tekst van de cao. Doel van deze herredactie is de leesbaarheid te vergroten, niet om artikelen inhoudelijk te wijzigen.

Hoewel de algehele herredactie met de grootste zorgvuldigheid is uitgevoerd, is het mogelijk dat door de herredactie artikelen tot een andere interpretatie leiden. Als dit het geval is en dit leidt tot een geschil tussen werkgever en werknemer, een OR en/of een PVT, dan is de tekst van het betreffende artikel in de cao 2010-2011 doorslaggevend. Dit geldt niet voor artikelen die inhoudelijk zijn gewijzigd als gevolg van gemaakte afspraken tussen cao partijen in het kader van de cao 2010-2011 en de cao 2011-2013.

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 ongehuwde 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 Werkingsfeer

2.1 Algemeen

De cao is 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 Ontheffing cao-bepalingen

- a. De bepalingen van de cao kunnen door partijen bij de cao op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever met instemming van de OR – of bij het ontbreken daarvan de PVT – geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers, indien deze werkgever tevens valt onder de werkingssfeer van een andere cao, zulks in overleg met partijen bij deze andere cao.
- b. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient ten minste aan de volgende criteria te worden voldaan:
 - De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
 - Deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao.

2.3 Dispensatie toepassing cao

Een werkgever als bedoeld in artikel 2.1, die een kleinschalige voorziening dan wel een project in stand houdt, kan aan cao-partijen verzoeken ontheffing te verlenen van de toepassing van bepaalde regelingen in de cao of onderdelen daarvan. Het verzoek kan door de werkgever worden gedaan ten behoeve van al zijn werknemers dan wel ten behoeve van een gedeelte van zijn werknemers. De samenstelling, de toegang, de werkwijze en de bevoegdheden van cao-partijen zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd, opgenomen in Bijlage V Reglement Dispensatie Toepassing cao.

Artikel 3 Looptijd

1. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 mei 2011 tot en met 30 april 2013.
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 21.2 OBU;
 - 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, artikel 1, 2 en 3 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.

4.2 Relatiepartner

1. 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.
2. 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.
3. Is aan het gestelde in lid 1. en lid 2. 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.
4. 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. Om bij reorganisaties duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden, moet iedere organisatie, die valt onder de werkingssfeer van de cao per 1 juli 2013 beschikken over een doorlopend 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 doorlopend sociaal plan af met werknemersorganisaties. De organisatie nodigt alle bij de cao betrokken werknemersorganisaties uit voor overleg over het doorlopend sociaal plan.

- e. Als het in lid d. genoemde doorlopend sociaal plan niet van toepassing is en door een reorganisatie ten minste een bepaald aantal werknemers moet worden ontslagen stellen werkgever en de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao een (aanvullend) sociaal plan op. Voor organisaties tot 300 werknemers geldt: 5%. Voor organisaties vanaf 300 werknemers geldt: 15 werknemers.
Als door een reorganisatie minder dan het hiervoor genoemde percentage dan wel aantal werknemers moeten worden ontslagen, doet de werkgever melding van de reorganisatie en het aantal ontslagen bij het OAJ.
- f. Per 1 juli 2013 vervalt artikel 5.4.1.e of zoveel eerder als er een doorlopend sociaal plan met de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties is overeengekomen.
- g. Toepassing van het Ontslagbesluit vindt eerst plaats na overleg met de werknemersorganisaties waarvan leden bij de werkgever werkzaam zijn.
- h. 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 gebeurd 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.

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer

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:
 - direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen, dan wel;
 - direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel;
 - 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 a, 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. (Gewijzigd per 1 januari 2013). 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 Bovenalligheid 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.
 - a. Tot en met 30 april 2012 is lid 1 niet van toepassing op de:
 - werknemer in dienst van een instelling voor spel- en opvoedingsvoorlichting;
 - werknemer werkzaam bij een advies- en meldpunt kindermishandeling onderdeel uitmakend van Bureau Jeugdzorg;
 - werknemer in dienst van voorzieningen voor pleegzorg;
 - werknemer in dienst van adviesbureaus voor jeugd en gezin;
 - werknemers in dienst van justitiële jeugdinrichtingen.
 - b. Artikel 14.1 a vervalt vanaf 1 mei 2012.

2. a. Tot en met 30 april 2012 geldt dat de werknemer, in dienst van een werkgever met een adviesbureau voor jeugd en gezin of in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 sub XII van deze cao, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege:
 - beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, dan wel;
 - reorganisatie of fusie ten gevolge van de vaststelling of wijziging van plan of programma van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van een Convenantfinancieringsregeling, dan wel;
 - reorganisatie of fusie ten gevolge van de vaststelling of wijziging van het meerjarenplan van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van het Besluit proefgemeenten, dan wel;
 - verlaging van de subsidie binnen het kader van/ op grond van de Tijdelijke subsidieregeling jeugdhulpverlening,een wachtgeld wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van Bijlage IX.1, 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. Artikel 14.2 a vervalt vanaf 1 mei 2012.
3. 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.
4. 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.
5. 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 4 bedoelde onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid.
6. 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 werkingssfeer van deze cao valt.
2. Lid 1 is van toepassing tot en met 30 april 2013.

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. a. De werknemer, die niet volgens wisselende dienst werkt, heeft recht op 2 dagen verlof per week, in de regel op zaterdag en zondag.
b. 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.
10. 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 van 55 jaar en ouder;
 - de zwangere werkneemster na de derde maand van de zwangerschap;
 - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.
- e. 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 kampperioden 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 van 55 jaar of ouder;
 - de zwangere werkneemster na de derde maand van de zwangerschap;
 - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.
- c. 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.
- a. 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 eerste lid 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:
 - de werknemer die 55 jaar of ouder is;
 - de werkneemster die zwanger is, zulks ná het ingaan van de derde maand van de zwangerschap;
 - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.

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 aantoonst.
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 pensioen;
 - aanwenden als storting in zijn levensloopregeling;
 - 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)

1. a. De werknemer heeft vanaf de maand waarin de werknemer 55 jaar wordt recht op een vitaliteitbudget van 158 maal het uurloon. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar 55 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 zijn:
- de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en;
 - de werknemer die gebruik maakt of kan maken van de OBU en die blijft werken.
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 21.3 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;
 - extra pensioen.
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.

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, Koninginnedag, 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

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.

Artikel 24 Wettelijke verlofsoorten

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen 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 onder opgave van:
 - de aaneengesloten periode van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - de spreiding van de verlofuren over de week.
 - 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. 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.
 - h. De werknemer die ziek wordt tijdens de periode van ouderschapsverlof, houdt recht op de tegemoetkoming overeenkomstig het bepaalde in lid 3.
 - i. 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 3. bij ernstige ziekte van een of meer personen als hierna bedoeld onder 2.b., indien uit een schriftelijke door de werknemer aan de werkgever te overleggen verklaring van de behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is.
 - b. De personen voor wier verzorging het verlof kan worden verleend zijn: de echtgenoot, echtgenote, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangehuwde kinderen.
3. Met betrekking tot de (overige) bepalingen:
- a. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
 - b.
 1. Het maximum aantal uren van het verlof per keer dat de werknemer recht heeft op gedeeltelijk betaald verlof, wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de betreffende werknemer te vermenigvuldigen met 13. Over de opgenomen verlofuren zoals hiervoor bedoeld wordt 50% van het salaris doorbetaald. In geval van ouderschapsverlof wordt op de tegemoetkoming de fiscale ouderschapsverlofkorting, verstrekt door de Belastingdienst, in mindering gebracht. De werkgever verstrekt aan de werknemer die aangeeft ouderschapsverlof op te willen nemen de brochure 'ouderschapsverlofkorting'.
 2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
 3. In afwijking van het gestelde onder 2. kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 4. 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.
 - c. 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 heeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan één maand na het verzoek.

- d. 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.c., blijft het recht op verlof wél behouden.
- e. Bij ziekte tijdens het verlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
- f. 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.

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 juni 2012 ontvangt de werknemer die op 30 april 2012 in dienst is een eenmalige uitkering van bruto 1,6% van het in de periode 1 mei 2011 tot en met 30 april 2012 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 ambulant 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 werkingssfeer 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.

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 € 155,53 per 1 november 2010 en € 158,64 per 1 mei 2012 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 Onregelmatige dienst

- 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

onregelmatigheidstoelage, behoudt onverkort aanspraak op zijn volledige onregelmatigheidstoelage 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.

28.2 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: drievierde 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. vakantietoelage over de gemiddelde omvang en;
 3. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoelage 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 uitreden 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. **Werknemer met verhuisplicht**
1. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizing is opgelegd en die niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling.
 2. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in lid 1. is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer verminderd met een eigen bijdrage van € 40,00 per maand, tot een maximum volgens onderstaande tabel:

<i>Enkele-reisafstand in kilometers meer dan</i>	<i>maar niet meer dan</i>	<i>Bedrag per maand per 1 januari 2005</i>
0 km	10 km	€ 0,00
10 km	15 km	€ 65,98
15 km	20 km	€ 92,37
20 km	-	€ 131,95

3. Indien de werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer vervalt de in sub 2 genoemde eigen bijdrage. De werknemer dient de vervoersbewijzen aan de werkgever te overleggen.
- b. Werknemer zonder verhuisplicht
 1. Eveneens wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling aan de werknemer aan wie geen verplichting tot verhuizing is opgelegd.
 2. De tegemoetkoming is in dat geval gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer tot een maximum van € 131,95 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage van € 40,00 per maand. Een aldus berekende tegemoetkoming van € 2,00 per maand of minder wordt niet uitbetaald.
 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.
- c. 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.
- d. 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.

29.7 Vergoedingen dienstreizen
(zie ook *Bijlage VIII, art. 6*)

- a. De werkgever dient in overeenstemming met de OR of PVT een regeling voor reis- en verblijfkostenvergoeding vast te stellen.
- b. Uitgangspunten van de ondernemingsregeling zijn:
 1. De werkgever is verplicht eventuele fiscale ruimte die overblijft bij de vergoeding voor woon-werkverkeer optimaal te benutten in het kader van de vergoeding voor dienstreizen;
 2. Indien er sprake is van een vergoeding per afgelegde kilometer waarbij de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, ontvangt de werknemer (met benutting fiscale ruimte) minimaal € 0,29 netto (niveau 2005) per afgelegde dienstreiskilometer;
 3. Indexatie moet onderdeel uitmaken van deze regeling. Als er ten onrechte vanaf de ingangsdatum sinds 1 januari 2005 verplichte ondernemingsregeling, in een onderneming de verplichte indexering van de kilometervergoeding en vergoedingen zoals genoemd in sub 8. achterwege is gebleven, dienen werkgever en OR of PVT zo spoedig mogelijk afspraken te maken over hoe dit te repareren;
 4. Dienstreizen en woon-werkverkeer zijn twee verschillende en dus gescheiden regelingen;
 5. Bij dienstreizen vindt geen verrekening met de vergoeding woon-werkverkeer plaats;
 6. De werkgever stelt in overleg met de OR of PVT voor de eigen organisatie vast wat een dienstreis is en wat als standplaats/ plaats van tewerkstelling gerekend wordt (werkplek/ kantoor of woonplaats);

7. Een afspraak over een mogelijke vergoeding voor tol- en parkeergelden dient onderdeel uit te maken van de regeling;
8. Voorts dient een afspraak gemaakt te worden over alle onderwerpen die voorheen waren geregeld in Uitvoeringsregeling G van de cao Jeugdhulpverlening 2002-2003, te weten:
 - OV-vergoeding: de werknemer die in opdracht van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie dienstreizen maakt, heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer op basis van het laagste-klasetarief (niveau 2005), tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
 - bromfietsvergoeding: (niveau 2005 € 1,91 per dag);
 - fietsvergoeding: (niveau 2005 € 1,13 per dag bij een reisafstand tot 21 kilometer per dag en € 0,05 per dag vanaf de 21e kilometer per dag);
 - algemene vergoeding: voor de werknemer die zonder toestemming van de werkgever voor zijn dienstreizen gebruik maakt van de eigen auto in plaats van gebruik te maken van het openbaar vervoer (niveau 2005 € 0,09 per kilometer);
 - verblijfkostenvergoeding: (niveau 2005 de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 112,03 per etmaal);
 - verzekering: de werknemer die met toestemming van de werkgever voor zijn dienstreizen gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient een WA-verzekering af te sluiten, die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt en waarbij tevens een medezittendenverzekering is afgesloten.

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.

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 1. 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 1. 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.

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. bedoelen 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

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 functievervulling 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.

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 de 65-jarige leeftijd;
 - 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.

Artikel 34 Regulering werklust en werkdruk

1. Partijen erkennen het belang om te komen tot reguleren en beheersen van de werklust. Het totale werkaanbod binnen de organisatie hoort in balans te zijn met de omvang van de formatie. Het reguleren en beheersen van werklust moet op ondernemingsniveau plaatsvinden. cao-partijen hebben ter ondersteuning de brochure 'Werklust Jeugdzorg' opgesteld en de website www.werklustjeugdzorg.nl gelanceerd.

Op 1 oktober 2008 heeft iedere organisatie vallend onder de werkingssfeer van de cao Jeugdzorg een adviesaanvraag naar de OR gestuurd dat een plan van aanpak betreft met betrekking tot de beheersing van de werklust.

De werkgever die niet voor 1 oktober 2008 een adviesaanvraag heeft neergelegd bij de OR dient dit schriftelijk en onderbouwd te verantwoorden aan het OAJ. Het OAJ publiceert in november 2008 over de stand van zaken aan werkgevers en werknemers in de branche.

Als de adviesaanvraag plan van aanpak werklust niet op uiterlijk 1 januari 2009 tot een positief advies van de OR heeft geleid, wordt hierover door de werkgever en de OR schriftelijk en onderbouwd gerapporteerd aan het OAJ (via mail post@fcb.nl.)

Over de nakoming van de werklustafspraken in de cao vindt een nulmeting, tussenmeting en eindmeting plaats. De eindmeting vindt plaats uiterlijk in november 2009.

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 werklust.
- De werklust 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 werklust per team aangehouden wordt. De meeteenheid kan jaarlijks gewijzigd worden in overeenstemming met de OR.
- De werklust 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 voorsnog 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 voorsnog 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 werklust 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.

¹ Waar OR staat, kan ook PVT gelezen worden.

In 2006 zullen cao-partijen een start maken met de landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij. De eerste meting kan daarna gerealiseerd worden. Hiertoe dient in het licht van de opvatting van partijen (5^e bullet) duidelijkheid te bestaan over de wijze waarop de methodiek van het Deltaplan vormgegeven wordt. Aan de hand van de eerste meting en de daarna volgende jaarlijkse metingen kunnen de op te nemen bandbreedtes in overeenstemming gewijzigd worden.

Cao-partijen hebben de gezamenlijke verantwoordelijkheid om voor de landelijke invoering van de methodiek van het Deltaplan bij werkgevers en werknemers draagvlak te bewerkstelligen en vertrouwen te bevorderen.

3. Partijen zullen het initiatief nemen om met werkgevers en werknemers in de branche in discussie te gaan over een beroepscode.

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.²

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

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

35.4 Faciliteiten

1. 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.
2. Bij parttimers kan de werkgever op verzoek van de werknemer de arbeidsduur tijdelijk uitbreiden als dit noodzakelijk is voor de OR-werkzaamheden.
3. De faciliteiten van e-mail en intranet worden ter beschikking gesteld aan de medezeggenschapsorganen. Hiervoor worden eenmalig op ondernemingsniveau afspraken gemaakt.
4. Een achterbanraadpleging door de OR zoals bedoeld in artikel 17 lid 1 WOR geldt voor alle werknemers als werktijd.
5. De werkgever draagt zorg voor secretariële ondersteuning van de OR.

² 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

35.5 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 gerede 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.
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 I Functiematrix

(ex. art. 25 cao)

Artikel 1 Algemeen

1. Eenmaal per twee jaar stelt de werkgever in overleg met OR of PVT vast of het functiegebouw onderhoud vraagt.
2. De werkgever is verantwoordelijk voor een actuele beschrijving van de functies.
3. De werknemer kan om herziening van zijn functiebeschrijving en –waardering vragen. De functie zal dan opnieuw worden beschreven en gewaardeerd, conform de hiernavolgende artikelen 2 en 3.

Artikel 2 Vaststellen functiebeschrijving

1. Als basis voor de inschaling geldt de beschrijving van de feitelijke werkzaamheden die de werknemer duurzaam uitoefent.
2. De werkgever stelt een beschrijving op van de door de werknemer feitelijk uitgeoefende functie en stelt deze voorlopig vast. Indien de feitelijke werkzaamheden overeenkomen met een functie zoals opgenomen in het functieboek, kan de werkgever die functiebeschrijving uit het functieboek voorleggen aan de werknemer.
De functiebeschrijving wordt opgesteld overeenkomstig de in het functieboek gehanteerde systematiek met betrekking tot algemene kenmerken, doel van de functie, organisatorische positie, hoofdactiviteiten, profiel en specifieke kenmerken.
De voorlopig vastgestelde functiebeschrijving wordt schriftelijk aan de werknemer voorgelegd.
3.
 - a. Indien de werknemer instemt met de door de werkgever voorlopig vastgestelde functiebeschrijving, is de functiebeschrijving hiermede definitief geworden.
Als blijkt van akkoord dienen zowel de werkgever als de werknemer de functiebeschrijving te ondertekenen.
 - b. Indien de werknemer de voorlopig vastgestelde functiebeschrijving niet binnen 14 dagen na ontvangst voor akkoord heeft ondertekend en geretourneerd aan de werkgever, nodigt de werkgever de werknemer uit voor overleg dat erop is gericht (alsnog) overeenstemming te bereiken over de functiebeschrijving.
 - c. Daarna stelt de werkgever de functiebeschrijving definitief vast.
4. Als de werknemer niet instemt met het definitief besluit van de werkgever over de functiebeschrijving kan hij binnen 30 dagen na ontvangst van de door de werkgever vastgestelde definitieve functiebeschrijving bezwaar maken bij de Commissie van Geschillen (artikel 38).

Artikel 3 Vaststellen salarisschaal

1. Op grond van de definitieve functiebeschrijving dient de werkgever de daarbij behorende salarisschaal vast te stellen.

2. Indien de feitelijke werkzaamheden overeenkomen met een functie zoals opgenomen in het functieboek, kan de werkgever die functiebeschrijving uit het functieboek voorleggen aan de werknemer.
De bij deze functiebeschrijving behorende salarisschaal wordt toegekend aan de werknemer door middel van een schriftelijk en voorlopig besluit van de werkgever.
3. Indien de feitelijke werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een functie zoals deze is opgenomen in het functieboek, vindt de vaststelling van de salarisschaal als volgt plaats:
 - a. De werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie dient te worden toegepast. In het geval de functie niet voorkomt in het functieboek geeft de werkgever beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naast hogere salarisschaal en welke functieverzwarende elementen in de functie wel aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naast lagere salarisschaal;
 - of*
 - b. De werkgever stelt de salarisschaal vast met behulp van de (computerondersteunde) Bakkenist Methodische Niveau Toekenning (MNT). De Bakkenist MNT mag door de werkgever slechts worden toegepast indien aan de navolgende voorwaarden is voldaan:
 - de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk beschikbaar;
 - de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk toegankelijk;
 - voor zowel de werkgever als de werknemers bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.
4. De bij de vastgestelde functiebeschrijving behorende salarisschaal wordt door middel van een schriftelijk en voorlopig besluit van de werkgever aan de werknemer voorgelegd.
5.
 - a. Indien de werknemer instemt met het door de werkgever voorgelegde voorlopig besluit over de vaststelling van de salarisschaal, is de salarisschaal daarmee definitief vastgesteld.
Als blijkt van akkoord dienen zowel de werkgever als de werknemer het besluit over de vaststelling van de salarisschaal te ondertekenen.
 - b. Indien de werknemer het voorlopig besluit over de vaststelling van de salarisschaal niet binnen 14 dagen na ontvangst voor akkoord heeft ondertekend en geretourneerd aan de werkgever, nodigt de werkgever de werknemer uit voor overleg. Het overleg is erop gericht (alsnog) overeenstemming te bereiken over het besluit over de vaststelling van de salarisschaal.
 - c. Daarna stelt de werkgever de salarisschaal definitief vast.
6. Indien de werknemer niet instemt met de definitieve vaststelling van de salarisschaal door de werkgever, kan hij zich binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van de definitieve vaststelling van de inschaling schriftelijk wenden tot de Commissie van Geschillen (artikel 38).

Artikel 4 Inschaling in de nieuwe salarisschaal

1. Eventuele salariële consequenties worden geëffectueerd vanaf het moment waarop de werkgever heeft vastgesteld dat de functie is gewijzigd.

2. Indien de functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, zal de werknemer die deze functie vervult:
- in het geval deze het maximum van de 'oude' salarisschaal nog niet heeft bereikt, een perspectief krijgen op het (lagere) maximum salarisniveau van de nieuwe (lagere) salarisschaal;
 - in het geval deze een salarisniveau heeft bereikt dat tussen het 'oude' (hogere) en het nieuwe (lagere) maximum salarisniveau ligt of in het geval deze het maximum salarisniveau van zijn 'oude' (hogere) salarisschaal al heeft bereikt, een persoonlijke toeslag krijgen voor dat deel dat hoger is dan het maximum salarisniveau van de nieuwe salarisschaal.

Artikel 5 Functiematrix

Verklaring van de voor de indeling in de functiematrix gehanteerde begrippen.

Werkoverleg: Iedere vorm van regelmatig en gestructureerd overleg tussen leidinggevende en medewerkers als groep waar informatie wordt uitgewisseld over en invloed wordt uitgeoefend op beslissingen van de leidinggevende ten aanzien van werk en werkomstandigheden.

Kwalitatief leidinggeven

- *Hiërarchisch leidinggeven:* Het verdelen van werk, het controleren van de kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden, de personele zorg (dit is het beoordelen van het functioneren van medewerkers, werven en selecteren, het aanstellen en ontslaan van medewerkers).
- *Operationeel leidinggeven:* Het verdelen van werk en het controleren van de kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden (geen personele zorg).
- *Functioneel leidinggeven:* Het geven van leiding aan medewerkers ten aanzien van vakinhoudelijke zaken.

Kwantitatief leidinggeven

In een aantal beschrijvingen is uit praktische overwegingen het leiding geven gerelateerd aan een grootteaanuiding van de betreffende afdeling. Deze grootteaanuiding heeft bij benadering betrekking op de volgende aantallen:

Enkele medewerkers of een groep: tot ± 5 personen
 Kleine afdeling: ± 5 tot 15 personen
 Middelgrote afdeling: ± 15 tot 30 personen
 Grote afdeling: ± 50 personen of meer

De grootteaanuidingen hebben een zeer relatieve waarde en dienen altijd te worden gelezen in het licht van de context en de inhoud van de functie, zoals de aard van de werkzaamheden waaraan leiding wordt gegeven, de complexiteit van de afdeling en de mate waarin de werkzaamheden op de afdeling overzichtelijk zijn, en dergelijke.

FUNCTIEMATRIX

Salaris-schaal	Primair proces	Strategie, beleid en organisatie	Ondersteunend	Strategie, beleid en organisatie & Ondersteunend
0:1 I/D			Instellingshulp	
1			Huishoudelijk Medewerker	
2				
3			Telefonist/ Receptionist	
4		Administratief	Beveiligingsfunctionaris	

<i>Salaris-schaal</i>	<i>Primair proces</i>	<i>Strategie, beleid en organisatie</i>	<i>Ondersteunend</i>	<i>Strategie, beleid en organisatie & Ondersteunend</i>
		Medewerker B	Terreinmedewerker Gastvrouw/ -heer Secretariaatsmedewerker C	
5		Administratief Medewerker A	Beveiligingsfunctionaris met pedagogische taken Technisch onderhoudsmedewerker Secretariaatsmedewerker B	
6		Medewerker P&O-administratie Financieel-administratief medewerker Salarisadministrateur	Medewerker Rapportage Medewerker Helpdesk Kok Secretariaatsmedewerker A Ambtelijk Secretaris OR	
7	Activiteitenbegeleider Werk-/ Leermeester Verpleegkundige Pedagogisch Medewerker B Medewerker informatie en advies B		Chef Facilitaire Dienst Systeem-/ Netwerkbeheerder	
8	Bemiddelaar Pleegzorg Medewerker Bureau HALT Gezinhuisouder Pedagogisch Medewerker A Creatief Therapeut	Medewerker PR en communicatie Medewerker P&O Opleidingsfunctionaris	Applicatiebeheerder Gegevensbeheerder	
9	Logopedist Educatiedmedewerker Begeleider Pleegzorg Medewerker voorlichting W&S Pleegouders Vertrouwenspersoon Medewerker Centrale Toegang ³ Ambulant Hulpverlener B, Coördinator Kindertelefoon Sociaalpsychiatrisch verpleegkundige Fysiotherapeut Medewerker informatie en advies A, Speltherapeut	Beleidsmedewerker B P&O Functionaris		Leidinggevende Staf-/ Ondersteuning C
10	Werkbegeleider Jeugdbeschermer Leidinggevende D Ambulant Hulpverlener A Jeugdreclasserder Medewerker Centrale Toegang ⁴ Medewerker AMK	Beleidsmedewerker A Projectmanager		Leidinggevende Staf-/ Ondersteuning B
11	Leidinggevende C Gedragswetenschapper Behandelcoördinator	Jurist Controller		Leidinggevende Staf-/ Ondersteuning A
12	Leidinggevende B Kinderarts Kinder- en jeugdpsychiater Vertrouwensarts AMK			
13	Leidinggevende A			

³ Module 1, Module 2, Module 3, Module 1+2, Module 1+3.

⁴ Module 2+3, Module 1+2+3

Bijlage II Salarisschalen

(ex art. 25 cao)

Tabel 1: Salarisschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten (vanaf 1 November 2010)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6
0	1475,05	1499,44	1575,32	1677,22	1736,25	1862,00
1	1519,50	1544,97	1624,10	1729,77	1792,08	1922,66
2	1565,03	1592,14	1674,50	1784,52	1848,99	1985,01
3	1611,63	1640,89	1726,52	1840,84	1908,59	2049,50
4	1660,38	1690,74	1780,18	1898,82	1969,31	2116,14
5	1710,25	1742,77	1834,90	1958,43	2032,67	2184,94
6	1761,18	1795,87	1891,80	2020,21	2097,72	2255,96
7	1814,31	1850,62	1950,85	2083,61	2164,38	2329,11
8	1868,49	1906,97	2011,02	2149,76	2233,75	2404,98
9	1924,84	1964,97	2073,33	2217,47	2305,26	2482,99
10	0,00	2025,12	2137,81	2286,83	2378,99	2563,75
11	0,00	0,00	0,00	0,00	2455,36	2647,22
12	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
+1	1982,29	2086,87	2203,94	2358,93	2533,96	2733,38
+2	2041,89	2150,30	2272,20	2433,16	2614,68	2821,71
Omvang periodiek	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	3,25%

Vervolg tabel 1

Schaal→ Periodiek ↓	7	8	9	10	11	12
0	2003,97	2095,00	2269,51	2469,47	2824,40	3111,06
1	2070,08	2165,44	2346,46	2554,54	2923,59	3221,62
2	2138,36	2237,51	2426,68	2642,89	3026,02	3335,97
3	2208,82	2312,84	2509,02	2733,91	3131,68	3454,09
4	2281,97	2390,35	2594,11	2828,23	3241,15	3577,12
5	2357,28	2470,00	2682,43	2925,75	3354,93	3703,94
6	2434,77	2552,92	2773,46	3026,53	3471,98	3835,61
7	2515,53	2638,54	2867,77	3131,13	3593,38	3971,65
8	2598,45	2726,87	2965,30	3239,52	3719,63	4112,53
9	2684,06	2818,44	3066,09	3351,14	3849,70	4258,30
10	2772,40	2912,75	3170,68	3466,57	3984,09	4409,49
11	2863,97	3010,28	3278,53	3586,33	4123,90	4566,08
12	0,00	3111,06	3389,63	3709,89	4268,04	4728,11
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4896,11

+1	2958,79	3215,13	3505,05	3837,78	4417,63	5070,07
+2	3056,36	3322,96	3624,26	3970,56	4572,03	5249,97
<i>Omvang periodiek</i>	3,30%	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%

Vervolg tabel 1

<i>Schaal</i> →	13	14	15
<i>Periodiek</i> ↓			
0	3546,77	4444,17	5164,36
1	3674,67	4606,18	5355,66
2	3806,90	4774,74	5553,45
3	3943,99	4948,67	5758,82
4	4085,96	5129,67	5972,33
5	4232,82	5316,63	6192,90
6	4385,09	5510,64	6422,12
7	4543,34	5711,68	6660,03
8	4706,45	5920,31	6906,58
9	4876,07	6136,54	7161,82
10	5051,66	6360,34	7426,81
11	5233,72	6592,30	7701,57
12	5421,78	6833,42	7986,60
13	5616,85	7082,72	8281,93
+1	5819,53	0,00	0,00
+2	6028,70	0,00	0,00
<i>Omvang periodiek</i>	3,60%	3,65%	3,70%

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

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

Vervolg tabel 2

Schaal→ Periodiek ↓	7	8	9	10	11	12
0	2044,05	2136,90	2314,90	2518,86	2880,89	3173,28
1	2111,48	2208,75	2393,39	2605,63	2982,06	3286,05
2	2181,13	2282,26	2475,21	2695,75	3086,54	3402,69
3	2253,00	2359,10	2559,20	2788,59	3194,31	3523,17
4	2327,61	2438,16	2645,99	2884,79	3305,97	3648,66
5	2404,43	2519,40	2736,08	2984,27	3422,03	3778,02
6	2483,47	2603,98	2828,93	3087,06	3541,42	3912,32
7	2565,84	2691,31	2925,13	3193,75	3665,25	4051,08
8	2650,42	2781,41	3024,61	3304,31	3794,02	4194,78
9	2737,74	2874,81	3127,41	3418,16	3926,69	4343,47
10	2827,85	2971,01	3234,09	3535,90	4063,77	4497,68
11	2921,25	3070,49	3344,10	3658,06	4206,38	4657,40
12	0,00	3173,28	3457,42	3784,09	4353,40	4822,67
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4994,03
+1	3017,97	3279,43	3575,15	3914,54	4505,98	5171,47
+2	3117,49	3389,42	3696,75	4049,97	4663,47	5354,97
Omvang periodiek	3,30%	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%

Vervolg tabel 2

<i>Schaal</i> →	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
<i>Periodiek</i> ↓			
0	3617,71	4533,05	5267,65
1	3748,16	4698,30	5462,77
2	3883,04	4870,23	5664,52
3	4022,87	5047,64	5874,00
4	4167,68	5232,26	6091,78
5	4317,48	5422,96	6316,76
6	4472,79	5620,85	6550,56
7	4634,21	5825,91	6793,23
8	4800,58	6038,72	7044,71
9	4973,59	6529,27	7305,06
10	5152,69	6487,55	7575,35
11	5338,39	6724,15	7855,60
12	5530,22	6970,09	8146,33
13	5729,19	7224,37	8447,57
+1	5935,92	0,00	0,00
+2	6149,27	0,00	0,00
<i>Omvang</i> <i>periodiek</i>	<i>3,60%</i>	<i>3,65%</i>	<i>3,70%</i>

Bijlage III Model Arbeidsovereenkomst

(ex. art. 7.1 cao)

De stichting/ vereniging⁵
te adres
ten deze vertegenwoordigd door, hierna te noemen de werkgever
en
de heer/ mevrouw⁶
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/ vanuit⁷.....
- in het werkgebied⁸.....

Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband/ voor uren per week⁹.

Artikel 4

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/ voor bepaalde tijd¹⁰
en wel van tot en met op grond van

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met/ zonder¹¹ 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.¹²

Artikel 5

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.

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.

¹⁰ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹¹ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹² Doorhalen indien niet van toepassing.

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/ niet¹³ 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/ niet¹⁴ verplicht deel te nemen aan onregelmatige diensten.

Artikel 12

De werknemer is wel/ niet¹⁵ 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:

Artikel 14

Onverminderd het in artikel 4.1 van de cao bepaalde, zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing¹⁶:

.....

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.

¹³ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁴ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁵ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁶ Doorhalen indien niet van toepassing.

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 werkgever¹⁷
- een exemplaar van de arbeidsovereenkomst in zijn landstaal¹⁸

Artikel 19

Bijzondere bepalingen:

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.¹⁹

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

De werkgever:

(handtekening)

De werknemer:

(handtekening)

¹⁷ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁸ Doorhalen indien niet van toepassing.

¹⁹ 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/ mevrouw²⁰.....
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;

verklaren 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;

²⁰ 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 nettosalaris 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 nettosalaris 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 kalenderjaren²¹ 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)

²¹ Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage V Reglement Dispensatie Toepassing cao

(ex art. 2.3 cao)

Artikel 1

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.

Artikel 2

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.

Artikel 3

1. De uitspraken van cao-partijen komen tot stand na beraadslagingen aan de hand van de voorgelegde stukken. Indien cao-partijen het nodig oordelen, kunnen zij een deskundige uitnodigen om als adviseur de beraadslagingen bij te wonen.
2. Cao-partijen zijn bevoegd, alvorens een uitspraak te doen nadere schriftelijke inlichtingen in te winnen, zowel van de werkgever als van derden. Cao-partijen zijn voorts bevoegd de werkgever op te roepen voor een mondelinge toelichting.
3. De kosten van de uitspraak komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 4

De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.

Artikel 5

1. De uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
2. Indien het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kunnen cao-partijen aan hun uitspraak voorwaarden verbinden.

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 Arbeidsmarktvragestukken, 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 69.95.05.615 ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken 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 Arbeidsmarktvraagstukken 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 in euro's, afgerond op eurocenten

I/D-banen	I/D-schalen per 1 juli 2011	I/D-schalen per 1 januari 2012	I/D-schalen per 1 juli 2012
Periodiek			
0	1.435,20	1.446,60	1.456,20
1	1.478,04	1.489,72	1.499,55
2	1.521,61	1.533,63	1.543,75
3	1.566,30	1.578,67	1.589,09
4	1.612,67	1.625,41	1.636,14
5	1.660,07	1.673,19	1.684,23
6	1.709,20	1.722,70	1.734,07
7	1.759,40	1.773,29	1.785,00
8	1.811,26	1.825,57	1.837,62
9	1.865,76	1.880,58	1.893,06

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 jaren²².

²² Indien door de terugwerkende kracht van dit artikel in individuele situaties problemen ontstaan, treden cao-partijen in overleg.

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.

Geboortjaar	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-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 overgangsafspraken, 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

Tabel a Garantieschalen per 1 november 2010 (stijging 1,25%)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6
A	1982,29	2086,87	2203,94	2358,93	2533,96	2733,38
B	2041,89	2150,30	2272,20	2433,16	2614,68	2821,71
C	2103,13	2215,85	2342,65	2510,11	2698,70	2913,82
D	2166,01	2283,61	2415,28	2589,23	2784,86	3008,12
E	2231,01	2352,96	2490,05	2670,51	2874,24	3106,22
Omvang periodiek	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	

Vervolg tabel a

Schaal→ Periodiek ↓	7	8	9	10	11	12
A	2958,79	3215,13	3505,05	3837,78	4417,63	5070,07
B	3056,36	3322,96	3624,26	3970,56	4572,03	5249,97
C	3157,15	3434,59	3747,29	4107,12	4731,92	5436,39
D	3261,18	3549,50	3874,64	4249,09	4897,77	5629,32
E	3369,03	3668,17	4006,85	4395,39	5068,97	5829,28
Omvang periodiek	3,30%	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%

Vervolg tabel a

Schaal→ Periodiek ↓	13	14	15
A	5819,53	7341,22	8588,66
B	6028,70	7608,89	8906,24
C	6246,02	7886,89	9235,70
D	6470,90	8174,63	9577,66
E	6703,39	8473,25	9932,04
Omvang periodiek	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel b Garantieschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten
(vanaf 1 mei 2012)

Schaal→ Periodiek ↓	1	2	3	4	5	6
A	2021,94	2128,61	2248,02	2406,11	2584,64	2788,05
B	2082,73	2193,31	2317,64	2481,82	2666,97	2878,14
C	2145,19	2260,17	2389,50	2560,31	2752,67	2972,10
D	2209,33	2329,28	2463,59	2641,01	2840,56	3068,28
E	2275,63	2400,02	2539,85	2723,92	2931,72	3168,34
Omvang periodiek	3,00%	3,05%	3,10%	3,15%	3,20%	3,25%

Vervolg tabel b

Schaal→ Periodiek ↓	7	8	9	10	11	12
A	3017,97	3279,43	3575,15	3914,54	4505,98	5171,47
B	3117,49	3389,42	3696,75	4049,97	4663,47	5354,97
C	3220,29	3503,28	3822,24	4189,26	4826,56	5545,12
D	3326,40	3620,49	3952,13	4334,07	4995,73	5741,91
E	3436,41	3741,53	4086,99	4483,30	5170,35	5945,87
Omvang periodiek	3,30%	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%

Vervolg tabel b

Schaal→ Periodiek ↓	13	14	15
A	5935,92	7488,04	8760,43
B	6149,27	7761,07	9084,36
C	6370,94	8044,63	9420,41
D	6600,32	8338,12	9769,21
E	6837,46	8642,72	10130,68
Omvang periodiek	3,60%	3,65%	3,70%

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 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 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 van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag ten minste 60 jaar oud was en een diensttijd van ten minste 10 jaren had volbracht, wordt na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot dag waarop hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

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 leeftijd van 65 jaar 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, waarmee 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. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag de leeftijd van 60 jaar of meer heeft bereikt en die een niet langer dan één jaar onderbroken (gezamenlijke) diensttijd van 15 of meer jaren heeft bij de werkgever(s) vallend onder de werkingssfeer van deze cao, wordt verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

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 eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar 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. Dit 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 lid 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 9. sub b. geldt voor de gezinshuisouder dat een weekeind 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 2011 – 2013

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

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

verklaren hierbij dat zij een onderhandelingsresultaat hebben bereikt over de inhoud van de cao Jeugdzorg 2011 - 2013.

1 Looptijd

Looptijd van 24 maanden: 1 mei 2011 tot 1 mei 2013.

2 Loon

De bedragen van de salarisschalen worden per 1 mei 2012 verhoogd met 2%. In juni 2012 ontvangen werknemers die op 30 april 2012 in dienst zijn een eenmalige uitkering van bruto 1,6% van het in de periode 01-05- 2011 t/m 30-04-2012 betaalde salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 27.3) wordt met ingang van 1 mei 2012 met 2% geïndexeerd en bedraagt € 158,64.

3 Wachtgeld

Wachtgeldregeling I wordt met ingang van 1 mei 2012 op verschillende punten inhoudelijk gewijzigd (de hoogte- en duurbepaling wordt conform de cao GGZ aangepast) en daarnaast redactioneel gewijzigd. Wachtgeldregeling II blijft ongewijzigd.

Duur van de uitkering

De duur van het wachtgeld wordt als volgt berekend: 3 maanden, vermeerderd met 3 maanden voor elk vol dienstjaar met een maximum van 20 jaar. Werknemers die op de datum van ontslag 60 jaar of ouder zijn en tenminste 10 dienstjaren hebben, ontvangen wachtgeld tot 65 jaar.

Diensttijd

De diensttijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, telt niet meer mee voor het bepalen van diensttijd conform artikel 4 van de wachtgeldregeling I.

Hoogte van de uitkering

Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daaropvolgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen.

Toepassingsbereik van de regeling

Werknemers die in de cao Jeugdzorg 2010 – 2011 uitgezonderd worden van wachtgeldregeling I (artikel 14 lid 1), worden niet langer uitgezonderd.

Overgangsregeling

Werknemers die op 1 mei 2012 wachtgeld ontvangen conform wachtgeldregeling I 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 wachtgeldregeling I van de cao 2010 – 2011 toe te passen als deze regeling onderdeel vormt van het voorgenomen besluit.

Wetswijziging WW

Cao-partijen verklaren dat als tijdens de looptijd van deze cao de wetgever de WW-duur wijzigt, zij bij volgende cao-onderhandelingen hierover in overleg treden.

FVP

Het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) is vervallen. Bepalingen in de wachtgeldregelingen die hiernaar verwijzen, artikel 14 lid 3. van wachtgeldregeling I en artikel 9 lid 2 van wachtgeldregeling II komen te vervallen.

4 Werkgelegenheid en mobiliteit

Sociaal plan

Om bij reorganisaties duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden, moet iedere organisatie, die valt onder de werkingssfeer van de cao per 1 juli 2013 beschikken over een doorlopend sociaal plan dat is overeengekomen met werknemersorganisaties, waarin de nadruk ligt op mobiliteit van werknemers en van-werk-naar-werk-trajecten. Alle werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao worden door de betreffende werkgever uitgenodigd voor overleg over dit sociaal plan.

Sociaal kader transitie

In het brede veld van zorg voor de jeugd zijn verschillende partijen aan het werk met kinderen en hun ouders. Alle partijen richten zich op het bieden van hulp, begeleiding en advies om kinderen zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen en hen te beschermen. Partijen bij deze cao zullen, zolang de belangen van de werkgevers en werknemers parallel lopen, het initiatief nemen om in gesprek te gaan met de verschillende partijen (werkgevers en werknemers) in het veld om samen met hen op te trekken en afspraken te maken over behoud van werkgelegenheid en daarmee van kennis en kwaliteit. Bij dit proces zullen ook de werknemersgezichtspunten nadrukkelijk uitgewerkt worden. Uitgangspunt is dat bij de decentralisatie van middelen de werknemers deze middelen volgen en dat de rekening voor frictiekosten niet bij de jeugdzorgorganisaties moet komen te liggen.

In lijn met deze uitgangspunten wordt artikel 15 lid 2. (overname personeel bij aanbesteding) verlengd tot en met 30 april 2013.

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.

5 Vitaliteitbudget

Om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te bevorderen, wordt in de cao de mogelijkheid opgenomen om met ingang van 1 mei 2012 een afwijkend vitaliteitbudget toe te kennen aan nieuwe werknemers, die direct voorafgaand aan het moment van indiensttreding niet onder de werkingssfeer van de cao vallen en die op dat moment 55 jaar of ouder zijn.

Het afwijkend vitaliteitbudget kent 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

6 Verlofwetgeving

In relatie tot de nieuwe wetgeving rond vakantieverlof worden de bepalingen in de cao met ingang van 1 mei 2012 als volgt aangepast.

Tijdens ziekte bouwt de werknemer volledig zowel het wettelijke (art. 19) en bovenwettelijke verlof (art. 20) op, ook als hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

Als een werknemer tijdens ziekte (gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) op vakantie gaat, worden zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen volledig aangemerkt als opgenomen verlof. Voor de wettelijke verlofuren (art. 19) geldt de wettelijke verjaringstermijn conform artikel 7:640a BW.

7 VOG

Partijen willen bijdragen aan het waarborgen van de veiligheid van kinderen in de Jeugdzorg. In de cao wordt opgenomen dat de werkgever periodiek een VOG aan alle werknemers kan vragen. De werkgever vergoedt de kosten van deze VOG. De werkgever stelt in overleg met de OR vast hoe vaak de werkgever een VOG kan vragen.

8 OBU

Aan artikel 4.1. wordt per 1 mei 2012 toegevoegd artikel 21 lid 2. Daarmee krijgt de werkgever de mogelijkheid om met de OR afwijkende afspraken te maken op organisatieniveau. Als de werkgever en de OR in overleg tot afspraken komen over een organisatiespecifieke invulling van dit artikellid, vervalt daarmee tevens artikel 21 lid 3.

9 Stagevergoeding

Partijen zijn van mening dat de stagevergoeding is bedoeld voor leerlingen die een beroepsvormende stage lopen in het kader van leerdoelen en zijn overeengekomen dit te verduidelijken in de cao (artikel 29.14). Kernmerken van een beroepsvormende stage zijn: de leerling verricht daadwerkelijk werkzaamheden onder begeleiding en de leerling is per week meer dagen aanwezig in de organisatie dan op school. Iedere leerling die voldoet aan bovengenoemde voorwaarden komt in aanmerking voor de stagevergoeding. De stagevergoeding bedraagt € 250,- per maand, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur. Indien de leerling minder dan 32 uur stage loopt of de stage niet de gehele kalendermaand beslaat wordt de stagevergoeding van 250 euro naar rato aangepast. Beroepsoriënterende stages, de zogenaamde snuffelstages, komen niet in aanmerking voor deze stagevergoeding.

10 Kwaliteit, professionalisering en arbeidsverhoudingen

De professionele organisatie en de professional streven beiden naar optimale kwaliteit in de jeugdzorg. Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao vanuit deze basis met elkaar in gesprek gaan over arbeidsverhoudingen en kwaliteit. Hierbij worden onderwerpen betrokken zoals: pedagogische doelen, professionalisering waaronder beroepsregistratie, professionele organisatie, balans tussen de verschillende dimensies die kwaliteit en werkdruk bevatten. Het overleg is gericht op het opstellen van een kader van kwaliteitsdenken dat als handreiking dient voor het op organisatieniveau vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en professional vormgeven aan kwaliteit en arbeidsverhoudingen.

Professionalisering

De cao-werkgroepen 'Scholing en opleiding' en 'Professionalisering' worden gecontinueerd en zullen de ontwikkelingen in het proces rondom professionalisering volgen. De werkgroepen zullen het OAJ adviseren over de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Het hierboven genoemde kader van kwaliteitsdenken zullen de werkgroepen hierbij betrekken. Als tijdens de looptijd van deze cao de financiële gevolgen voor werkgever en werknemer van de beroepsregistratie inzichtelijk worden, zullen partijen hierover in overleg treden.

Opleidingsbeleid

Het opleidingsbudget wordt met 0,2 % verhoogd. De werkgever stelt per 1 januari 2012 jaarlijks ten minste 1,0 % van de loonsom beschikbaar voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid (artikel 33 lid 1.a.).

Traineeship

Als tijdens de looptijd van deze cao het traineeship voor beginnende professionals dat wordt ontwikkeld in het kader van het implementatieplan 'Professionalisering' wordt geïntroduceerd, zullen partijen de randvoorwaarden van een afwijkende inschaling uitwerken in een salarisregeling voor traineeship.

Werkgevers die het traineeship na bespreking met de OR conform de Wet op de ondernemingsraden implementeren in hun organisatie met alle elementen die daarbij horen, krijgen, de mogelijkheid om gebruik te maken van deze salarisregeling voor traineeship.

11 Innovatie

Om vraaggericht te kunnen zijn heeft de jeugdzorg behoefte aan meer flexibiliteit en innovatieve kracht. Dit kan gestimuleerd worden door het opnieuw inrichten van werkprocessen met werknemers die breder inzetbaar zijn.

Sociale innovatie

"Het nieuwe werken" (HNW) heeft zijn intrede gedaan in de jeugdzorg. Werknemers werken steeds vaker niet meer plaats- en tijdgebonden. De cao biedt hiervoor ruimte. Cao-partijen willen Sociale Innovatie stimuleren en zullen dit ondersteunen met informatie over de verschillende aspecten van HNW en de praktische toepassing hiervan binnen de cao.

Functiegebouw

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek gaan verrichten naar een nieuw functiegebouw voor de jeugdzorg met bredere doelgerichte functiebeschrijvingen die een bredere inzetbaarheid ondersteunen. Daarmee wordt o.a. geanticipeerd op de stelselwijziging. Niveaus en specialisaties zullen hierin een plek krijgen.

Partijen willen hiermee stimuleren dat kwaliteit en doel van het werk leidend worden bij het inrichten van organisaties en invullen van functies. Een vervolgstap zal zijn dat de nieuwe functies opnieuw gewaardeerd en ingedeeld worden in het bestaande loongebouw. Daarbij zal ook onderzocht worden of de

huidige uitlooperperiodieken gekoppeld kunnen worden aan een niveau of specialisatie. Het onderzoek zal zich niet alleen richten op het ontwikkelen van een nieuw functiegebouw, maar ook op de instrumenten die nodig zijn voor een goede implementatie hiervan. Het ontwikkelde functiegebouw en de daaraan gekoppelde inschalingen zullen voorgelegd worden aan de achterbannen van cao-partijen.

ORT

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek verrichten naar de ORT in relatie tot 'Het nieuwe werken'.

12 Ziektekostenverzekering / IZZ

Partijen zullen zich aansluiten bij de Stichting IZZ. Werkgevers kunnen daarmee het verzekeringspakket van IZZ als collectiviteit aanbieden aan hun werknemers. Werknemers kunnen profiteren van het aanbod van IZZ dat speciaal is afgestemd op werknemers in de zorg. Intersectorale mobiliteit wordt hierdoor ondersteund.

13 Ouderschapsverlof

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de cao-werkgroep 'Ouderschapsverlof' die is ingericht wordt gecontinueerd. De studieafpraak wordt uitgewerkt op het moment dat de wettelijke kaders (het 'Vitaliteitspakket' en wetsvoorstel 'Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden') met betrekking tot het ouderschapsverlof duidelijk zijn.

14 Werkkostenregeling

Partijen zullen een deskundige, onafhankelijke partij opdracht geven de cao-bepalingen die relevant zijn voor de werkkostenregeling in kaart te brengen. Daarbij zal verkend worden of er ruimte in de cao gecreëerd kan worden om op het niveau van de onderneming alternatieve regelingen af te spreken met de OR voor fietsenplan en vakbondscontributie, zodat binnen de ondernemingen de forfaitaire ruimte optimaal en evenwichtig benut kan worden. Afspraken over wijziging van de cao zullen onderdeel zijn van de onderhandelingen over een volgende cao.

15 Reiskosten

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de cao in gesprek blijven over de verschillende regelingen voor reiskosten in de cao.

16 Algemeen Verbindend Verklaren

Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve cao gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

17 Cao-boekjes

De cao Jeugdzorg zal niet worden gedrukt maar digitaal via de site van het FCB worden gepubliceerd.

18. Preambule

In de cao Jeugdzorg 2011-2013 zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd. Een aantal inhoudelijke wijzigingen komt voort uit nieuwe afspraken tussen de bij de cao betrokken partijen. Andere tekstuele wijzigingen zijn het resultaat van een algehele redactie van de tekst van de cao. Doel van deze herredactie is de leesbaarheid te vergroten, niet om artikelen inhoudelijk te wijzigen.

Hoewel de algehele herredactie met de grootste zorgvuldigheid is uitgevoerd, is het mogelijk dat door de herredactie artikelen tot een andere interpretatie leiden. Als dit het geval is en dit leidt tot een geschil tussen werkgever en werknemer, een OR en/of een PVT, dan is de tekst van het betreffende artikel in de cao 2010-2011 doorslaggevend. Dit geldt niet voor artikelen die inhoudelijk zijn gewijzigd als gevolg van gemaakte afspraken tussen cao partijen in het kader van de cao 2010-2011 en de cao 2011-2013.

Utrecht,
Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland

Abvakabo FNV

J.A. Kamps

J.E.M. Wijers

CNV Publieke Zaak

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

O. Overbeek

R.A.C.L. Héman

Trefwoordenregister

Zakenregister op artikelen van de cao

Artikel nr.

A

Achterbanraadpleging	art. 35.4
Afroepovereenkomst	art. 8
Afwijkingen van de cao	art. 4.1
Arbeidsduur (en modaliteiten)	art. 16 en 17
– algemeen	art. 16
– bijwonen van vergaderingen	art. 16
– definitie	art. 1.h
– modaliteiten vormgeving 36-urige werkweek	art. 17
– vaststelling werktijden	art. 16 en 17
Arbeidsduurverkorting	bijlage VIII en art. 4
– gezinshuisouders	bijlage X artikel 4
– oudere werknemer	art. 21
Arbeidsongeschiktheid	
– ontslagbescherming	art. 5.7
– salarïering tijdens	art. 30
– tijdens vakantieverlof	art. 19 en 22
Arbeidsovereenkomst	
– aangaan, wijze waarop	art. 7.1
– beëindiging door	art. 12
• opzegging	art. 12
• vervroegde uittreding	bijlage VIII
– bepaalde tijd	art. 7.1
– definitie	art. 1
– gezinshuisouders	bijlage X
– inhoud	art. 7.1
– onbepaalde tijd	art. 7.1
– ontbinding	art. 12
– opzegging – zie Opzegging	art. 12
Arbeidstijdenwet	
– bepalingen	bijlage VII

B

Bedrijfshulpverlener	
– definitie	art. 1.o
– vergoeding	art. 29.10
Beëindiging werkzaamheden organisatie	art.14
Beheer over goederen	art. 6.4
Benefits	art. 32
Beroepsorganisaties	
– contributie	art. 32.2
Bijscholing (zie ook Studiefaciliteiten)	art. 33

C

Cao	
– Dispensatie Toepassing cao	art. 2.3 en bijlage V
– duur	art. 3
– ontheffing	art. 2.2 en 2.3
– werkingssfeer	art. 2
– wijzigingen	art. 3
Caseload	art. 34
Commissie van Geschillen	art. 38 en bijlage VI

Consignatiedienst art. 18.1, 28.1 en 29.3
Contributie art. 32.2

D

Deeltijdwerk art. 16 lid 3, art.18, art.35, art.37

Definities art. 1
Deltaplan Gezinsvoogdij art. 34
Detacheringsovereenkomst
– bepalingen art. 10
– definitie art. 1.m
Dienstwoning art. 1.k

E

Eenmalige uitkering art. 25 a
Eindejaarsuitkering art. 26
Employability art. 33 en bijlage XI
Extra OR-bevoegdheden o.g.v. cao art. 4.1

F

Faciliteiten
– ondernemingsraadsleden art. 35.4
– vakbondsleden art. 37
Families First art. 4.2 en 28.1
Feestdagen art. 22 en 28.1
Fietsenplan art. 32.1
Functie-uitoefening
– werknemer art. 6.1

G

Gebroken dienst art. 17
Gedragscodes art. 5.5
Gehandicapte werknemers art. 5.6
Geneeskundig onderzoek art. 9
Geschillenregeling art. 38
Gezinshuisouders bijlage X

I

In- en doorstroombanen bijlage VIII
Inwoning en voeding art. 29.13

J

Jubileumgratificatie art. 28.3

K

Kampwerk art. 18.2 en 29.4
Keuring – zie Geneeskundig onderzoek

L

Leerlingen art. 7.2
Levensloop art. 20 lid 3, art. 21 lid 6, art. 24 en 29.16
Loon – zie Salariëring
Loopbaanbeleid art. 33 en bijlage XI

M

Medezeggenschap art. 35
Modaliteiten vormgeving 36-urige werkweek art. 16

N

Nevenfuncties art. 6.2
Non-actiefstelling art. 13

O

OAJ art. 1 d, 21.3 en 34
Ondernemingsraad
– algemeen art. 1 q en 35
– instellingsplicht art. 35.1
Ondernemingsraadsleden – zie Faciliteiten
Onregelmatige dienst art. 28.1
– garantieregeling art. 28.1
Ontbinding – zie Arbeidsovereenkomst
Ontheffing cao art. 2.2 en 2.3
Ontoelaatbare handelingen art. 6.3
Ontslag
– bescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten art. 5.7
Opleidingsbeleid art. 33 en bijlage XI
Opzegging
– dienstverband art. 12
– opzeggingstermijn art. 12
– tijdstip en wijze waarop art. 12
Ouderschapsverlof art. 24.3
Overlijdensuitkering art. 29.17
Overwerk art. 18.4, 29.1, 29.3, 29.4 en bijlage VII

P

Pensioenvoorziening art. 31
Personeelsvertegenwoordiging art. 1, 4.1 en 36
Plaats van tewerkstelling art. 11 en 29.6

R

Registratiekosten Wet BIG art. 29.15
Reis- en verblijfkostenvergoeding art. 29.7
Rechtsbescherming art. 5.3
Relatiepartner art. 1.1, 4.3 en bijlage XI
Reorganisatie art. 5.4.1
– reorganisatieplan art. 5.4.1

S

Salariëring
– algemeen art. 25
– salarisdefinitie art. 1.e
– tijdens arbeidsongeschiktheid art. 30
– tijdens op non-actiefstelling art. 13.2
– tijdens schorsing art. 13.1
– vakantietoeslag art. 27
Schadevergoeding art. 5.2 en 6.4
Schenken e.d. art. 6.3
Schorsing art. 13.1
Slaapdienst art. 18.3, 28.1, 29.2 en bijlage VII
Sollicitatiecode art. 5.5
Stagiaires art. 7.2, 25.2 en 29.14
Studiefaciliteiten art. 33.2

T

Tegemoetkoming woon-/werkverkeer art. 29.6
Telefoonkosten art. 29.11
Telewerken art. 5.9 en 29.9
Thuiswerken art. 29.9

U

Uitwisselbare functies	art. 1.n
Urenuitbreiding	art. 16.3
Uurloon	art. 1.f

V

Vakantie	art. 19
Vakantietoeslag	art. 27
Vakbonden	art. 37.2 en bijlage VI art. 10
Vakbondscontributie	art. 32.2
Vakbondsfaciliteiten	art. 37
Vergoedingen	
– consignatiedienst	art. 8.1
– gezinshuisouders	art. 4.2 en bijlage X
– jubileumgratificatie	art. 28.3
– kampwerk	art. 29.4
– onregelmatige dienst	art. 28.1 en 29.4
– overwerk	art. 29.1
– reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	art. 29.7
– slaapdienst	art. 29.2
– studiefaciliteiten	art. 33.2
– tegemoetkoming premie zorgverzekering	art. 29.8
– tegemoetkoming woon- en werkverkeer	art. 29.6
– telefoonkosten	art. 29.11
– verhuiskostenvergoeding	art. 29.5
– voeding en inwoning	art. 29.13
– waarneming functie	art. 28.2
Verhuiskostenvergoeding	art. 29.5
Verhuisplicht	art. 11
Verlof	
– algemeen	art. 19
– buitengewoon	art. 23
– gezinshuisouders	bijlage X, art. 4
– ouderschapsverlof	art. 24
– vakantie	art. 19
– vakbondsleden	art.37
– zorgverlof	art. 24
Verlofbudget	art. 20
Vermindering werkzaamheden organisatie	art. 14
Verplichtingen van de werkgever	
– aansprakelijkheid	art. 5.2
– geneeskundig onderzoek	art. 9
– instelling OR	art.35.1
– inzage en verstrekking cao	art. 5.1
– pensioenvoorziening	art. 31
– schadevergoeding	art. 5.2
– rechtsbescherming	art. 5.3
Verplichtingen van de werknemer	
– algemeen	art. 6.1
– beheer van goederen	art. 6.4
– geneeskundig onderzoek	art. 9
– nevenfuncties	art. 6.2
– ontoelaatbare handelingen	art. 6.3
– aansprakelijkheid bij schade	art. 6.4
– schenkingen, leveringen en provisies	art. 6.3
– tijdelijke verandering werkzaamheden	art. 6.1
– verhuisplicht	art. 11
Verstrekking cao	art. 5.1

Vervroegde uittreding (VUT)	bijlage VIII.3
Verzekering	art. 5.3
Vitaliteitbudget	art. 21
Voeding en Inwoning	art. 29.13

W

Waarneming hoger gesalarieerde functie	art. 28.2
Wachtgeld	art. 14 en bijlage IX
Werkdruk	art. 34
Werkgebied	art. 1 j
- tijdelijke verandering	art. 6.1
Werkgever	art. 1.b
Werkingsduur cao	art. 3
Werkings sfeer cao	art. 2
Werklast	art. 34
Werknemer	art. 1.c
Werktijden - zie Arbeidsduur	
WGA-premie	art. 29.12
Woon- en werkverkeer	art. 29.6
Woonplaats	art. 1.g
Wijziging cao	art. 3

Z

Ziekte - zie Arbeidsongeschiktheid	
Zorgverlof	art. 24
Zorgverzekering - Tegemoetkoming premie	art. 29.8