Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de

Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg

en Jeugdgezondheidszorg

2019 - 2021

Publicatie onder auspiciën van het Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT)

© SOVVT. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, microfilm, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze cao. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoud

Protocol **6**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen **9**

Artikel 1.1 Definities 9
Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen 11
Artikel 1.3 Karakter en naleving van de cao 12

Hoofdstuk 2 De arbeidsrelatie **13**

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst 13
Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd 13
Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst 13

Hoofdstuk 3 Beloning **13**

Artikel 3.1 Functiewaardering 13
Artikel 3.2 Salaris 14
Artikel 3.2A Waardering en beloning Hulp bij het Huishouden 14
Artikel 3.3 Uitbetalen salaris 16
Artikel 3.4 Salarisgarantieregeling Verpleeg- en Verzorgingshuizen 16
Artikel 3.5 Werknemers aangesteld in het kader van de Participatiewet 16
Artikel 3.6 Periodieke verhogingen 16
Artikel 3.7 Bevordering 16
Artikel 3.8 Bijzondere beloningen 16
Artikel 3.9 Structurele eindejaarsuitkering 16
Artikel 3.10 gereserveerd 17
Artikel 3.11 Vakantiebijslag 17
Artikel 3.12 Pensioen 17
Artikel 3.12A Incidentele compensatie pensioenaftopping 17
Artikel 3.13 Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 18
Artikel 3.14 Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties 18
Artikel 3.15 Gereserveerd 18
Artikel 3.16 Beroepsopleidingen - *Vervalt per 1 januari 2020* 18
Artikel 3.17 Salarisgarantie leerling-werknemer *Vervalt per 1 januari 2020* 19
Artikel 3.18 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen *Vervalt per 1 januari 2020* 19
Artikel 3.19 Opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog - *Vervalt per 1 januari 2020* 20
Artikel 3.20 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) -*Vervalt per 1 januari 2020* 20
Artikel 3.21 Overige opleidingen - *Vervalt per 1 januari 2020* 20
Artikel 3.16 Leerlingsalaris *(nieuw, vervangt 3.16, 3.18, 3.20 en 3.21) Vanaf 1 januari 2020* 20
Tabel 1 Salarisschalen Per 1 oktober 2018 22
Tabel 2 Salarisreeks per 1 oktober 2018/periode 10* 25
Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2020/periode 6 per 18 mei 2020 26
Artikel 4.1 Arbeidsduur 32
Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid 32
Artikel 4.3 Gereserveerd 33
Artikel 4.4 Uitbreiden arbeidsduur 33
Artikel 4.5 Omvang arbeidsduur contracten 33
Artikel 4.6 Dialoog over en diagnose van werktijden en contracten 34

Hoofdstuk 5 Werktijden **34**

Artikel 5.1 Werk- en rusttijden 34
Artikel 5.1A Decentrale vaststelling werktijden (kanteling) 34
Artikel 5.2 Pauzes 36
Artikel 5.3 Vrije weekenden 36
Artikel 5.4 Nachtdiensten 36
Artikel 5.5 Bereikbaarheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 36
Artikel 5.6 Bereikbaarheidsdiensten specifiek voor Thuiszorgorganisaties 36
Artikel 5.7 Aanwezigheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 37
Artikel 5.8 Consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 37
Artikel 5.9 Aanvullende bepalingen over vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 37
Artikel 5.10 Slaapdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen 38
Artikel 5.11 Slaapdienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties 38
Artikel 5.12 Gereserveerd 39
Artikel 5.13 Gereserveerd 39

Artikel 5.14	Gereserveerd	39
Artikel 5.15	Verschoven dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	39
Artikel 5.16	Overwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen	39
Artikel 5.17	Gereserveerd	40
Artikel 5.18	Overwerk specifiek voor Thuiszorgorganisaties	40
Artikel 5.19	Onregelmatige dienst	41
Artikel 5.20	Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties	41
Artikel 5.21	Doorbetaling onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie-uren en overige verlof	42
Hoofdstuk 6	**Werk en privé**	**42**
Artikel 6.1	Opbouw vakantie-uren	42
Artikel 6.2	Overgangsregeling 50 jaar of ouder	42
Artikel 6.3	Garantieregeling 55 jaar of ouder	43
Artikel 6.4	Opnemen van vakantie-uren	43
Artikel 6.5	Verjaren vakantie-uren	43
Artikel 6.6	Feestdagen	43
Artikel 6.7	Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	43
Artikel 6.7a	Verlof bijzondere gebeurtenissen	43
Artikel 6.8	Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	44
Artikel 6.9	Mantelzorg	44
Artikel 6.10	Verlenging bevallingsverlof	44
Artikel 6.11	Gereserveerd	44
Artikel 6.12	(Gedeeltelijk) afwijzen verlof	44
Artikel 6.13	Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling	44
Hoofdstuk 7	**Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**	**45**
Artikel 7.1	Meerkeuzesysteem	45
Artikel 7.2	Randvoorwaarden	45
Artikel 7.3	Inrichting meerkeuzesysteem	45
Hoofdstuk 8	**Arbeid en gezondheid**	**45**
Artikel 8.1	Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	45
Artikel 8.2	Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract	45
Artikel 8.3	Verlagen van loondoorbetaling	45
Artikel 8.4	Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling	46
Artikel 8.5	Opnieuw ziek	46
Artikel 8.6	Salarisaanpassingen bij ziekte	46
Artikel 8.7	Vakantiebijslag bij ziekte	46
Artikel 8.8	Eindejaarsuitkering bij ziekte	46
Artikel 8.9	Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte.	46
Artikel 8.10	Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering	46
Artikel 8.11	Gereserveerd	46
Artikel 8.12	WIA 0-35%	46
Artikel 8.13	Arbocatalogus VVT	47
Hoofdstuk 9	**Vergoedingen**	**47**
Artikel 9.1	Vergoeding woon-werkverkeer	47
Artikel 9.2	Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk	48
Artikel 9.3	Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten	49
Artikel 9.4	Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen	49
Artikel 9.5	Uitkering bij overlijden	49
Artikel 9.6	Vergoeding van herregistratie	49
Artikel 9.7	Transitievergoeding	50
Hoofdstuk 10	**Medezeggenschap, vakbondsfaciliteiten, vertrouwenspersoon**	**51**
Artikel 10.1	Extra bevoegdheden van de Ondernemingsraad	51
Artikel 10.1A	Ontwikkeling en (loop)baan perspectief	51
Artikel 10.2	Verlof voor vakbondsactiviteiten	51
Artikel 10.3	Vakbondsconsulent en vakbondsfaciliteiten	51
Artikel 10.4	Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie	52
Artikel 10.5	Adviesraad van Zorgmedewerkers	52
Hoofdstuk 11	**Functiewaardering**	**52**
Artikel 11.1	Uitgangspunten FWG	52
Artikel 11.2	Herindeling	52

Artikel 11.3	Herindelingsprocedure	53
Artikel 11.4	Vaststellen functiebeschrijving	53
Artikel 11.5	Waardering en indeling van de functie	53
Artikel 11.6	Deskundigenoordeel	54
Hoofdstuk 12	**Reorganisatie**	**54**
Artikel 12.1	Reorganisatie en sociaal plan	54
Artikel 12.2	Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo	54
Hoofdstuk 13	**Decentrale regelingen**	**55**
Artikel 13.1	Ondernemingsovereenkomst	55
Artikel 13.2	Rol Ondernemingsraad	55
Artikel 13.3	Decentrale bepalingen voormalige CAO V&V en voormalige CAO Thuiszorg	55
Artikel 13.4	Decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap	56
Hoofdstuk 14	**Slotbepalingen**	**56**
Artikel 14.1	Commissie van Interpretatie	56
Artikel 14.2	Op non-actiefstelling en schorsing	56
Artikel 14.3	Bijdrage werknemersorganisaties	56
Artikel 14.4	Duur, wijziging en opzegging van de cao	56
Bijlage A1	**Garantieregelingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorgorganisaties**	**61**
Bijlage A2	**Afwijkende arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.16 lid 2 cao**	**63**
Adressen van partijen bij de cao		**64**
Trefwoordenlijst		**65**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG (CAO-VVT)

(van 1 juli 2019 tot en met 31 augustus 2021)

Tussen de ondergetekenden:

a. de volgende organisatie van werkgevers:

1. ActiZ
2. Zorgthuisnl

b. de volgende organisaties van werknemers:

1. FNV Zorg en Welzijn

2. CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

3. FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, KNGF, EN, NVLF, NVPMT, NVPMKT, NIP, VGVZ, NVD, VHP-zorg, NVBT, NVvMT, NVDAT, NVDT, VvOCM, NAPA, NVO, NVM-mondhygiënisten, NVVS, NVL, NVGzP

4. NU'91, Beroepsorganisatie voor de Verpleging en de Verzorging

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: cao, aangegaan.

Protocol

1. Reële en kostendekkende tarieven

De duurzame coalitie van cao-partijen blijft zich inzetten voor het realiseren van dekkende tarieven in alle onderdelen van de ouderenzorg (verpleeghuizen, wijkverpleging, revalidatiezorg en Wmo) en jeugdgezondheidszorg en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden.

2. Arbeidsmarktagenda

Het is van essentieel belang dat arbeidsmarktvraagstuk voor de VVT voor alle partijen, waaronder het onderwijsveld, VWS, de regionale partijen, de financiers en cao-partijen, een gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft. Het is nu zaak de ambities van bovengenoemde partijen te vertalen naar concrete activiteiten naar het regionale niveau. Cao-partijen zullen zich inspannen om landelijke belemmeringen zoveel mogelijk op te heffen, waaronder fiscale drempels bij inzet en uitwisseling van personeel.

3. Contractenbeleid, min – en plus-uren, meerwerk en bereikbaarheid

a. Vaste contracten en grotere contracten (met ingang van 1 januari 2020)

Cao-partijen willen werkgevers en werknemers stimuleren om grotere contracten overeen te komen. Zij zullen zich eveneens maximaal inspannen zodat aan het einde van de looptijd van deze cao 90 % van de in dienst zijnde werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Jaarlijks zullen cao-partijen dit evalueren.

De arbeidsovereenkomsten die gelden voor leerlingen, oriëntatiebanen, onplanbare arbeid zoals ter vervanging bij ziekte of zwangerschap of i.v.m. tijdelijke projectfinanciering vallen buiten deze 90%.
Om dit te bereiken zullen cao-partijen voorlichting geven op het gebied van strategische personeelsplanning, contractenbeleid en roosteren en zullen zorgen voor een passend opleidingsaanbod.

b. Verrekenen van min- en plus-uren

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao de effecten van de wijzigingen die per 1 januari 2020 ingaan inzake de verrekening van min- en plus-uren onderzoeken en evalueren.

4. Duurzame inzetbaarheid

Dagelijks zetten medewerkers in de VVT zich met hart en ziel in voor onze cliënten. Tegelijk lopen medewerkers en hun organisaties tegen grenzen aan: het werk wordt soms als fysiek zwaar en emotioneel belastend ervaren; de zorgvraag neemt toe en wordt complexer; door de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het steeds lastiger om aan (voldoende) gekwalificeerd personeel te komen. Mede hierdoor ervaren medewerkers een (te) hoge werkdruk en is het verzuim de afgelopen jaren gestegen.
Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers gezond en productief hun pensioen kunnen halen, zo nodig door in deeltijd aan het werk te blijven en als het niet meer gaat, eerder met pensioen te kunnen. Het betreft maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer. De vraag naar maatwerk komt ook naar voren in een recent onderzoek van PfZW onder 60-plussers in de zorg[1] die nog werken en die vervroegd met pensioen zijn gegaan.

4.1 Mens en Werk: gezond, gemotiveerd en productief blijven werken

Medewerkers in de ouderenzorg moeten zich kunnen ontwikkelen en arbeidsomstandigheden moeten ertoe bijdragen dat medewerkers gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Om dat te realiseren trekken sociale partners gezamenlijk op in de werkgroep Mens en Werk.
De werkgroep onderscheidt vier thema's die van belang zijn voor het functioneren van medewerkers:

- (vergroten van) weerbaarheid;
- werk & privé;
- leiderschap, team en eigen regie;
- doorlopende ontwikkeling.

De kern van deze thema's is dat medewerkers meer eigen regie nemen en kunnen nemen op ontwikkeling en werk. Ondersteuning is nodig op persoonlijk en teamniveau evenals van de leidinggevende. Hierbij is een constructief klimaat essentieel. De werkgroep Mens en Werk faciliteert gedurende de looptijd van deze cao medewerkers en organisaties aan de hand van deze thema's met een programma.

4.2 Minder werken en geleidelijk stoppen: BalansBudget en Landingsbaan

Cao-partijen zullen invulling en uitwerking geven aan het BalansBudget en de LandingsBaan, binnen de mogelijkheden van de huidige en toekomstige (fiscale) wet- en regelgeving.
Zij hebben de contouren met elkaar verkend en vastgesteld dat de periode vanaf november 2019 tot en met medio 2021 gebruikt moet worden om tot een (juridisch en fiscaal) voldragen afspraak te komen. Zij spreken af om:

- vanaf najaar 2019 de invulling en uitwerking ter hand te nemen;
- vóór 1 juli 2020 met elkaar een uitspraak te doen over de randvoorwaarden aangaande inhoud en uitvoering van het BalansBudget en de LandingsBaan;
- vóór 1 januari 2021 met elkaar vast te stellen wanneer invoering kan plaatsvinden;
- vóór 1 september 2021 wordt besloten de regeling en de uitvoering van de regeling te effectueren en de invoeringsdatum te bepalen.

[1] Zie: https//www.pfzw.nl/sociale-partners/actueel/werkdrukonderzoek.html

a. BalansBudget, de contouren

- Het BalansBudget wordt door de individuele medewerker opgebouwd door tijd te sparen, uitgaande van de (nog in te voeren) afspraak in het Pensioenakkoord 2019 tot maximaal 100 weken (momenteel 50 weken).
- Het BalansBudget kan in alle fasen van de loopbaan worden aangewend om tijdelijk minder of niet te werken.
- Daarnaast kan het BalansBudget worden aangewend voor de financiering van de LandingsBaan.
- De medewerker kan autonoom beschikken en beslissen over haar BalansBudget; over de aanwending moeten evenwichtige spelregels tussen werknemer en werkgever worden afgesproken.
- Spaarbronnen in tijd kunnen zijn:
  - meerwerk;
  - compensatie voor bijzondere diensten;
  - bovenwettelijke verlofuren;
  - (een deel van de) eindejaarsuitkering of vakantietoeslag;

  De werkgever draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van het BalansBudget;
  Vanaf 1 januari 2020 mogen medewerkers van 60 jaar en ouder vooruitlopend op de invoering van het Balansbudget al beginnen met sparen.

  Spelregels:
  Er zullen onder andere de volgende spelregels worden opgenomen voor het opnemen van het budget: Opname van het verlof kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer met inachtneming van het volgende:
  - De werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit tenminste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan. Deze periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
  - De werkgever willigt het verzoek van de werknemer inzake het verlof in, tenzij een zodanig bedrijfsbelang zicht tegen het opnemen van verlof verzet, zodat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken.

  b. LandingsBaan, de contouren
  De LandingsBaan stelt medewerkers in staat om:
  - onder (gedeeltelijke) aanwending van hun BalansBudget, om in de aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken.
  - hun contractsomvang stapsgewijs af te bouwen tot 50% van de huidige omvang. Er is sprake van een werkgeversbijdrage, waarvan de vorm en de omvang onderwerp van nadere bespreking is.
  - Indien zij aantoonbaar 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de (nog in te voeren) afspraak uit het Pensioenakkoord 2019 die het mogelijk maakt een RVU-boetevrije bijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 19.000 op jaarbasis.

  c. Uitvoering
  De uitvoering (tijdspaarregistratie, beheer, uitkering) van het BalansBudget en de LandingsBaan wordt voor rekening van de werkgevers bij een derde partij belegd.

5. Werkdruk

Cao-partijen hebben het volgende vastgesteld:

- De werkdrukbeleving in de VVT is hoog en is mede oorzaak van uitval van medewerkers.
- Aan werkdruk en een hoge werkdrukbeleving kunnen tal van oorzaken ten grondslag liggen.
- Sturen op een goede balans is maatwerk. Met een eigen werkdrukaanpak kan de zorgorganisatie sturen op, in de eigen situatie verankerde uitgangspunten voor een goede balans. Deze kan per organisatie (of onderdeel) een eigen inkleuring krijgen.

Cao-partijen ondersteunen werkgevers en werknemers bij een (preventieve) aanpak van werkdrukproblemen met een interactief programma - waarbij de opbrengsten van de werkgroep Mens en Werk worden betrokken - en een aanbod van methoden en instrumenten, waaronder het werkdrukinstrumentarium in de Arbocatalogus VVT en het verhogen van de digivaardigheden. Het programma start in het najaar van 2019, loopt minimaal 12 maanden en de opbrengsten en effecten worden tussentijds met de werkgevers en werknemers geëvalueerd.
In de handreiking jaargesprek die cao-partijen conform afspraak in de cao 2018-2019 gaan uitbrengen, wordt de werkdrukbeleving (signalen en aanpak) als afzonderlijk item opgenomen.

6. Werkingssfeer CAO VVT

Diverse ontwikkelingen in de zorg noodzaken tot een actieve opstelling van cao-partijen inzake het actueel houden van de werkingssfeer van de CAO VVT. Hiertoe zullen partijen proactief relevante trends en ontwikkelingen in de branche VVT volgen en analyseren op eventuele gevolgen voor (aanpassing van) de werkingssfeer.

7. Onderzoek

Cao-partijen willen met elkaar in alle zorgvuldigheid onderzoek doen naar het beloningsstelsel van inconveniënte inzet in relatie tot de bredere wendbare inzet van medewerkers. Daarbij betrekken zij varianten en/of simulaties om het stelsel (op onderdelen) anders in te richten. Randvoorwaarde hierbij is dat hiermee geen sprake is van een bezuinigingsdoelstelling.

8. Strategische agenda partijen t.b.v. externe stakeholders

Sociale partners gaan met een gezamenlijke agenda externe stakeholders beïnvloeden op de thema's terugdringing administratieve lasten, regulering toegang nieuwkomers op de zorgmarkt en verdergaande naleving van de CAO-VVT. Doel is op basis van bestuurlijke afspraken met de stakeholders het imago van de sector te versterken en rust en stabiliteit in de sector te bevorderen.

Administratieve lasten en regeldruk
Zorgverleners geven al jaren aan dat administratieve verplichtingen te veel tijd kosten. Tijd die ze liever rechtstreeks aan cliënten besteden. Op het gebied van financiën en inkoop ervaren zorgaanbieders de verschillende zich opstapelende inkoop-, verantwoording-, en kwaliteitseisen als bron van frustratie. De administratieve belasting in de zorg en VVT is kortom te hoog, waarbij sprake is van een sterke verwevenheid tussen interne regeldruk en verplichtende externe regeldruk.

9. Ontwikkeling en (loopbaan)perspectief

Aandacht voor en afspraken maken over leren, ontwikkeling & loopbaan zijn cruciaal voor blijvende werkvaardigheid in de VVT, het aansluiten op de arbeidsmarktontwikkelingen en benutting van arbeidsmarktkansen. Sociale partners tekenen daarbij aan dat het werkvaardig blijven in relatie tot ontwikkelingen in de VVT grote inspanning vergt van de branche en van individuele medewerkers. Leren omvat meer dan alleen scholing en opleiding, het gaat ook om dimensies als: leerklimaat, een lerende organisatie, ruimte voor werkplekleren. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en voor het werken naar beste resultaten moet dit zoveel mogelijk in afspraken tussen werkgever en werknemer/teams gebeuren. Op het niveau van strategische hoofdlijnen en vanuit visie en koers van de organisatie overleggen bestuurder en OR over leren, ontwikkeling en loopbaan.

10. Naleving cao

Naleving is van essentieel belang voor handhaving van het draagvlak voor de cao en het behoud van een gelijk speelveld in de branche VVT.
De afgesproken procedure inzake naleving van de cao, opgenomen in bijlage 2 van deze cao, wordt voor 30 september 2021 geëvalueerd en indien nodig en wenselijk bijgesteld door cao-partijen.

11. Inzet aanbestedingen

De verkrijgende aanbieder is gehouden om de arbeidsovereenkomsten binnen één maand na het verkrijgen van de gunning aan te bieden aan de betrokken medewerkers.

12. Dekkingsgraad PfZW

Indien door een te lage dekkingsgraad het Pensioenfonds PfZW moet overgaan tot een korting op de pensioenen en een verhoging van de pensioenpremie, dan zullen cao-partijen de consequenties hiervan met elkaar bespreken.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In deze cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:

1. Werkgever

De organisatie als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie daarvan:

Verpleeg- en/of Verzorgingshuis

1. Verpleeg- en/of Verzorgingshuis

De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die ingevolge het wettelijk verzekerde pakket van langdurige zorg tenminste als vorm van zorg verblijf in een instelling aanbiedt, waaronder het verstrekken van eten en drinken, het schoonhouden van de woonruimte en het verstrekken van hulpmiddelen en (roerende) voorzieningen, alsmede ten minste één of meer van de navolgende vormen van zorg aanbiedt:

a. Persoonlijke verzorging en/of begeleiding en/of en verpleging en/of behandeling en/of geriatrische revalidatiezorg bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, 123) en/of logeeropvang, voor zover deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking.

b. Een of meer bij of krachtens de Wet langdurige zorg (Stb. 2014, nr. 494, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, 427) en/of de Zorgverzekeringswet vormen van zorg zonder verblijf, waaronder persoonlijke verzorging, begeleiding en verpleging, wijkverpleging, modulair resp. volledig pakket thuis, extramurale palliatieve zorg en intensieve kindzorg, aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde bewoning in huur- of koopwoningen en/of aanleunwoningen.

c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instelling(en) en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.

d. Behoudens verblijf in een instelling en het bepaalde in sub b, kunnen de overige vormen van zorg van lid 1 sub a zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.

e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, nr. 639, laatstelijk gewijzigd Stb.2016, nr. 46).

Thuiszorgorganisatie

2. Thuiszorgorganisatie

De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al dan niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richten op het verlenen van één of meer van de volgende ondersteunings- of zorgvormen:

a. bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Stb. 2014, nr. 281 laatstelijk gewijzigd Stb 2019, 221) geheel of gedeeltelijk gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, aandoening of problematiek, zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving, bestaande uit één of meer van de volgende, al dan niet in samenhang uitgevoerde vormen:
   - hulp bij het huishouden, bestaande uit activiteiten zoals het schoonhouden van de woonruimte, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen, waarbij tevens sprake kan zijn van het signaleren van veranderingen bij cliënten of het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt;
   - extramurale begeleiding, zowel individueel als in groepsverband waaronder dagopvang en dagbesteding en in gezinsverband (gezinsbegeleiding), bestaande uit ondersteunende activiteiten gericht op de bevordering van participatie en zelfredzaamheid van de cliënt.

   Voor de toepassing van sub a. wordt onder de bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen tevens verstaan de financiering daarvan op grond van de decentralisatie- en/of integratie-uitkering van het Gemeentefonds.

b. Jeugdgezondheidszorg, ingevolge:
   - de publieke gezondheidszorg, waarbij een landelijk preventief gezondheidszorgpakket actief wordt aangeboden aan alle jeugdigen tot 18 jaar als bedoeld in of krachtens de Wet publieke gezondheid (Stb. 2008, nr. 460, laatstelijk gewijzigd Stb 2019, 140). Hieronder wordt tenminste verstaan: het op systematische wijze volgen en signaleren van ontwikkelingen in de gezondheidstoestand van jeugdigen en van gezondheid bevorderende en –bedreigende factoren, het ramen van de behoeften aan zorg, de vroegtijdige opsporing en preventie van specifieke stoornissen, het aanbieden van vaccinaties voortkomend uit het rijksvaccinatieprogramma, het geven van voorlichting, advies, instructie en begeleiding en het formuleren van maatregelen ter beïnvloeding van gezondheidsbedreigingen en/of

- preventie en jeugdhulp als bedoeld in of krachtens de Jeugdwet (Stb. 2014, 105, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, 221), gericht op normaliseren, herstel van eigen regie dan wel voorkomen van verlies van eigen regie in het gezin.

c. Een of meer bij of krachtens de Wet langdurige zorg en/of de Zorgverzekeringswet bepaalde vormen van zorg zonder verblijf, waaronder persoonlijke verzorging, begeleiding en verpleging, wijkverpleging, modulair resp. volledig pakket thuis, extramurale palliatieve zorg en intensieve kindzorg, aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde bewoning in huur- of koopwoningen en/of aanleunwoningen.

d. Uitlenen van verpleegartikelen door de thuiszorgorganisaties als bedoeld in de leden a,b en/of c

e. De privaatrechtelijke organisatie die beheerd wordt door een thuiszorgorganisatie en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht ten behoeve van die organisatie.

3. De zorg en ondersteuning in de wetgeving van artikel 1.1 lid 1 (werkgever) kan, onder de in deze wetgeving bepaalde voorwaarden, plaatsvinden zowel in de vorm van zorg en ondersteuning in natura dan wel gefinancierd worden op basis van een persoonsgebonden budget.

2. Werknemer

Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever. In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met ‘je’.

Je bent geen werknemer op grond van de cao, als:

a. je directeur en eindverantwoordelijke bent belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;

b. je werkzaam bent als vakantiekracht;

c. je incidenteel doceerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

3. Aanwezigheids-dienst

Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.

4. Arbeidsduur

Het tussen jou en je werkgever overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van je werkzaamheden, inclusief:

- alle verlofuren waarover salaris wordt betaald;
- vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze cao;
- verzuim tijdens vastgestelde werktijden door ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Ben je ambulant, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:

- reis- en wachttijden, ingeval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer. Gebroken diensten vallen hier niet onder. Dit betekent dat reistijd, die je nodig hebt om aaneengesloten van de ene cliënt naar de volgende cliënt te reizen, wordt gerekend als betaalde werktijd en dus als arbeidsduur.
- bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.

5. Bereikbaarheids-dienst

Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

6. Beroepsbegeleiden-de Leerweg (BBL)

Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Vanaf kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

7. Consignatiedienst

Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.

8. Feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag òf de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt en 5 mei. Je kunt ervoor kiezen om, in plaats van deze dagen, verlof op te nemen op andere bij je godsdienst of je levensbeschouwing passende dagen.

9. Leerling-werknemer

Als je in het kader van de Wet Educatie- en Beroepsonderwijs een Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) – opleiding of een HBO-duale opleiding gevolgd en een (leer)arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.
In deze cao wordt de leerling-werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met ‘je’.

10. Periode

Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

11. Periodiek

Het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.

12. Relatiepartner

- echtgenoot of geregistreerd partner of

- degene met wie je duurzaam samenleeft, een gemeenschappelijke huishouding voert; dit laatste blijkt uit een notariële akte die je (desgevraagd) aan je werkgever geeft.

13. Salaris
Het salaris dat je maandelijks of per vier weken evenredig over contractuele arbeidsduur op jaarbasis, los van het aantal feitelijk gewerkte uren per maand, ontvangt van je werkgever, zoals vermeld in de salaristabel in Hoofdstuk 3.
Het salaris is een bruto bedrag waarop de werkgever sociale premies en belastingen inhoudt. Dit is exclusief toeslagen, bijdragen, uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkoming op basis van deze cao.

14. Stagiair
Je bent een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt binnen het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit je opleiding een stage volgt.
In deze cao wordt de stagiair, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

15. Uurloon
a. voor de berekening van de in de cao opgenomen vergoedingen en toeslagen: 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878* of het periodesalaris gedeeld door 144;
b. voor de overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden: het maandsalaris delen door 156 of het periodesalaris delen door 144.

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

16. Vakantiekracht
Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken. Je bent geen werknemer in de zin van deze cao.

17. Verschoven diensten
Een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop je volgens de vastgestelde werktijden zou moeten werken naar een ander moment, waarop je volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.

18. Weekend
Een periode van 48 uur waarin je vrij van dienst bent, vallend op zaterdag en zondag.

19. Werktijden
De uren waarop dient te worden gewerkt.

20. CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen
De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, onderdeel Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2007.

21. CAO Thuiszorg
De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Thuiszorg oktober 2006 t/m december 2007.

22. Min/max- en nulurencontracten
Vervalt per 1 januari 2020
Voor min/max- nulurencontracten als bedoeld in artikel 4.2 juncto artikelen 3.9 lid 2, 3.9A lid 3, 5.1A lid 7 sub c en 8.2 van de cao geldt dat in deze cao geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid tot afwijken van artikel 7:628 lid 5 BW.
Vervalt per 1 januari 2020

23. Meerwerk
Van meerwerk is sprake als je een deeltijd dienstverband hebt en gemeten over een referteperiode van 6 maanden meer gewerkt hebt dan je overeengekomen gemiddelde arbeidsduur als bedoeld in artikel 4.1 cao. Boven de voltijd arbeidsduur is geen sprake van meerwerk.
Vanaf 1 januari 2020
Van meerwerk is sprake als je een deeltijd dienstverband hebt en gemeten over een referteperiode van een kalenderjaar meer gewerkt hebt dan je contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 4.1 cao. Boven de voltijd arbeidsduur is geen sprake van meerwerk.

Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen

Werkingssfeer
1. Deze cao is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst met je werkgever, zoals bedoeld in 1.1 lid 1.
2. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt en je hebt een arbeidsovereenkomst met je werkgever dan is de CAO-VVT daarop van toepassing behoudens voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, nr. 376, laatstelijk gewijzigd Stb 2015, 377) van de CAO-VVT afwijkende bepalingen zijn opgenomen. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de ter zake geldende bepalingen uit de CAO-VVT.

Ontheffing
3. Op verzoek van de werkgever kunnen cao-partijen bij deze cao besluiten de bepalingen van de CAO-VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen deze werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers als:
   - de arbeidsverhouding tussen de werkgever en zijn werknemers onder de werkingssfeer van meerdere cao's valt; of
   - er sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband.

   In dat geval kan de werkgever toestemming aan het Sociaal overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg vragen (SOVVT). In bijlage 1 staan de regels waaraan een verzoek van de werkgever moet voldoen.

Ondernemend werknemerschap
4. Ondernemend werknemerschap combineert de vrijheden van het ondernemerschap met de basiszekerheden van het werknemerschap, waarbij op werkinhoud en organisatie van het werk grote autonomie bestaan.
   Uitgangspunten van het ondernemend werknemerschap zijn:

- als je als ondernemend werknemer werkzaam bent, heb je een arbeidsovereenkomst en de wettelijke bescherming die daarbij geldt;
- je hebt een pakket arbeidsvoorwaarden waarbij je salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en toeslagen gekapitaliseerd uitbetaald worden,
- basiszekerheden als pensioen, loondoorbetaling bij ziekte en de transitievergoedingsregeling blijven onverkort van toepassing;
- als ondernemend werknemerschap niet meer passend voor je is, bijvoorbeeld wegens gewijzigde privésituatie, kan je de keuze voor ondernemend werknemerschap herroepen.

Als je werkgever en jij op basis van ondernemend werknemerschap willen werken dan kunnen cao-partijen een ontheffing verlenen tot het toepassen van een aantal artikelen van de CAO-VVT. Ontheffing is mogelijk op een of meer van de onderdelen a t/m d:

a. Hoofdstuk 3 Beloning. Het betreft de bepalingen inzake het salaris, de periodieke verhoging, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, bijdrage levensloop (V&V). Bedragen worden in afwijking van de cao gekapitaliseerd per maand/vier weken uitbetaald in de vorm van een tarief.
b. Hoofdstuk 4 en 5 Arbeidsduur en werktijden. Het betreft de werk- en rusttijden algemeen en per (bijzondere) dienst. Je werkgever en jij hanteren de wettelijke grenzen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.
c. Hoofdstuk 5 Werktijden en toeslagen en inconveniënten. Het betreft de bepalingen inzake (vergoedingen) onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst, slaapdienst, meerwerk en overwerk. Kapitalisatie vindt plaats o.g.v. de gemiddelde beloning van de toeslagen/inconveniënten van het voorafgaande kalenderjaar, met halfjaarlijkse bijstellingsmogelijkheid o.g.v. de gemiddelde feitelijke inzet op onregelmatige tijdstippen.
d. Hoofdstuk 6: Werk en privé, wat betreft de bepalingen inzake de bovenwettelijke en extra bovenwettelijke vakantie-uren (= boven 144 uur per jaar op fulltime basis). Dit verlof wordt in geld in het tarief verwerkt en dat geld kan je desgewenst gebruiken om vakantiedagen te kopen.

Geen ontheffing wordt verleend van de overige bepalingen van de CAO-VVT. In het bijzonder betreft dit:

- je pensioen PFZW, loondoorbetaling bij ziekte en de transitievergoeding. De basis voor de berekening van deze arbeidsvoorwaarden is het gekapitaliseerde bedrag dat de werknemer maandelijks/vier wekelijks ontvangt;
- de vergoeding voor je reiskosten;
- vergoeding van door jou of je werkgever gewenste scholing betreft een individueel overlegonderwerp met je werkgever;
- de cao-bepalingen inzake bijzonder verlof voor bijzondere (werknemers) gebonden situaties zoals (tand)artsbezoek, calamiteitenverlof, zorgverlof en verlenging bevallingsverlof.

Als jij en je werkgevergever een ontheffing willen aanvragen dan zijn de bepalingen nummer 1, 2, 5 en 6 van de bijlage 1- van toepassing.

Toetreding

5. Als een werkgever (gedeeltelijk) niet onder de werkingssfeer van deze cao valt, kan hij cao-partijen verzoeken deze cao volledig te mogen toepassen op de arbeidsovereenkomsten met alle werknemers die voorafgaand aan de toetreding tot deze cao onder de werkingssfeer van een andere cao vielen. Partijen bij de cao kunnen aan een dergelijke toetreding bepaalde voorwaarden verbinden.
6. Partijen bij deze cao kunnen een commissie instellen die bevoegd is om, bij strijdigheid van de werkingssfeer van deze cao met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met de partijen bij de betreffende regeling een oplossing vast te stellen.
7. Als een van partijen bij deze cao vindt dat toepassing van de in deze cao genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien binnen de instelling of categorieën van instellingen of voor een bepaalde categorie van werknemers binnen de instelling(en) zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de cao, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen, die van toepassing zijn op de instellingen of categorieën van werknemers.
8. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing als deze niet in strijd zijn met dwingendrechtelijke bepalingen.

Artikel 1.3 **Karakter en naleving van de cao**

1. Je werkgever mag niet afwijken van de bepalingen van deze cao, tenzij in een bepaling van deze cao is aangegeven dat dit wel mogelijk is.
2. Indien er een gegrond vermoeden is dat de cao gedeeltelijk of geheel niet wordt nageleefd, dan is het mogelijk dat hiervan een melding bij een van de cao-partijen wordt gemaakt. Een procedure hiertoe is opgenomen in bijlage 2.

Hoofdstuk 2 De arbeidsrelatie

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. Je werkgever moet de bepaling in je arbeidsovereenkomst opnemen dat de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (CAO VVT) zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens de cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden één geheel vormen met je arbeidsovereenkomst. De CAO VVT is ook van toepassing, als je organisatie waar je werkzaam bent valt onder de werkingssfeer van de cao zoals bedoeld in artikel 1.1 en dit niet in je arbeidsovereenkomst is opgenomen.
2. Minimaal een week voor je indiensttreding ontvang je van je werkgever:
   - twee door je werkgever ondertekende exemplaren van de arbeidsovereenkomst. Nadat je deze hebt ondertekend, ontvangt je werkgever een exemplaar retour;
   - een exemplaar van de cao en
   - een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13.1
3. Je werkgever houdt je op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de cao en de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden opgevolgd door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd volgens het bepaalde in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek.

AOW-gerechtigde leeftijd

2. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kan een arbeidsovereenkomst met je worden aangegaan voor bepaalde tijd conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek of voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

Automatisch einde

1. Naast de bepalingen die in het Burgerlijk Wetboek Boek 7 over het einde van je arbeidsovereenkomst zijn aangegeven, eindigt je arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Opzegging

2. a. In geval van opzegging (of tussentijdse opzegging als dit in je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen) gelden de wettelijke opzegtermijnen. Opzegging kan alleen schriftelijk per de eerste van een kalendermaand gebeuren. Als je werkzaam bent op basis van een nuluren-contract, hoef je niet per de eerste van de maand op te zeggen. Je werkgever kan, als je arbeidsongeschikt bent, pas opzeggen nadat je ziekte/arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.
   b. Als je op grond van artikel 7: 672 lid 8 BW met je werkgever een langere opzegtermijn bent overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn en deze opzegtermijn is niet langer dan drie maanden, dan geldt voor je werkgever dezelfde opzegtermijn. Als je met je werkgever een langere opzegtermijn dan drie maanden bent overeengekomen, dan geldt voor je werkgever het dubbele van deze opzegtermijn.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.1 Functiewaardering

Functiewaardering

FWG VVT

1. Je werkgever hanteert voor het indelen van je functie in een van de functiegroepen 5 t/m 80 het actuele computerondersteunde systeem FWG VVT. FWG VVT is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De invoering van FWG VVT leidt niet tot een wijziging in de zwaarte van je functie, waardoor het opnieuw indelen van je functie niet nodig is.
   Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG VVT en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 11.1 cao gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.
2. Lid 1 is niet van toepassing als je:
   a. leerling-werknemer bent en een opleiding volgt zoals is weergegeven in de artikelen 3.16, 3.17, 3.18, 3.19 en 3.20;
   b. bent aangesteld in het kader van artikel 3.5 cao (Participatiewet, Staatsblad 2014, 270, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, 221);
   c. als je jonggehandicapt of arbeidsgehandicapt bent als bedoeld in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Stb. 1997, 177, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019,185);

d. behoort tot de ‘doelgroep loonkostensubsidie’ als bedoeld in artikel 6 lid 1sub e en artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet;
e. werkzaam bent in een oriëntatiebaan als bedoeld in artikel 3.22.

3. De wijze van (her)indelen van je functie en de procedure die daarbij gevolgd wordt, is vastgesteld in Hoofdstuk 11 Functiewaardering. Lid 1 van dit artikel is daarbij ook van toepassing.

Combinatiefunctie

4. Van een combinatiefunctie is sprake wanneer er twee takenpakketten zijn die duidelijk verschillend van karakter zijn, ieder een redelijk tijdbeslag vergen en in tijd gescheiden worden verricht. Als je een combinatiefunctie vervult, wordt deze volgens de onderstaande procedure bepaald:
   a. bepaling deelfunctie
   b. indeling deelfunctie
   c. inschaling
   d. bepaling tijdbeslag deelfunctie
   e. naar verhouding vaststellen van je salaris

Artikel 3.2 Salaris

Salarisschaal

1. Je werkgever bepaalt op basis van de functie-indeling uit artikel 3.1 welke salarisschaal op jou van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal komt overeen met het nummer van de functiegroep waarin je functie is ingedeeld. De opgenomen bedragen in de salarisschalen (tabellen 1 en 2) gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Je salaris wordt per maand evenredig over de contractuele arbeidsduur op jaarbasis betaald, ongeacht het aantal feitelijk gewerkte uren per maand.
3. Bij een hogere of lagere arbeidsduur worden de bedragen in de salarisschalen naar verhouding aangepast.
   Als je een dienstverband van gemiddeld maximaal 40 uur per week bent overeengekomen worden de bedragen in de tabellen 1 en 2 naar verhouding verhoogd om je salaris vast te stellen.
   Als je een opleiding volgt wordt je salaris bepaald op basis van de artikelen 3.16 t/m 3.21.
4. Je wordt ingeschaald op één van de volgende bedragen:
   - het bedrag behorend bij je leeftijd of;
   - het bedrag van aanloopperiodiek 0 uit de schaal die van toepassing is of;
   - een hoger bedrag uit die schaal die van toepassing is als je ervaring daartoe aanleiding geeft.
5. Als je functie is ingedeeld in FWG 10 dan past je werkgever deze salarisschaal toe, tenzij de bedragen van FWG 5 (zijn gelijk aan het wettelijk minimum (jeugd)loon) behorend bij jouw leeftijd hoger zijn dan de bedragen in deze salarisschaal.

Lid 6 is op jou van toepassing als je werkzaam bent bij een Thuiszorgorganisatie

Thuiszorgbepaling

6. Indien je direct voorafgaand aan je indiensttreding bij een andere, onder de werkingssfeer van deze cao vallende thuiszorgorganisatie hebt gewerkt en daar eenzelfde functie hebt uitgevoerd in dezelfde salarisschaal dan wordt de verworven periodiek bij je vorige werkgever in je nieuwe functie gehandhaafd.

Artikel 3.2A Waardering en beloning Hulp bij het Huishouden

1. Dit artikel is, onverminderd het gestelde in lid 2 van dit artikel, van toepassing op werkzaamheden van de Hulp bij het Huishouden als bedoeld in lid 4 in de gemeente die met je werkgever een contract heeft gesloten waarop het Uitvoeringsbesluit Wmo 2015 van 10 februari 2017, Staatsblad 2017, nr. 55 en het Besluit van 28 maart 2017, Staatsblad 2017, nr. 158, van toepassing is.
2. Partijen zijn van mening dat gemeenten gunningen in het kader van de Wmo Hulp bij het Huishouden slechts kunnen verlenen aan partijen die de CAO-VVT onverkort toepassen. Je wordt als werknemer werkzaam in de functie Hulp bij het Huishouden ingedeeld in de salarisschaal van dit artikel, met inachtneming van het navolgende en de overige leden van dit artikel.
3. Zolang er geen sprake is van een contract als bedoeld in lid 1, word je door je werkgever gewaardeerd op grond van het geldende functiewaarderingsysteem FWG VVT van artikel 3.1 cao en bepaalt je werkgever het salaris op grond van artikel 3.2 cao.
4. Dit artikel is van toepassing als je werknemer bent in de functie Hulp bij het Huishouden, en je uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verricht bij cliënten op het niveau zoals beschreven in dit lid onder a. of b. of een combinatie daarvan. Komt je functie hiermee niet overeen, dan word je door je werkgever gewaardeerd op grond van het geldende functiewaarderingsysteem FWG VVT van artikel 3.1 cao en bepaalt je werkgever het salaris op grond van artikel 3.2 cao.
   a. Op dit niveau voer je de werkzaamheden uit bij of in de omgeving van de cliënt thuis. Er kunnen verschillende huishoudelijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om stofzuigen, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen. Op dit niveau wordt er geen afstemming met de cliënt van je verwacht. Wel mag je met de cliënt een andere werkvolgorde afspreken, bijvoorbeeld eerst afwassen en daarna stofzuigen omdat de cliënt iemand op bezoek heeft. De functie vraagt om tact en hulpvaardigheid. Je meldt duidelijk in het oog springende zaken aan de leidinggevende. In deze functie worden door je werkgever geen eisen aan je gesteld wat betreft het

signaleren van veranderingen bij cliënten of omdat er andere zorg- of hulpverleners en/of mantelzorgers/gezinsleden betrokken zijn bij de cliënt en zij zorgdragen voor het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt.

b. Op dit niveau werk je meer samen met de cliënt, die vanuit zelfredzaamheid zoveel mogelijk zelf doet. Je overlegt met de cliënt over zijn/haar eigen mogelijkheden en stemt de werkzaamheden en de volgorde van het werk met de cliënt af. Je signaleert en rapporteert bijzonderheden in de huishouding van de cliënt. Deze functie kan je ook, al dan niet in samenwerking met andere zorg- of hulpverleners en/of mantelzorgers/ gezinsleden, uitvoeren in gezinnen, waarbij de andere gezinsleden zelfstandig zijn.

5. Vanaf het moment dat dit artikel op jou van toepassing is, geldt dat het salaris dat je direct vòòr de toepassing van dit artikel ontving, horizontaal wordt ingeschaald op hetzelfde bedrag uit onderstaande salarisschaal dan wel, als het bedrag niet voorkomt, op het naast hogere bedrag uit deze schaal.
6. Als je salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal Hulp bij het Huishouden, dan hou je nominaal recht op dit hogere salarisbedrag, totdat het relevante salarisbedrag van de salarisschaal Hulp bij het Huishouden door algemene loonsverhogingen hoger is geworden.
7. De periodieke verhoging vindt bij horizontale inschaling in onderstaande salarisschaal plaats op de voorheen voor jou geldende periodiekdatum. Als je op het naast hogere bedrag wordt ingeschaald, dan vindt de eerstkomende periodiekdatum plaats één jaar na de datum van deze inschaling.
8. Je werkgever mag bij toepassing van dit artikel geen gebruik maken van de mogelijkheid van artikel 3.6 cao om met jou in de arbeidsovereenkomst af te spreken om af te wijken van de toekenning van jaarlijkse periodieken.
9. Conform artikelen 3.9 en 3.11 geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder een minimale vakantiebijslag van € 1934,78 (2020) / € 2002,50 (2021), en een minimale eindejaarsuitkering van € 2060,49 (2019) en € 2132,61 (2020).

Salarisschaal Hulp bij het huishouden*

Salaris Hulp bij het Huishouden per 1 oktober 2018			
periodiek	**per maand**	**per periode**	**per uur**
0	1.684,44	1.549,44	10,76
1	1.768,63	1.627,20	11,30
2	1.852,85	1.704,96	11,84
3	1.937,08	1.782,72	12,38
4	2.021,30	1.860,48	12,92
5	2.105,53	1.936,80	13,45

*Het uurloon is gebaseerd op 1878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a.

Salaris Hulp bij het Huishouden per 1 juni 2020			
periodiek	**per maand**	**per periode**	**per uur**
0	1.743,40	1.604,16	11,14
1	1.830,53	1.684,80	11,70
2	1.917,70	1.764,00	12,25
3	2.004,88	1.844,64	12,81
4	2.092,05	1.925,28	13,37
5	2.179,22	2.004,48	13,92

*Het uurloon is gebaseerd op 1878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a.

Salaris Hulp bij het Huishouden per 1 juli 2021			
periodiek	**per maand**	**per periode**	**per uur**
0	1.795,70	1.651,68	11,47
1	1.885,45	1.735,20	12,05
2	1.975,23	1.817,28	12,62
3	2.065,03	1.900,80	13,20
4	2.154,81	1.982,88	13,77
5	2.244,60	2.064,96	14,34

* Het uurloon is gebaseerd op 1878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a.

Artikel 3.3 **Uitbetalen salaris**

Uitbetalen salaris

1. Je ontvangt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand, zon- en feestdagen niet meegerekend, je salaris. De vergoedingen uit de artikelen 3.11 (vakantiebijslag), 5.5 (vergoeding bereikbaarheidsdienst V&V), 5.6 (vergoeding bereikbaarheidsdienst TZ) 5.7 (vergoeding aanwezigheidsdienst V&V), 5.8 (vergoeding consignatiedienst V&V), 5.9 (aanvullende bepalingen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst V&V), 5.10 (slaapdienst V&V), 5.16 lid 4 (overwerk V&V), 5.19 en 5.20 (onregelmatige dienst), 9.1 (reiskosten woon- werkverkeer), 9.2 (reiskosten naar cliënt), 9.3 sub b. (vergoeding voor reizen naar andere locaties/cliënten), 9.4 (reiskosten incidentele diensten), 9.6 (vergoeding herregistratie) en Bijlage A1 artikel 2 ontvang je uiterlijk aan het einde van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin je aanspraken zijn ontstaan.
2. Als je salaris of de salarisberekening wijzigt, dan ontvang je hiervan schriftelijk bericht via een specificatie.

Artikel 3.4 **Salarisgarantieregeling Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Als je vóór 1 juli 2009 in dienst was van een verpleeg- en verzorgingshuis en als gevolg van de invoering van de geharmoniseerde salarisschalen (per 1 juli 2009) uit tabel 1 van dit Hoofdstuk minder salaris ontvangt of een lagere salarisuitloop hebt, dan behoud je een garantie op je salaris en je salarisuitloop zoals dat gold tot 1 juli 2009 volgens tabel 1 (CAO-VVT 2008-2010 salarisschalen Verpleeg- en Verzorgingshuizen). Deze salarisbedragen worden aangepast aan de algemene salarisaanpassing van deze cao.

Artikel 3.5 **Werknemers aangesteld in het kader van de Participatiewet**

Participatiewet

1. Als je arbeidsplaats (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Participatiewet wordt functiegroep 05 toegepast met inachtneming van artikel 3.1 lid 2 sub b. Je werkgever kan met je overeenkomen om hiervan in positieve zin af te wijken.
2. Je werkgever zal je goed begeleiden en zich inspannen om je bij gebleken geschiktheid te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats als er een geschikte vacature in de instelling is.
3 Als je vóór 1 januari 2008 in dienst was en onder voormalig artikel 3.4 van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006-2007 viel, ontvang je een salarisgarantie inclusief uitloop van dat artikel. Je salaris wordt aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de cao.

Artikel 3.6 **Periodieke verhogingen**

1. Je ontvangt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de schaal, tenzij hierover in je arbeidsovereenkomst andere afspraken zijn gemaakt. Deze periodieke verhoging wordt (voor de eerste keer) toegekend:
   a. één jaar nadat je in dienst bent gekomen;
   b. als je bevorderd wordt naar een functie uit een hogere functiegroep.
2. Je werkgever kan je op basis van de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling in een jaar géén of juist op één of meerdere momenten wél een salarisverhoging binnen de schaal toekennen.

Afwijking

Artikel 3.7 **Bevordering**

Bevordering

1. Als je wordt bevorderd naar een functie in een hogere functiegroep wordt je salaris, op basis van de salarisschaal van je nieuwe functie, als volgt vastgesteld:
   Het salaris dat je altijd hebt ontvangen wordt met twee periodieken van de oude schaal verhoogd. Hierbij geldt de voorwaarde dat je nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de schaal van je nieuwe functie, maar het mag ook niet meer bedragen dan het maximum van de bij de nieuwe functie behorende schaal.

Afwijking

2. Als je werkgever besluit een afwijkend systeem van salarisaanpassing te hanteren dan in lid 1 weergegeven, moet je werkgever dit volgens het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voorleggen aan de Ondernemingsraad. Als je werkgever dit besluit, dan is lid 1 niet van toepassing maar geldt de afwijkende bepaling.

Artikel 3.8 **Bijzondere beloningen**

Je werkgever kan je eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen. Als je werkgever dit toepast kan het voorkomen dat het maximum van de salarisschaal, die op jou van toepassing is, wordt overschreden.

Artikel 3.9 **Structurele eindejaarsuitkering**

1. Je ontvangt in november 2019 òf uiterlijk 1 mei 2020 een eindejaarsuitkering. Vanaf november 2020 ontvang je de eindejaarsuitkering in november. Als je een gedeelte van het kalenderjaar in

Hoogte eindejaarsuitkering

dienst bent (geweest) dan ontvang je een eindejaarsuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent (geweest).
De opbouw van je eindejaarsuitkering is gebaseerd op het door jou in de hieronder genoemde periode verdiende bruto salaris als bedoeld in artikel 1.1 sub 13. Het salaris is inclusief eventueel meerwerk, maar exclusief vakantiebijslag en alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze cao zijn opgenomen.
De hoogte en opbouw van je eindejaarsuitkering is als volgt:

- per 1 december 2018 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 8,33% van het door jou in de periode december 2018 tot en met november 2019 verdiende bruto salaris;
- vanaf 1 december 2019 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 8,33% van het door jou in de periode december tot en met november verdiende salaris.

2. Als je op 1 januari 2008 in dienst was van een thuiszorgorganisatie en je er voor hebt gekozen om 1,5%-punt van je eindejaarsuitkering uit lid 1 om te zetten in 25 vakantie-uren, dan komen deze uren bovenop je totaal aantal vakantie-uren, zoals in artikel 6.1 is weergegeven.
3. Als je 21 jaar of ouder bent wordt je eindejaarsuitkering tenminste berekend over het actuele bedrag van inpassingstabelnummer 12 dat van toepassing is.

Artikel 3.10 **gereserveerd**

Artikel 3.11 **Vakantiebijslag**

Hoogte vakantiebijslag

1. Je hebt recht op een vakantiebijslag voor ieder (deel van) de maand waarin je salaris hebt ontvangen. Deze vakantiebijslag is 8% van je maandelijks ontvangen salaris inclusief eventueel meerwerk.
2. Je vakantiebijslag wordt in de maand mei of in periode 5 uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden of 13 periodes. Deze periode begint in juni of periode 6 van het vorige kalenderjaar. Je vakantiebijslag wordt eerder uitbetaald als je uit dienst treedt.
3. In afwijking van lid 2 kan je vakantiebijslag maximaal twee keer per jaar worden uitbetaald, maar moet uiterlijk in mei of periode 5 van het kalenderjaar zijn uitbetaald.

Minimum vakantiebijslag

4. Als je 21 jaar of ouder bent ontvang je, bij een vol jaar dienstverband en bij een voltijd arbeidsduur, op jaarbasis minimaal € 1934,78 (per 1 mei 2019) € 2002,50 (per 1 mei 2021) als vakantiebijslag. Dit minimumbedrag wordt in mei van het jaar waarin je de bijslag ontvangt, verhoogd met:
   a. eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
   b. het effect van de eventuele verhoging van het vakantiebijslagpercentage in het vorige jaar.

Artikel 3.12 **Pensioen**

Pensioenregeling

1. De rechten en de verplichtingen van jou en je werkgever, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, of in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.

Premie

2. Je werkgever verhaalt een deel van de aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze cao vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld, dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

Artikel 3.12A **Incidentele compensatie pensioenaftopping**

Deze bepaling wordt gecontinueerd voor de looptijd van deze cao
Sinds 1 januari 2015 is de 'Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend salaris'(Stb. 2014, nr. 197, laatstelijk gewijzigd Stb. 2015, nr. 455) van toepassing. Op grond van deze wet is per 1 januari 2019 het pensioengevend salaris 'afgetopt' op maximaal € 107.593. De bedragen worden voor 2020 respectievelijk 2021 conform de heersende wetgeving aangepast.

a. Werknemers die op 1 december 2019 in dienst zijn en in 2019 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2019 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2020 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.
b. Werknemers die op 1 december 2020 in dienst zijn en in 2020 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2020 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2021 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.
c. Werknemers die op 1 december 2021 in dienst zijn en in 2021 een pensioengevend salaris hebben dat boven de aftoppingsgrens ligt zoals die in 2021 geldt, krijgen uiterlijk in februari 2022 een eenmalige incidentele uitkering ter grootte van 50% van de premie die de werkgever zou moeten afdragen aan het

Pensioenfonds Zorg en Welzijn over het pensioengevend salaris boven deze aftoppingsgrens, indien deze grens niet zou hebben gegolden.

Artikel 3.13 **Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Gratificatie

1. Als je onafgebroken in dienst bent geweest bij je V&V-werkgever heb je recht op een eenmalige jubileumgratificatie bij een dienstverband van 12,5, 25 en 40 jaar.
2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
   a. een kwart van je bruto maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
   b. een half bruto maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
   c. een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar.

   Als je overeengekomen arbeidsduur tijdens de relevante dienstjaren is gewijzigd, dan wordt je maandsalaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.
3. Je hebt recht op een gratificatie van de helft van je bruto maandsalaris als je AOW wordt toegekend.
4. Als je op 31 december 2000 in dienst was bij een verzorgingshuis en nog steeds in dienst bent bij dezelfde werkgever, tellen de jaren die daarvoor onafgebroken zijn doorgebracht bij verschillende verzorgingshuizen mee voor het aantal in lid 1 bedoelde dienstjaren.

Artikel 3.14 **Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties**

Gratificatie

1. Als je in dienst bent geweest van één of meer thuiszorgorganisaties (met of zonder onderbreking) die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, heb je recht op een jubileumgratificatie bij een dienstverband van 25, 40 en 50 jaar. Onder het hier genoemde dienstverband wordt ook het dienstverband meegeteld in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel.
2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:

Hoogte

   a. een bruto half maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
   b. een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;
   c. een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 50 jaar.

Het maandsalaris is in dit lid je bruto maandsalaris vermeerderd met je vakantiebijslag over een maand, waarbij een en ander wordt afgerond op (een veelvoud van) € 2,50.

Artikel 3.15 **Gereserveerd**

Artikelen 3.16 t/m 3.21 vervallen per 1 januari 2020

Artikel 3.16 **Beroepsopleidingen - *Vervalt per 1 januari 2020***

Salaris praktijkleerjaar

1. De salaristabellen in dit artikel (leden 2 en 3) geven salarissen weer behorend bij een voltijd dienstverband per praktijkleerjaar gebaseerd op 36 uur. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon.
   De weergegeven salarissen zijn inclusief maximaal (4x52) 208 uren (gemeten per praktijkleerjaar) lestijd binnen de onderwijsinstelling.
   Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.

Leerling-verpleegkundige

2. In onderstaande tabel is het salaris weergegeven als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende of leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) bent.
   Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) bent, kan van deze tabel worden afgeweken als je tweede jaar, in het verlengde van je eerste jaar een overwegend theoretisch karakter heeft waarin stages zijn opgenomen. Je werkgever kan dan een leerovereenkomst aangaan voor een periode van 12 maanden. In je derde jaar als je werkgever een leer-arbeidsovereenkomst met je is aangegaan, ontvang je een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Salaristabellen*

Salaris leerling verpleegkundige kwalificatie niveau 4 en duale opleiding niveau 5 en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) per 1 september / 1 oktober 2018			
Per 1 september 2018	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1.334,09	1.226,88	8,52
tweede praktijkleerjaar	1.573,85	1.448,64	10.06
Per 1 oktober 2018			
derde praktijkleerjaar	1.921,61	1.768,32	12,28
vierde praktijkleerjaar	1.921,61	1.768,32	12,28

*Voor zover het Wettelijk Minimum (jeugd)loon niet hoger is.

3. In onderstaande tabellen is het salaris weergegeven als je leerling-helpende bent

Salaris leerling-helpende(kwalificatieniveau 2) per 1 oktober 2018			
	per maand	**per periode**	**per uur**
eerste praktijkleerjaar	1.111,04	1.022,40	7,10
tweede praktijkleerjaar	1.270,55	1.169,28	8,12

(kwalificatieniveau 2).

*Voor zover het Wettelijk Minimum (jeugd)loon niet hoger is.

4. Als je leerling zorghulp (kwalificatieniveau 1) bent dan ontvang je tijdens de opleiding tot zorghulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.
5. Als je als aspirant leerling in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 2 en 3 weergegeven, ontvang je een salaris behorend bij het eerste praktijkleerjaar. Als je in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 4 weergegeven, ontvang je een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.17 **Salarisgarantie leerling-werknemer** ***Vervalt per 1 januari 2020***

Garantieregeling

1. Als je voor de opleiding al in dienst bent en je, anders dan als aspirant leerling, de opleiding verzorgende of verzorgende-IG gaat volgen, dan val je onder de salarisschaal voor leerlingen van artikel 3.16 lid 2. Om te voorkomen dat je er nominaal mogelijk op achteruit gaat, ontvang je tijdens je opleiding minimaal een bruto bedrag dat overeenkomt met het nominale bruto salarisbedrag dat je ontving voorafgaand aan de opleiding. Dit garantiebedrag wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen. Vanaf het moment dat het bruto salarisbedrag van de leerling-schaal dat geldt voor jouw arbeidsduur hoger is dan het garantiebedrag, volg je het leerling-salaris van artikel 3.16 lid 2.
2. Je werkgever kan de salarisgarantie uit lid 1 ook toepassen voor één of meer van de overige basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4.
3. Je werkgever kan positief afwijken van het leerling-salaris van één van de basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4 als jij als leerling-werknemer elders een hoger salaris verdiende op basis van betaalde arbeid voorafgaand aan je indiensttreding. Positieve afwijking van het leerling-salaris is eveneens mogelijk als je als zij-instromer in dienst treedt als leerling-werknemer.

Leerling-verpleegkundige

4. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst als volgt vastgesteld:
   - volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30 als je in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging;
   - volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 35 als je in het bezit bent van een diploma verpleegkundige.

   Je werkgever kan ook de nominale salarisgarantie uit lid 1 toepassen.
5. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst vastgesteld volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.18 **Zakgeld en stagevergoeding leerlingen** ***Vervalt per 1 januari 2020***

1. Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) of leerling-verzorgende-IG bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van respectievelijk 9 en 7 maanden. Ook als je leerling-verzorgende bent kan er sprake zijn van een voorbereidende periode. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:

Voorbereidende periode

   a. € 347,- bruto per maand of als je werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,- per periode;

Zakgeld

   b. als je een duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) volgt en je werkgever gaat in je tweede jaar een leerovereenkomst met je aan, ontvang je ook een zakgeldvergoeding zoals deze onder a. is weergegeven;
   c. als je een uitkering ontvang die gelijk of hoger is dan de zakgeldvergoeding weergegeven onder a. dan ontvang je geen zakgeldvergoeding.

Stagevergoeding

2. Als je een opleiding volgt tot verzorgende, verpleegkundige of binnen sociaal agogisch werk (MBO/HBO) en je in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage loopt van tenminste 144 uur per beroepspraktijkvormingsjaar bij een werkgever, dan ontvang je vanaf 1 januari 2018 een stagevergoeding van € 337,53 bruto per maand en vanaf 1 september 2018 € 400,00. Je ontvangt deze vergoeding voor gemaakte onkosten, zoals reiskosten, kosten van levensonderhoud en huisvesting. De vergoeding is gebaseerd op een voltijdstage van gemiddeld

4 dagen per week. Als je minder stage loopt dan wordt de vergoeding naar verhouding van het aantal dagen toegekend. De stagevergoeding wordt vanaf 1 januari 2020 jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Artikel 3.19 **Opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog - *Vervalt per 1 januari 2020***

Salaris

1. Als je een opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt ontvang je tenminste het bij nul dienstjaren weergegeven salaris van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologenfunctie.
2. Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. In overleg kunnen jij en je werkgever hiervan afwijken en overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.20 **Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) -*Vervalt per 1 januari 2020***

WEB

Als je niet één van de opleidingen volgt die onder artikel 3.16 zijn weergegeven, maar één van de overige BBL opleidingen van de WEB volgt, dan ontvang je een bedrag behorend bij de salarisschaal van de functiegroep die door je werkgever is vastgesteld. Deze schaal ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal behorend bij de functie waarvoor je wordt opgeleid.
Het voor jou geldende salaris wordt aangepast aan de omvang van je dienstverband. De omvang wordt bepaald door het aantal uren dat je kunt werken op basis van de organisatie van het onderwijs.

Artikel 3.21 **Overige opleidingen - *Vervalt per 1 januari 2020***

Salaris overige opleidingen

Als een arbeidsovereenkomst met je wordt aangegaan met het oog op het volgen van een andere opleiding dan in de artikelen 3.16, 3.19 of 3.20 weergegeven, maar waarvan het wel is vereist dat je praktisch werkzaam bent en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij je werkgever berust dan geldt het volgende:

- Je salaris wordt vastgesteld op basis van de artikelen 3.1 en 3.2.
- Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. Bij hoge uitzondering kunnen jij en je werkgever in overleg overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden geteld.

Artikel **3.16** **Leerlingsalaris *(nieuw, vervangt 3.16, 3.18, 3.20 en 3.21) Vanaf 1 januari 2020***

1. Als je een leerling bent en een BBL-opleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt (WEB Stb, 1995, 501, laatstelijk gewijzigd Stb 2019, 119) òf een HBO-duaal opleiding volgt, dan is de cao is op jou van toepassing met uitzondering van artikel 3.1 Functiewaardering en voor zover niet anders bepaald in deze cao.
   Je ontvangt als leerling een door je werkgever te bepalen bedrag uit onderstaande tabel. Je werkgever houdt bij de bepaling van je salarisbedrag rekening met je ervaring en vordering in de opleiding. Tijdens je opleiding zal je werkgever je een verhoging geven van dit bedrag tot het in de tabel genoemde maximum. Na het succesvol afronden van een fase in je opleiding en het overgaan naar de volgende fase in je opleiding wordt jou een verhoging gegeven van minimaal 10 % tot het maximum van de tabel is bereikt.
   Als het wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de hier vermelde bedragen, dan geldt het wettelijk minimum (jeugd)loon. Het salaris is gebaseerd op een voltijd dienstverband van gemiddeld 36 uur per week. Als je in deeltijd werkt, wordt je salaris naar verhouding berekend. Dit salaris is inclusief maximaal (4x52) 208 uren lestijd (gemeten per studiejaar) binnen de onderwijsinstelling.

Salarissen leerlingen BBL en HBO-duaal			
	bandbreedte salaris p/mnd	bandbreedte periodesalaris	bandbreedte per uur
vanaf 1 januari 2020	Min. € 1111,04 en max. € 1921,61	Min. € 1022,40 en max. € 1768,32	Min. € 7,10 en max. € 12,28
vanaf 1 juni 2020	Min. € 1149,93 en max. 1988,87	Min. € 1058,40 en max. € 1830,24	Min. € 7,35 en max. € 12,71
vanaf 1 juli 2021	Min. €1184,43 en max. € 2048,54	Min. € 1090,08 en max. € 1884,96	Min. € 7,57 en max € 13,09

2. Als je in dienst treedt voorafgaand aan je opleiding en je met je werkgever bent overeengekomen om een opleiding te volgen zoals beschreven in lid 1, dan ben je in deze periode tussen inschrijving en start van de opleiding aspirant-leerling. Je ontvangt het salarisbedrag als bedoeld in lid 1.

Artikel 3.17 **Salaris-garantie leerling-werknemer - *Vanaf 1 januari 2020***

1. Als je voor de opleiding al in dienst bent en je, anders dan als aspirant-leerling een opleiding naar een hoger kwalificatieniveau gaat volgen, dan is het leerling-salaris van toepassing zoals bedoeld in

artikel 3.16 lid 1. Om te voorkomen dat je er nominaal op achteruit gaat, ontvang je tijdens je opleiding minimaal een bruto bedrag dat overeenkomt met het nominale bruto salarisbedrag dat je ontving voorafgaand aan je opleiding. Dit garantiebedrag wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen en eventueel van toepassing zijnde periodieken. Vanaf het moment dat het bruto salarisbedrag van het van toepassing zijnde leerlingsalaris, dat geldt voor jouw arbeidsduur, hoger is dan het garantiebedrag, ontvang je het leerling-salaris zoals bedoeld in artikel 3.16 lid 1.

Artikel 3.17a **Salaris zij-instromers** - ***Vanaf 1 januari 2020***

Als je een arbeidsverleden hebt en nu een opleiding volgt om te werken in de *VVT, zal* je werkgever positief afwijken van het leerling-salaris zoals bedoeld in artikel 3.16 lid 1.

Artikel 3.18 **Stagevergoeding** - ***Vanaf 1 januari 2020***

Als je een opleiding volgt binnen het MBO/HBO en een stage loopt van tenminste 144 uur per beroepspraktijkvormingsjaar of studiejaar bij een werkgever, dan ontvang je vanaf 1 september 2018 een stagevergoeding van € 400,00. Je ontvangt deze vergoeding voor gemaakte onkosten, zoals reiskosten, kosten van levensonderhoud en huisvesting. De vergoeding is gebaseerd op een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. Als je minder stage loopt dan wordt de vergoeding naar verhouding van het aantal dagen toegekend. De stagevergoeding wordt vanaf 1 januari 2020 jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Artikel 3.19 Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog - ***Vanaf 1 januari 2020***

1. Als je een opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt ontvang je tenminste het bij aanloopperiodiek 0 weergegeven salaris van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologenfunctie.
2. Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. In overleg kunnen jij en je werkgever hiervan afwijken en overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.20 **Gereserveerd**

Artikel 3.21 **Gereserveerd**

Artikel 3.22 **Oriëntatiebaan**

1. Om je te oriënteren op werken en leren in de branche VVT kan je met je werkgever een arbeidsovereenkomst voor de periode van 3 maanden aangaan. Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en kan als oriëntatiebaan niet worden verlengd.
2. Bij deze arbeidsovereenkomst wordt geen proeftijd aangegaan.
3. Je salaris bedraagt €1800/ € 1850,- (per 1 juli 2020) bruto per maand op voltijd basis. Dit bedrag is inclusief vakantiebijslag
4. Deze functie wordt niet ingedeeld in een van de functiegroepen als bedoeld in artikel 3.1 cao.
5. Je hebt recht op de reiskostenvergoeding als bedoeld in de artikelen 9.1 en volgende van deze cao. De artikelen 3.6 (periodieke verhoging), 3.9 (structurele eindejaarsuitkering), 3.11 (vakantiebijslag) en 5.4 t/m 5.21 zijn niet van toepassing
6. Je werkgever zorgt dat je in deze oriëntatiebaan begeleid wordt. Aan het einde van je arbeidsovereenkomst vindt er een evaluatie en/of een eindgesprek met je werkgever plaats.

Tabel 1 Salarisschalen Per 1 oktober 2018

Salarisschalen VVT per 1 oktober 2018

FWG 5 vanaf 1 juli 2018				
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris***	**Uurloon***
16 jaar	WMJL	550,00	508,32	3,53
17 jaar	WMJL	629,70	581,76	4,04
18 jaar	WMJL	757,25	699,84	4,86
19 jaar	WMJL	876,80	810,72	5,63
20 jaar	WMJL	1.115,95	1.031,04	7,16
21 jaar	WMJL	1.355,05	1.251,36	8,69
22 jaar	WMJL	1.594,20	1.471,68	10,22

*Salarisbedragen van toepassing voor zover het WM(J)L niet hoger is.

FWG 10	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris***	**Periodesalaris***	**Uurloon***
0	1	1.534,15	1.411,20	9,80
1	2	1.563,13	1.438,56	9,99
2	3	1.592,10	1.464,48	10,17
3	4	1.654,08	1.522,08	10,57
4	5	1.714,68	1.578,24	10,96

*Salarisbedragen van toepassing voor zover het WM(J)L niet hoger is.

FWG 15	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris***	**Periodesalaris***	**Uurloon***
Aanloopperiodiek 0	3	1.592,10	1.464,48	10,17
Aanloopperiodiek 1	4	1.654,08	1.522,08	10,57
0	5	1.714,68	1.578,24	10,96
1	6	1.747,66	1.608,48	11,17
2	7	1.793,77	1.650,24	11,46
3	8	1.838,58	1.692,00	11,75
4	9	1.887,35	1.736,64	12,06
5	10	1.940,07	1.785,60	12,40
6	11	1.999,37	1.840,32	12,78
7	12	2.061,31	1.896,48	13,17
8	13	2.131,18	1.961,28	13,62

*Salarisbedragen van toepassing voor zover het WM(J)L niet hoger is.

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopper	5	1.714,68	1.578,24	10,96
Aanloopper	6	1.747,66	1.608,48	11,17
0	7	1.793,77	1.650,24	11,46
1	8	1.838,58	1.692,00	11,75
2	9	1.887,35	1.736,64	12,06
3	10	1.940,07	1.785,60	12,40
4	11	1.999,37	1.840,32	12,78
5	12	2.061,31	1.896,48	13,17
6	13	2.131,18	1.961,28	13,62
7	14	2.201,01	2.024,64	14,06
8	15	2.265,63	2.085,12	14,48

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	6	1.747,66	1.608,48	11,17
Aanloopperiodiek 1	7	1.793,77	1.650,24	11,46
0	8	1.838,58	1.692,00	11,75
1	9	1.887,35	1.736,64	12,06
2	10	1.940,07	1.785,60	12,40
3	11	1.999,37	1.840,32	12,78
4	12	2.061,31	1.896,48	13,17
5	13	2.131,18	1.961,28	13,62
6	14	2.201,01	2.024,64	14,06
7	15	2.265,63	2.085,12	14,48
8	16	2.338,08	2.151,36	14,94
9	17	2.397,39	2.206,08	15,32

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopper	6	1.747,66	1.608,48	11,17
Aanloopper	7	1.793,77	1.650,24	11,46
0	8	1.838,58	1.692,00	11,75
1	9	1.887,35	1.736,64	12,06
2	10	1.940,07	1.785,60	12,40
3	11	1.999,37	1.840,32	12,78
4	12	2.061,31	1.896,48	13,17
5	13	2.131,18	1.961,28	13,62
6	14	2.201,01	2.024,64	14,06
7	15	2.265,63	2.085,12	14,48
8	16	2.338,08	2.151,36	14,94
9	17	2.397,39	2.206,08	15,32
10	18	2.468,58	2.270,88	15,77

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 1 Salarisschalen per 1 oktober 2018

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.838,58	1.692,00	11,75
Aanloopperiodiek 1	9	1.887,35	1.736,64	12,06
0	10	1.940,07	1.785,60	12,40
1	11	1.999,37	1.840,32	12,78
2	12	2.061,31	1.896,48	13,17
3	13	2.131,18	1.961,28	13,62
4	14	2.201,01	2.024,64	14,06
5	15	2.265,63	2.085,12	14,48
6	16	2.338,08	2.151,36	14,94
7	17	2.397,39	2.206,08	15,32
8	18	2.468,58	2.270,88	15,77
9	19	2.533,15	2.331,36	16,19
10	20	2.601,70	2.393,28	16,62
11	21	2.668,93	2.455,20	17,05

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	10	1.940,07	1.785,60	12,40
Aanloopperiodiek 1	11	1.999,37	1.840,32	12,78
0	12	2.061,31	1.896,48	13,17
1	14	2.201,01	2.024,64	14,06
2	16	2.338,08	2.151,36	14,94
3	17	2.397,39	2.206,08	15,32
4	18	2.468,58	2.270,88	15,77
5	19	2.533,15	2.331,36	16,19
6	20	2.601,70	2.393,28	16,62
7	21	2.668,93	2.455,20	17,05
8	22	2.734,82	2.515,68	17,47
9	23	2.802,03	2.577,60	17,90
10	24	2.870,58	2.640,96	18,34

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	2.338,08	2.151,36	14,94
Aanloopperiodiek 1	18	2.468,58	2.270,88	15,77
0	20	2.601,70	2.393,28	16,62
1	21	2.668,93	2.455,20	17,05
2	22	2.734,82	2.515,68	17,47
3	23	2.802,03	2.577,60	17,90
4	24	2.870,58	2.640,96	18,34
5	25	2.940,41	2.705,76	18,79
6	26	3.012,89	2.772,00	19,25
7	27	3.088,06	2.841,12	19,73
8	28	3.153,90	2.901,60	20,15

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	2.468,58	2.270,88	15,77
Aanloopperiodiek 1	20	2.601,70	2.393,28	16,62
0	21	2.668,93	2.455,20	17,05
1	23	2.802,03	2.577,60	17,90
2	25	2.940,41	2.705,76	18,79
3	27	3.088,06	2.841,12	19,73
4	28	3.153,90	2.901,60	20,15
5	29	3.227,72	2.969,28	20,62
6	30	3.300,24	3.036,96	21,09
7	31	3.368,77	3.100,32	21,53
8	32	3.437,27	3.162,24	21,96
9	33	3.509,77	3.229,92	22,43
10	34	3.582,26	3.296,16	22,89

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	2.533,15	2.331,36	16,19
Aanloopperiodiek 1	21	2.668,93	2.455,20	17,05
0	23	2.802,03	2.577,60	17,90
1	26	3.012,89	2.772,00	19,25
2	28	3.153,90	2.901,60	20,15
3	30	3.300,24	3.036,96	21,09
4	32	3.437,27	3.162,24	21,96
5	34	3.582,26	3.296,16	22,89
6	35	3.649,51	3.358,08	23,32
7	36	3.716,71	3.420,00	23,75
8	37	3.794,49	3.492,00	24,25
9	38	3.873,56	3.564,00	24,75
10	39	3.951,32	3.636,00	25,25
11	40	4.021,18	3.699,36	25,69

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	3.088,06	2.841,12	19,73
Aanloopperiodiek 1	29	3.227,72	2.969,28	20,62
0	32	3.437,27	3.162,24	21,96
1	34	3.582,26	3.296,16	22,89
2	36	3.716,71	3.420,00	23,75
3	38	3.873,56	3.564,00	24,75
4	40	4.021,18	3.699,36	25,69
5	42	4.172,76	3.839,04	26,66
6	44	4.319,02	3.974,40	27,60
7	45	4.383,62	4.033,44	28,01
8	46	4.449,52	4.093,92	28,43
9	47	4.518,04	4.157,28	28,87
10	48	4.583,96	4.217,76	29,29

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 1 Salarisschalen per 1 oktober 2018

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	3.582,26	3.296,16	22,89
Aanloopperiodiek 1	36	3.716,71	3.420,00	23,75
0	38	3.873,56	3.564,00	24,75
1	40	4.021,18	3.699,36	25,69
2	41	4.098,94	3.771,36	26,19
3	42	4.172,76	3.839,04	26,66
4	43	4.247,88	3.908,16	27,14
5	44	4.319,02	3.974,40	27,60
6	46	4.449,52	4.093,92	28,43
7	48	4.583,96	4.217,76	29,29
8	50	4.719,71	4.343,04	30,16
9	52	4.854,12	4.466,88	31,02
10	54	4.989,88	4.590,72	31,88
11	56	5.125,64	4.716,00	32,75
12	57	5.191,54	4.776,48	33,17
13	58	5.258,74	4.838,40	33,60
14	59	5.328,61	4.903,20	34,05
15	60	5.395,82	4.965,12	34,48

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	4.319,02	3.974,40	27,60
Aanloopperiodiek 1	46	4.449,52	4.093,92	28,43
0	48	4.583,96	4.217,76	29,29
1	50	4.719,71	4.343,04	30,16
2	51	4.788,23	4.406,40	30,60
3	52	4.854,12	4.466,88	31,02
4	53	4.923,98	4.530,24	31,46
5	56	5.125,64	4.716,00	32,75
6	59	5.328,61	4.903,20	34,05
7	62	5.531,57	5.090,40	35,35
8	64	5.667,31	5.214,24	36,21
9	66	5.834,74	5.368,32	37,28
10	68	6.004,73	5.525,28	38,37
11	70	6.173,44	5.680,80	39,45
12	71	6.256,47	5.757,12	39,98
13	72	6.343,44	5.836,32	40,53
14	73	6.427,81	5.914,08	41,07
15	74	6.512,17	5.991,84	41,61

FWG 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	4.989,88	4.590,72	31,88
Aanloopperiodiek 1	56	5.125,64	4.716,00	32,75
0	58	5.258,74	4.838,40	33,60
1	60	5.395,82	4.965,12	34,48
2	62	5.531,57	5.090,40	35,35
3	63	5.597,48	5.150,88	35,77
4	64	5.667,31	5.214,24	36,21
5	65	5.750,35	5.290,56	36,74
6	68	6.004,73	5.525,28	38,37
7	71	6.256,47	5.757,12	39,98
8	74	6.512,17	5.991,84	41,61
9	76	6.682,18	6.148,80	42,70
10	78	6.858,80	6.311,52	43,83
11	80	7.047,25	6.484,32	45,03
12	82	7.238,40	6.660,00	46,25
13	83	7.330,62	6.744,96	46,84
14	84	7.426,84	6.834,24	47,46
15	85	7.537,54	6.935,04	48,16
16	86	7.649,58	7.038,72	48,88
17	87	7.758,95	7.139,52	49,58
18	88	7.870,99	7.241,76	50,29

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	5.834,74	5.368,32	37,28
Aanloopperiodiek 1	68	6.004,73	5.525,28	38,37
0	70	6.173,44	5.680,80	39,45
1	72	6.343,44	5.836,32	40,53
2	74	6.512,17	5.991,84	41,61
3	75	6.596,50	6.069,60	42,15
4	76	6.682,18	6.148,80	42,70
5	77	6.765,20	6.225,12	43,23
6	80	7.047,25	6.484,32	45,03
7	83	7.330,62	6.744,96	46,84
8	86	7.649,58	7.038,72	48,88
9	88	7.870,99	7.241,76	50,29
10	90	8.089,78	7.443,36	51,69
11	92	8.311,20	7.647,84	53,11
12	94	8.535,29	7.853,76	54,54
13	95	8.645,99	7.956,00	55,25
14	96	8.758,02	8.058,24	55,96
15	97	8.868,71	8.160,48	56,67
16	98	8.979,42	8.262,72	57,38
17	99	9.092,74	8.366,40	58,10
18	100	9.203,47	8.468,64	58,81

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 2 Salarisreeks per 1 oktober 2018/periode 10*

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)
1	1.534,15	1.411,20	9,80
2	1.563,13	1.438,56	9,99
3	1.592,10	1.464,48	10,17
4	1.654,08	1.522,08	10,57
5	1.714,68	1.578,24	10,96
6	1.747,66	1.608,48	11,17
7	1.793,77	1.650,24	11,46
8	1.838,58	1.692,00	11,75
9	1.887,35	1.736,64	12,06
10	1.940,07	1.785,60	12,40
11	1.999,37	1.840,32	12,78
12	2.061,31	1.896,48	13,17
13	2.131,18	1.961,28	13,62
14	2.201,01	2.024,64	14,06
15	2.265,63	2.085,12	14,48
16	2.338,08	2.151,36	14,94
17	2.397,39	2.206,08	15,32
18	2.468,58	2.270,88	15,77
19	2.533,15	2.331,36	16,19
20	2.601,70	2.393,28	16,62
21	2.668,93	2.455,20	17,05
22	2.734,82	2.515,68	17,47
23	2.802,03	2.577,60	17,90
24	2.870,58	2.640,96	18,34
25	2.940,41	2.705,76	18,79
26	3.012,89	2.772,00	19,25
27	3.088,06	2.841,12	19,73
28	3.153,90	2.901,60	20,15
29	3.227,72	2.969,28	20,62
30	3.300,24	3.036,96	21,09
31	3.368,77	3.100,32	21,53
32	3.437,27	3.162,24	21,96
33	3.509,77	3.229,92	22,43
34	3.582,26	3.296,16	22,89
35	3.649,51	3.358,08	23,32
36	3.716,71	3.420,00	23,75
37	3.794,49	3.492,00	24,25
38	3.873,56	3.564,00	24,75
39	3.951,32	3.636,00	25,25
40	4.021,18	3.699,36	25,69
41	4.098,94	3.771,36	26,19
42	4.172,76	3.839,04	26,66
43	4.247,88	3.908,16	27,14
44	4.319,02	3.974,40	27,60
45	4.383,62	4.033,44	28,01
46	4.449,52	4.093,92	28,43
47	4.518,04	4.157,28	28,87
48	4.583,96	4.217,76	29,29
49	4.652,48	4.281,12	29,73
50	4.719,71	4.343,04	30,16
51	4.788,23	4.406,40	30,60
52	4.854,12	4.466,88	31,02
53	4.923,98	4.530,24	31,46
54	4.989,88	4.590,72	31,88
55	5.057,10	4.652,64	32,31
56	5.125,64	4.716,00	32,75
57	5.191,54	4.776,48	33,17
58	5.258,74	4.838,40	33,60
59	5.328,61	4.903,20	34,05
60	5.395,82	4.965,12	34,48
61	5.461,74	5.025,60	34,90
62	5.531,57	5.090,40	35,35
63	5.597,48	5.150,88	35,77
64	5.667,31	5.214,24	36,21
65	5.750,35	5.290,56	36,74
66	5.834,74	5.368,32	37,28
67	5.919,06	5.446,08	37,82
68	6.004,73	5.525,28	38,37
69	6.087,78	5.601,60	38,90
70	6.173,44	5.680,80	39,45
71	6.256,47	5.757,12	39,98
72	6.343,44	5.836,32	40,53
73	6.427,81	5.914,08	41,07
74	6.512,17	5.991,84	41,61
75	6.596,50	6.069,60	42,15
76	6.682,18	6.148,80	42,70
77	6.765,20	6.225,12	43,23
78	6.858,80	6.311,52	43,83
79	6.956,33	6.400,80	44,45
80	7.047,25	6.484,32	45,03
81	7.143,49	6.573,60	45,65
82	7.238,40	6.660,00	46,25
83	7.330,62	6.744,96	46,84
84	7.426,84	6.834,24	47,46
85	7.537,54	6.935,04	48,16
86	7.649,58	7.038,72	48,88
87	7.758,95	7.139,52	49,58
88	7.870,99	7.241,76	50,29
89	7.980,39	7.342,56	50,99
90	8.089,78	7.443,36	51,69
91	8.200,51	7.545,60	52,40
92	8.311,20	7.647,84	53,11
93	8.423,23	7.750,08	53,82
94	8.535,29	7.853,76	54,54
95	8.645,99	7.956,00	55,25
96	8.758,02	8.058,24	55,96
97	8.868,71	8.160,48	56,67
98	8.979,42	8.262,72	57,38
99	9.092,74	8.366,40	58,10
100	9.203,47	8.468,64	58,81

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

* Voor zover het wettelijk minimum (jeugdloon) niet hoger is.

Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2020/periode 6 per 18 mei 2020

FWG 5* vanaf 1 januari 2020				
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon***
16 jaar	WMJL	570,50	526,60	3,66
17 jaar	WMJL	653,15	603,00	4,19
18 jaar	WMJL	826,80	763,20	5,30
19 jaar	WMJL	992,15	915,80	6,36
20 jaar	WMJL	1.322,90	1.221,20	8,49
21 jaar e.o.	WMJL	1.653,60	1.526,40	10,60

* Voorzover het WM(J)L niet hoger is

FWG 10*	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar*	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	1.587,85	1.461,60	10,15
1	2	1.617,84	1.488,96	10,34
2	3	1.647,82	1.516,32	10,53
3	4	1.711,97	1.575,36	10,94
4	5	1.774,69	1.632,96	11,34

* Voorzover het WM(J)L niet hoger is

FWG 15*	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	1.647,82	1.516,32	10,53
Aanloopperiodiek 1	4	1.711,97	1.575,36	10,94
0	5	1.774,69	1.632,96	11,34
1	6	1.808,83	1.664,64	11,56
2	7	1.856,55	1.707,84	11,86
3	8	1.902,93	1.751,04	12,16
4	9	1.953,41	1.797,12	12,48
5	10	2.007,97	1.847,52	12,83
6	11	2.069,35	1.903,68	13,22
7	12	2.133,46	1.962,72	13,63
8	13	2.205,77	2.028,96	14,09

* Voorzover het WM(J)L niet hoger is

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	5	1.774,69	1.632,96	11,34
Aanloopperiodiek 1	6	1.808,83	1.664,64	11,56
0	7	1.856,55	1.707,84	11,86
1	8	1.902,93	1.751,04	12,16
2	9	1.953,41	1.797,12	12,48
3	10	2.007,97	1.847,52	12,83
4	11	2.069,35	1.903,68	13,22
5	12	2.133,46	1.962,72	13,63
6	13	2.205,77	2.028,96	14,09
7	14	2.278,05	2.096,64	14,56
8	15	2.344,93	2.157,12	14,98

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.808,83	1.664,64	11,56
Aanloopperiodiek 1	7	1.856,55	1.707,84	11,86
0	8	1.902,93	1.751,04	12,16
1	9	1.953,41	1.797,12	12,48
2	10	2.007,97	1.847,52	12,83
3	11	2.069,35	1.903,68	13,22
4	12	2.133,46	1.962,72	13,63
5	13	2.205,77	2.028,96	14,09
6	14	2.278,05	2.096,64	14,56
7	15	2.344,93	2.157,12	14,98
8	16	2.419,91	2.226,24	15,46
9	17	2.481,30	2.282,40	15,85

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.808,83	1.664,64	11,56
Aanloopperiodiek 1	7	1.856,55	1.707,84	11,86
0	8	1.902,93	1.751,04	12,16
1	9	1.953,41	1.797,12	12,48
2	10	2.007,97	1.847,52	12,83
3	11	2.069,35	1.903,68	13,22
4	12	2.133,46	1.962,72	13,63
5	13	2.205,77	2.028,96	14,09
6	14	2.278,05	2.096,64	14,56
7	15	2.344,93	2.157,12	14,98
8	16	2.419,91	2.226,24	15,46
9	17	2.481,30	2.282,40	15,85
10	18	2.554,98	2.351,52	16,33

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.902,93	1.751,04	12,16
Aanloopperiodiek 1	9	1.953,41	1.797,12	12,48
0	10	2.007,97	1.847,52	12,83
1	11	2.069,35	1.903,68	13,22
2	12	2.133,46	1.962,72	13,63
3	13	2.205,77	2.028,96	14,09
4	14	2.278,05	2.096,64	14,56
5	15	2.344,93	2.157,12	14,98
6	16	2.419,91	2.226,24	15,46
7	17	2.481,30	2.282,40	15,85
8	18	2.554,98	2.351,52	16,33
9	19	2.621,81	2.412,00	16,75
10	20	2.692,76	2.478,24	17,21
11	21	2.762,34	2.541,60	17,65

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	10	2.007,97	1.847,52	12,83
Aanloopperiodiek 1	11	2.069,35	1.903,68	13,22
0	12	2.133,46	1.962,72	13,63
1	14	2.278,05	2.096,64	14,56
2	16	2.419,91	2.226,24	15,46
3	17	2.481,30	2.282,40	15,85
4	18	2.554,98	2.351,52	16,33
5	19	2.621,81	2.412,00	16,75
6	20	2.692,76	2.478,24	17,21
7	21	2.762,34	2.541,60	17,65
8	22	2.830,54	2.604,96	18,09
9	23	2.900,10	2.668,32	18,53
10	24	2.971,05	2.733,12	18,98

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2020/ periode 6 per 18 mei 2020

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	2.419,91	2.226,24	15,46
Aanloopperiodiek 1	18	2.554,98	2.351,52	16,33
0	20	2.692,76	2.478,24	17,21
1	21	2.762,34	2.541,60	17,65
2	22	2.830,54	2.604,96	18,09
3	23	2.900,10	2.668,32	18,53
4	24	2.971,05	2.733,12	18,98
5	25	3.043,32	2.800,80	19,45
6	26	3.118,34	2.869,92	19,93
7	27	3.196,14	2.940,48	20,42
8	28	3.264,29	3.003,84	20,86

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	2.554,98	2.351,52	16,33
Aanloopperiodiek 1	20	2.692,76	2.478,24	17,21
0	21	2.762,34	2.541,60	17,65
1	23	2.900,10	2.668,32	18,53
2	25	3.043,32	2.800,80	19,45
3	27	3.196,14	2.940,48	20,42
4	28	3.264,29	3.003,84	20,86
5	29	3.340,69	3.074,40	21,35
6	30	3.415,75	3.143,52	21,83
7	31	3.486,68	3.208,32	22,28
8	32	3.557,57	3.273,12	22,73
9	33	3.632,61	3.342,24	23,21
10	34	3.707,64	3.411,36	23,69

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	2.621,81	2.412,00	16,75
Aanloopperiodiek 1	21	2.762,34	2.541,60	17,65
0	23	2.900,10	2.668,32	18,53
1	26	3.118,34	2.869,92	19,93
2	28	3.264,29	3.003,84	20,86
3	30	3.415,75	3.143,52	21,83
4	32	3.557,57	3.273,12	22,73
5	34	3.707,64	3.411,36	23,69
6	35	3.777,24	3.476,16	24,14
7	36	3.846,79	3.539,52	24,58
8	37	3.927,30	3.612,96	25,09
9	38	4.009,13	3.689,28	25,62
10	39	4.089,62	3.762,72	26,13
11	40	4.161,92	3.828,96	26,59

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	3.196,14	2.940,48	20,42
Aanloopperiodiek 1	29	3.340,69	3.074,40	21,35
0	32	3.557,57	3.273,12	22,73
1	34	3.707,64	3.411,36	23,69
2	36	3.846,79	3.539,52	24,58
3	38	4.009,13	3.689,28	25,62
4	40	4.161,92	3.828,96	26,59
5	42	4.318,81	3.974,40	27,60
6	44	4.470,19	4.112,64	28,56
7	45	4.537,05	4.174,56	28,99
8	46	4.605,25	4.237,92	29,43
9	47	4.676,17	4.302,72	29,88
10	48	4.744,40	4.366,08	30,32

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	3.707,64	3.411,36	23,69
Aanloopperiodiek 1	36	3.846,79	3.539,52	24,58
0	38	4.009,13	3.689,28	25,62
1	40	4.161,92	3.828,96	26,59
2	41	4.242,40	3.903,84	27,11
3	42	4.318,81	3.974,40	27,60
4	43	4.396,56	4.044,96	28,09
5	44	4.470,19	4.112,64	28,56
6	46	4.605,25	4.237,92	29,43
7	48	4.744,40	4.366,08	30,32
8	50	4.884,90	4.494,24	31,21
9	52	5.024,01	4.622,40	32,10
10	54	5.164,53	4.752,00	33,00
11	56	5.305,04	4.881,60	33,90
12	57	5.373,24	4.943,52	34,33
13	58	5.442,80	5.008,32	34,78
14	59	5.515,11	5.074,56	35,24
15	60	5.584,67	5.137,92	35,68

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	4.470,19	4.112,64	28,56
Aanloopperiodiek 1	46	4.605,25	4.237,92	29,43
0	48	4.744,40	4.366,08	30,32
1	50	4.884,90	4.494,24	31,21
2	51	4.955,82	4.560,48	31,67
3	52	5.024,01	4.622,40	32,10
4	53	5.096,32	4.688,64	32,56
5	56	5.305,04	4.881,60	33,90
6	59	5.515,11	5.074,56	35,24
7	62	5.725,17	5.267,52	36,58
8	64	5.865,67	5.397,12	37,48
9	66	6.038,96	5.556,96	38,59
10	68	6.214,90	5.718,24	39,71
11	70	6.389,51	5.879,52	40,83
12	71	6.475,45	5.958,72	41,38
13	72	6.565,46	6.040,80	41,95
14	73	6.652,78	6.121,44	42,51
15	74	6.740,10	6.202,08	43,07

FWG 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	5.164,53	4.752,00	33,00
Aanloopperiodiek 1	56	5.305,04	4.881,60	33,90
0	58	5.442,80	5.008,32	34,78
1	60	5.584,67	5.137,92	35,68
2	62	5.725,17	5.267,52	36,58
3	63	5.793,39	5.330,88	37,02
4	64	5.865,67	5.397,12	37,48
5	65	5.951,61	5.476,32	38,03
6	68	6.214,90	5.718,24	39,71
7	71	6.475,45	5.958,72	41,38
8	74	6.740,10	6.202,08	43,07
9	76	6.916,06	6.363,36	44,19
10	78	7.098,86	6.531,84	45,36
11	80	7.293,90	6.711,84	46,61
12	82	7.491,74	6.893,28	47,87
13	83	7.587,19	6.981,12	48,48
14	84	7.686,78	7.073,28	49,12
15	85	7.801,35	7.178,40	49,85
16	86	7.917,32	7.284,96	50,59
17	87	8.030,51	7.388,64	51,31
18	88	8.146,47	7.495,20	52,05

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	6.038,96	5.556,96	38,59
Aanloopperiodiek 1	68	6.214,90	5.718,24	39,71
0	70	6.389,51	5.879,52	40,83
1	72	6.565,46	6.040,80	41,95
2	74	6.740,10	6.202,08	43,07
3	75	6.827,38	6.282,72	43,63
4	76	6.916,06	6.363,36	44,19
5	77	7.001,98	6.442,56	44,74
6	80	7.293,90	6.711,84	46,61
7	83	7.587,19	6.981,12	48,48
8	86	7.917,32	7.284,96	50,59
9	88	8.146,47	7.495,20	52,05
10	90	8.372,92	7.704,00	53,50
11	92	8.602,09	7.915,68	54,97
12	94	8.834,03	8.128,80	56,45
13	95	8.948,60	8.233,92	57,18
14	96	9.064,55	8.340,48	57,92
15	97	9.179,11	8.445,60	58,65
16	98	9.293,70	8.550,72	59,38
17	99	9.410,99	8.658,72	60,13
18	100	9.525,59	8.765,28	60,87

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 4 Salarisreeks per 1 juni 2020/ periode 6 per 18 mei 2020

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)
1	1.587,85	1.461,60	10,15
2	1.617,84	1.488,96	10,34
3	1.647,82	1.516,32	10,53
4	1.711,97	1.575,36	10,94
5	1.774,69	1.632,96	11,34
6	1.808,83	1.664,64	11,56
7	1.856,55	1.707,84	11,86
8	1.902,93	1.751,04	12,16
9	1.953,41	1.797,12	12,48
10	2.007,97	1.847,52	12,83
11	2.069,35	1.903,68	13,22
12	2.133,46	1.962,72	13,63
13	2.205,77	2.028,96	14,09
14	2.278,05	2.096,64	14,56
15	2.344,93	2.157,12	14,98
16	2.419,91	2.226,24	15,46
17	2.481,30	2.282,40	15,85
18	2.554,98	2.351,52	16,33
19	2.621,81	2.412,00	16,75
20	2.692,76	2.478,24	17,21
21	2.762,34	2.541,60	17,65
22	2.830,54	2.604,96	18,09
23	2.900,10	2.668,32	18,53
24	2.971,05	2.733,12	18,98
25	3.043,32	2.800,80	19,45
26	3.118,34	2.869,92	19,93
27	3.196,14	2.940,48	20,42
28	3.264,29	3.003,84	20,86
29	3.340,69	3.074,40	21,35
30	3.415,75	3.143,52	21,83
31	3.486,68	3.208,32	22,28
32	3.557,57	3.273,12	22,73
33	3.632,61	3.342,24	23,21
34	3.707,64	3.411,36	23,69
35	3.777,24	3.476,16	24,14
36	3.846,79	3.539,52	24,58
37	3.927,30	3.612,96	25,09
38	4.009,13	3.689,28	25,62
39	4.089,62	3.762,72	26,13
40	4.161,92	3.828,96	26,59
41	4.242,40	3.903,84	27,11
42	4.318,81	3.974,40	27,60
43	4.396,56	4.044,96	28,09
44	4.470,19	4.112,64	28,56
45	4.537,05	4.174,56	28,99
46	4.605,25	4.237,92	29,43
47	4.676,17	4.302,72	29,88
48	4.744,40	4.366,08	30,32
49	4.815,32	4.430,88	30,77
50	4.884,90	4.494,24	31,21
51	4.955,82	4.560,48	31,67
52	5.024,01	4.622,40	32,10
53	5.096,32	4.688,64	32,56
54	5.164,53	4.752,00	33,00
55	5.234,10	4.815,36	33,44
56	5.305,04	4.881,60	33,90
57	5.373,24	4.943,52	34,33
58	5.442,80	5.008,32	34,78
59	5.515,11	5.074,56	35,24
60	5.584,67	5.137,92	35,68
61	5.652,90	5.201,28	36,12
62	5.725,17	5.267,52	36,58
63	5.793,39	5.330,88	37,02
64	5.865,67	5.397,12	37,48
65	5.951,61	5.476,32	38,03
66	6.038,96	5.556,96	38,59
67	6.126,23	5.637,60	39,15
68	6.214,90	5.718,24	39,71
69	6.300,85	5.797,44	40,26
70	6.389,51	5.879,52	40,83
71	6.475,45	5.958,72	41,38
72	6.565,46	6.040,80	41,95
73	6.652,78	6.121,44	42,51
74	6.740,10	6.202,08	43,07
75	6.827,38	6.282,72	43,63
76	6.916,06	6.363,36	44,19
77	7.001,98	6.442,56	44,74
78	7.098,86	6.531,84	45,36
79	7.199,80	6.625,44	46,01
80	7.293,90	6.711,84	46,61
81	7.393,51	6.802,56	47,24
82	7.491,74	6.893,28	47,87
83	7.587,19	6.981,12	48,48
84	7.686,78	7.073,28	49,12
85	7.801,35	7.178,40	49,85
86	7.917,32	7.284,96	50,59
87	8.030,51	7.388,64	51,31
88	8.146,47	7.495,20	52,05
89	8.259,70	7.600,32	52,78
90	8.372,92	7.704,00	53,50
91	8.487,53	7.809,12	54,23
92	8.602,09	7.915,68	54,97
93	8.718,04	8.022,24	55,71
94	8.834,03	8.128,80	56,45
95	8.948,60	8.233,92	57,18
96	9.064,55	8.340,48	57,92
97	9.179,11	8.445,60	58,65
98	9.293,70	8.550,72	59,38
99	9.410,99	8.658,72	60,13
100	9.525,59	8.765,28	60,87

***Uurloon ex art 1.1 lid 15 sub a (1878)**

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 5 **Salarisschalen per 1 juli 2021/ periode 7 per 21 juni 2021**

FWG 5*				
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon***
16 jaar	WMJL	actuele wettelijk minimum (jeugd)loon		
17 jaar	WMJL			
18 jaar	WMJL			
19 jaar	WMJL			
20 jaar	WMJL			
21 jaar e.o.	WMJL			

* Voor deze schaal geldt het wettelijk minimum (jeugd)loon

FWG 10*	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar*	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	1.635,49	1.504,80	10,45
1	2	1.666,38	1.533,60	10,65
2	3	1.697,25	1.562,40	10,85
3	4	1.763,33	1.622,88	11,27
4	5	1.827,93	1.681,92	11,68

* Voorzover het WM(J)L niet hoger is

FWG 15*	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	1.697,25	1.562,40	10,85
Aanloopperiodiek 1	4	1.763,33	1.622,88	11,27
0	5	1.827,93	1.681,92	11,68
1	6	1.863,09	1.713,60	11,90
2	7	1.912,25	1.759,68	12,22
3	8	1.960,02	1.802,88	12,52
4	9	2.012,01	1.851,84	12,86
5	10	2.068,21	1.903,68	13,22
6	11	2.131,43	1.961,28	13,62
7	12	2.197,46	2.021,76	14,04
8	13	2.271,94	2.090,88	14,52

* Voorzover het WM(J)L niet hoger is

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	5	1.827,93	1.681,92	11,68
Aanloopperiodiek	6	1.863,09	1.713,60	11,90
0	7	1.912,25	1.759,68	12,22
1	8	1.960,02	1.802,88	12,52
2	9	2.012,01	1.851,84	12,86
3	10	2.068,21	1.903,68	13,22
4	11	2.131,43	1.961,28	13,62
5	12	2.197,46	2.021,76	14,04
6	13	2.271,94	2.090,88	14,52
7	14	2.346,39	2.158,56	14,99
8	15	2.415,28	2.221,92	15,43

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.863,09	1.713,60	11,90
Aanloopperiodiek 1	7	1.912,25	1.759,68	12,22
0	8	1.960,02	1.802,88	12,52
1	9	2.012,01	1.851,84	12,86
2	10	2.068,21	1.903,68	13,22
3	11	2.131,43	1.961,28	13,62
4	12	2.197,46	2.021,76	14,04
5	13	2.271,94	2.090,88	14,52
6	14	2.346,39	2.158,56	14,99
7	15	2.415,28	2.221,92	15,43
8	16	2.492,51	2.293,92	15,93
9	17	2.555,74	2.351,52	16,33

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	6	1.863,09	1.713,60	11,90
Aanloopperiodiek	7	1.912,25	1.759,68	12,22
0	8	1.960,02	1.802,88	12,52
1	9	2.012,01	1.851,84	12,86
2	10	2.068,21	1.903,68	13,22
3	11	2.131,43	1.961,28	13,62
4	12	2.197,46	2.021,76	14,04
5	13	2.271,94	2.090,88	14,52
6	14	2.346,39	2.158,56	14,99
7	15	2.415,28	2.221,92	15,43
8	16	2.492,51	2.293,92	15,93
9	17	2.555,74	2.351,52	16,33
10	18	2.631,63	2.422,08	16,82

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.960,02	1.802,88	12,52
Aanloopperiodiek 1	9	2.012,01	1.851,84	12,86
0	10	2.068,21	1.903,68	13,22
1	11	2.131,43	1.961,28	13,62
2	12	2.197,46	2.021,76	14,04
3	13	2.271,94	2.090,88	14,52
4	14	2.346,39	2.158,56	14,99
5	15	2.415,28	2.221,92	15,43
6	16	2.492,51	2.293,92	15,93
7	17	2.555,74	2.351,52	16,33
8	18	2.631,63	2.422,08	16,82
9	19	2.700,46	2.485,44	17,26
10	20	2.773,54	2.551,68	17,72
11	21	2.845,21	2.617,92	18,18

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek	10	2.068,21	1.903,68	13,22
Aanloopperiodiek	11	2.131,43	1.961,28	13,62
0	12	2.197,46	2.021,76	14,04
1	14	2.346,39	2.158,56	14,99
2	16	2.492,51	2.293,92	15,93
3	17	2.555,74	2.351,52	16,33
4	18	2.631,63	2.422,08	16,82
5	19	2.700,46	2.485,44	17,26
6	20	2.773,54	2.551,68	17,72
7	21	2.845,21	2.617,92	18,18
8	22	2.915,46	2.682,72	18,63
9	23	2.987,10	2.748,96	19,09
10	24	3.060,18	2.815,20	19,55

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 5 **Salarisschalen per 1 juli 2021/ periode 7 per 21 juni 2021**

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	2.492,51	2.293,92	15,93
Aanloopperiodiek 1	18	2.631,63	2.422,08	16,82
0	20	2.773,54	2.551,68	17,72
1	21	2.845,21	2.617,92	18,18
2	22	2.915,46	2.682,72	18,63
3	23	2.987,10	2.748,96	19,09
4	24	3.060,18	2.815,20	19,55
5	25	3.134,62	2.884,32	20,03
6	26	3.211,89	2.954,88	20,52
7	27	3.292,02	3.029,76	21,04
8	28	3.362,22	3.093,12	21,48

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	18	2.631,63	2.422,08	16,82
Aanloopperiodiek	20	2.773,54	2.551,68	17,72
0	21	2.845,21	2.617,92	18,18
1	23	2.987,10	2.748,96	19,09
2	25	3.134,62	2.884,32	20,03
3	27	3.292,02	3.029,76	21,04
4	28	3.362,22	3.093,12	21,48
5	29	3.440,91	3.166,56	21,99
6	30	3.518,22	3.237,12	22,48
7	31	3.591,28	3.304,80	22,95
8	32	3.664,30	3.371,04	23,41
9	33	3.741,59	3.443,04	23,91
10	34	3.818,87	3.513,60	24,40

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	2.700,46	2.485,44	17,26
Aanloopperiodiek 1	21	2.845,21	2.617,92	18,18
0	23	2.987,10	2.748,96	19,09
1	26	3.211,89	2.954,88	20,52
2	28	3.362,22	3.093,12	21,48
3	30	3.518,22	3.237,12	22,48
4	32	3.664,30	3.371,04	23,41
5	34	3.818,87	3.513,60	24,40
6	35	3.890,56	3.579,84	24,86
7	36	3.962,19	3.646,08	25,32
8	37	4.045,12	3.722,40	25,85
9	38	4.129,40	3.800,16	26,39
10	39	4.212,31	3.876,48	26,92
11	40	4.286,78	3.944,16	27,39

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	27	3.292,02	3.029,76	21,04
Aanloopperiodiek	29	3.440,91	3.166,56	21,99
0	32	3.664,30	3.371,04	23,41
1	34	3.818,87	3.513,60	24,40
2	36	3.962,19	3.646,08	25,32
3	38	4.129,40	3.800,16	26,39
4	40	4.286,78	3.944,16	27,39
5	42	4.448,37	4.092,48	28,42
6	44	4.604,30	4.236,48	29,42
7	45	4.673,16	4.299,84	29,86
8	46	4.743,41	4.364,64	30,31
9	47	4.816,46	4.432,32	30,78
10	48	4.886,73	4.497,12	31,23

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	3.818,87	3.513,60	24,40
Aanloopperiodiek 1	36	3.962,19	3.646,08	25,32
0	38	4.129,40	3.800,16	26,39
1	40	4.286,78	3.944,16	27,39
2	41	4.369,67	4.020,48	27,92
3	42	4.448,37	4.092,48	28,42
4	43	4.528,46	4.167,36	28,94
5	44	4.604,30	4.236,48	29,42
6	46	4.743,41	4.364,64	30,31
7	48	4.886,73	4.497,12	31,23
8	50	5.031,45	4.629,60	32,15
9	52	5.174,73	4.762,08	33,07
10	54	5.319,47	4.894,56	33,99
11	56	5.464,19	5.027,04	34,91
12	57	5.534,44	5.091,84	35,36
13	58	5.606,08	5.158,08	35,82
14	59	5.680,56	5.227,20	36,30
15	60	5.752,21	5.293,44	36,76

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	44	4.604,30	4.236,48	29,42
Aanloopperiodiek	46	4.743,41	4.364,64	30,31
0	48	4.886,73	4.497,12	31,23
1	50	5.031,45	4.629,60	32,15
2	51	5.104,49	4.697,28	32,62
3	52	5.174,73	4.762,08	33,07
4	53	5.249,21	4.829,76	33,54
5	56	5.464,19	5.027,04	34,91
6	59	5.680,56	5.227,20	36,30
7	62	5.896,93	5.425,92	37,68
8	64	6.041,64	5.558,40	38,60
9	66	6.220,13	5.724,00	39,75
10	68	6.401,35	5.889,60	40,90
11	70	6.581,20	6.055,20	42,05
12	71	6.669,71	6.137,28	42,62
13	72	6.762,42	6.222,24	43,21
14	73	6.852,36	6.305,76	43,79
15	74	6.942,30	6.387,84	44,36

FWG 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	5.319,47	4.894,56	33,99
Aanloopperiodiek 1	56	5.464,19	5.027,04	34,91
0	58	5.606,08	5.158,08	35,82
1	60	5.752,21	5.293,44	36,76
2	62	5.896,93	5.425,92	37,68
3	63	5.967,19	5.490,72	38,13
4	64	6.041,64	5.558,40	38,60
5	65	6.130,16	5.640,48	39,17
6	68	6.401,35	5.889,60	40,90
7	71	6.669,71	6.137,28	42,62
8	74	6.942,30	6.387,84	44,36
9	76	7.123,54	6.554,88	45,52
10	78	7.311,83	6.727,68	46,72
11	80	7.512,72	6.912,00	48,00
12	82	7.716,49	7.100,64	49,31
13	83	7.814,81	7.189,92	49,93
14	84	7.917,38	7.284,96	50,59
15	85	8.035,39	7.392,96	51,34
16	86	8.154,84	7.503,84	52,11
17	87	8.271,43	7.610,40	52,85
18	88	8.390,86	7.721,28	53,62

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek	66	6.220,13	5.724,00	39,75
Aanloopperiodiek	68	6.401,35	5.889,60	40,90
0	70	6.581,20	6.055,20	42,05
1	72	6.762,42	6.222,24	43,21
2	74	6.942,30	6.387,84	44,36
3	75	7.032,20	6.469,92	44,93
4	76	7.123,54	6.554,88	45,52
5	77	7.212,04	6.635,52	46,08
6	80	7.512,72	6.912,00	48,00
7	83	7.814,81	7.189,92	49,93
8	86	8.154,84	7.503,84	52,11
9	88	8.390,86	7.721,28	53,62
10	90	8.624,11	7.935,84	55,11
11	92	8.860,15	8.151,84	56,61
12	94	9.099,05	8.372,16	58,14
13	95	9.217,06	8.480,16	58,89
14	96	9.336,49	8.591,04	59,66
15	97	9.454,48	8.699,04	60,41
16	98	9.572,51	8.808,48	61,17
17	99	9.693,32	8.919,36	61,94
18	100	9.811,36	9.027,36	62,69

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 6 Salarisreeks per 1 juli 2021/ periode 7 per 21 juni 2021

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)	ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)
1	1.635,49	1.504,80	10,45	51	5.104,49	4.697,28	32,62
2	1.666,38	1.533,60	10,65	52	5.174,73	4.762,08	33,07
3	1.697,25	1.562,40	10,85	53	5.249,21	4.829,76	33,54
4	1.763,33	1.622,88	11,27	54	5.319,47	4.894,56	33,99
5	1.827,93	1.681,92	11,68	55	5.391,12	4.960,80	34,45
6	1.863,09	1.713,60	11,90	56	5.464,19	5.027,04	34,91
7	1.912,25	1.759,68	12,22	57	5.534,44	5.091,84	35,36
8	1.960,02	1.802,88	12,52	58	5.606,08	5.158,08	35,82
9	2.012,01	1.851,84	12,86	59	5.680,56	5.227,20	36,30
10	2.068,21	1.903,68	13,22	60	5.752,21	5.293,44	36,76
11	2.131,43	1.961,28	13,62	61	5.822,49	5.356,80	37,20
12	2.197,46	2.021,76	14,04	62	5.896,93	5.425,92	37,68
13	2.271,94	2.090,88	14,52	63	5.967,19	5.490,72	38,13
14	2.346,39	2.158,56	14,99	64	6.041,64	5.558,40	38,60
15	2.415,28	2.221,92	15,43	65	6.130,16	5.640,48	39,17
16	2.492,51	2.293,92	15,93	66	6.220,13	5.724,00	39,75
17	2.555,74	2.351,52	16,33	67	6.310,02	5.806,08	40,32
18	2.631,63	2.422,08	16,82	68	6.401,35	5.889,60	40,90
19	2.700,46	2.485,44	17,26	69	6.489,88	5.971,68	41,47
20	2.773,54	2.551,68	17,72	70	6.581,20	6.055,20	42,05
21	2.845,21	2.617,92	18,18	71	6.669,71	6.137,28	42,62
22	2.915,46	2.682,72	18,63	72	6.762,42	6.222,24	43,21
23	2.987,10	2.748,96	19,09	73	6.852,36	6.305,76	43,79
24	3.060,18	2.815,20	19,55	74	6.942,30	6.387,84	44,36
25	3.134,62	2.884,32	20,03	75	7.032,20	6.469,92	44,93
26	3.211,89	2.954,88	20,52	76	7.123,54	6.554,88	45,52
27	3.292,02	3.029,76	21,04	77	7.212,04	6.635,52	46,08
28	3.362,22	3.093,12	21,48	78	7.311,83	6.727,68	46,72
29	3.440,91	3.166,56	21,99	79	7.415,79	6.824,16	47,39
30	3.518,22	3.237,12	22,48	80	7.512,72	6.912,00	48,00
31	3.591,28	3.304,80	22,95	81	7.615,32	7.007,04	48,66
32	3.664,30	3.371,04	23,41	82	7.716,49	7.100,64	49,31
33	3.741,59	3.443,04	23,91	83	7.814,81	7.189,92	49,93
34	3.818,87	3.513,60	24,40	84	7.917,38	7.284,96	50,59
35	3.890,56	3.579,84	24,86	85	8.035,39	7.392,96	51,34
36	3.962,19	3.646,08	25,32	86	8.154,84	7.503,84	52,11
37	4.045,12	3.722,40	25,85	87	8.271,43	7.610,40	52,85
38	4.129,40	3.800,16	26,39	88	8.390,86	7.721,28	53,62
39	4.212,31	3.876,48	26,92	89	8.507,49	7.827,84	54,36
40	4.286,78	3.944,16	27,39	90	8.624,11	7.935,84	55,11
41	4.369,67	4.020,48	27,92	91	8.742,16	8.043,84	55,86
42	4.448,37	4.092,48	28,42	92	8.860,15	8.151,84	56,61
43	4.528,46	4.167,36	28,94	93	8.979,58	8.262,72	57,38
44	4.604,30	4.236,48	29,42	94	9.099,05	8.372,16	58,14
45	4.673,16	4.299,84	29,86	95	9.217,06	8.480,16	58,89
46	4.743,41	4.364,64	30,31	96	9.336,49	8.591,04	59,66
47	4.816,46	4.432,32	30,78	97	9.454,48	8.699,04	60,41
48	4.886,73	4.497,12	31,23	98	9.572,51	8.808,48	61,17
49	4.959,78	4.563,36	31,69	99	9.693,32	8.919,36	61,94
50	5.031,45	4.629,60	32,15	100	9.811,36	9.027,36	62,69

***Uurloon ex art 1.1 lid 15 sub a (1878)**

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

Artikel 4.1 **Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week.

Arbeidsduur gemiddeld 36 uur

2. a. *Vervalt per 1 januari 2020*
   Bij een voltijd dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week, gemeten over een periode van zes maanden.

   a. *Vanaf 1 januari 2020*
   Als je een voltijd dienstverband hebt, werk je gemiddeld 36 uur per week, gemeten over een periode van één kalenderjaar en als je een deeltijd dienstverband hebt wordt het gemiddelde wekelijks te werken uren eveneens gemeten over een periode van één kalenderjaar.

   b. *Vervalt per 1 januari 2020*
   Het gemiddeld wekelijks te werken aantal uren wordt gemeten over een vooraf vastgestelde periode van 6 maanden. Na deze periode van 6 maanden wordt als volgt met eventuele plus- en minuren omgegaan: een negatief saldo aan uren wordt op nul gezet en een positief saldo aan uren wordt uitbetaald, tenzij op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever andere afspraken zijn gemaakt over de verrekening van min- en plusuren. Dergelijke afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan worden afgesproken hoe deze periode van maximaal een half jaar wordt vormgegeven, bijvoorbeeld 3 maanden, 6 maanden en 3 maanden. De meetperiode hoeft niet op kalenderjaarbasis plaats te vinden, maar kan ook aansluiten bij de feitelijke roosterperiodes over het kalenderjaar heen.

   Vanaf 1 januari 2020
   b. Het verrekenen van min- en plusuren wordt gemeten over de periode van een kalenderjaar. Bij de verrekening van minuren geldt het volgende:
   - als minuren aantoonbaar zijn ontstaan op verzoek of initiatief van de werknemer, dan vindt er geen kwijtschelding plaats en worden op individueel niveau afspraken gemaakt over de wijze van verrekenen;
   - als minuren zijn ontstaan omdat de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om de uren te werken, dan worden de minuren kwijtgescholden;
   - bij de verrekening van plusuren geldt dat de verrekening plaatsvindt in tijd. Op jouw verzoek worden je plusuren geheel of gedeeltelijk uitbetaald in geld.

   c. Je werkgever verschaft je tenminste 4 maal per jaar een overzicht waaruit blijkt of je meer of minder dan de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur hebt gewerkt. Het overzicht biedt basis voor overleg tussen jou en je werkgever.

Hogere arbeidsduur

3. In afwijking van lid 2 kun je met je werkgever een hogere wekelijkse gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur overeenkomen, met een maximum van 40 uur.
4. Je kunt met je werkgever overeenkomen om, gedurende een nader af te spreken periode, maximaal gemiddeld 4 uur per week meer te werken dan de overeengekomen wekelijkse gemiddelde arbeidsduur. Je hebt voor deze uren recht op compensatie in tijd. Alle arbeidsvoorwaarden van deze cao blijven gebaseerd op je overeengekomen arbeidsduur, tenzij in de cao anders is bepaald.
5. Als je als leerling-werknemer werkzaam bent, wordt je gemiddelde arbeidsduur over een periode van een studiejaar gemeten. Je hebt als leerling-werknemer recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd binnen de onderwijsinstelling met een maximum van (4x52) 208 uur over het studiejaar. Als je als leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen, dan wordt de omvang van je lestijd binnen de onderwijsinstelling tenminste naar verhouding vastgesteld.

Artikel 4.2 **Inzet- en contractenbeleid**

Algemene uitgangspunten

1. Algemene uitgangspunten
   Er moet een evenwicht zijn tussen de doelstellingen van je werkgever betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en de doelmatigheid van de zorgverlening en jouw belangen zoals inkomen en werkzekerheid, het kunnen combineren van werk met je privésituatie, zorgtaken, studie of hobby's of kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van je functie noodzakelijk zijn.
   a. Je werkgever voert daarom een beleid zodat de inzet van de medewerkers zo goed mogelijk aansluit bij de zich voordoende veranderingen en wisselingen in de zorgvraag van de cliënten.
   b. Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat er een duurzame binding is tussen jou en je cliënt. Dit bevordert de kwaliteit, de continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening aan de cliënten.

Medezeggenschap

   c. Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers.

Om dit te ondersteunen overlegt je werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over ten minste de volgende onderwerpen:
- het inzet- en contractenbeleid;
- de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;
- knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;
- omvang van het gebruik van extern personeel (met name uitzendkrachten) en de mogelijkheden tot verlaging daarvan. Tevens wordt daarbij aangegeven wat de verwachtingen zijn voor de inzet van extern personeel in het komende jaar.

d. Het medezeggenschapsorgaan heeft het recht om een of meer van de werknemersorganisaties, partij bij de cao, om advies te vragen of te raadplegen over de onderwerpen van lid 1 sub c;

e. Cao-partijen bevelen nadrukkelijk aan dat het medezeggenschapsorgaan de medewerkers, waaronder medewerkers met een flexibel contract, raadpleegt over de uitgangspunten en de uitvoering van het inzet- en contractenbeleid.

Nuluren

2. *Vervalt per 1 januari 2020*
Nul-urencontracten

a. Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:
- opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of
- opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel,

die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.

b. Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

c. Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.

Min/max

3. *Vervalt per 1 januari 2020*
Min/max contracten:

a. Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.

b. Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.

c. Je werkgever is verplicht jaarlijks, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Als dat niet het geval is, dan biedt je werkgever jaarlijks in overleg met jou aan om de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst te verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.

Artikel 4.3 **Gereserveerd**

Artikel 4.4 **Uitbreiden arbeidsduur**

1. Indien je je arbeidsduur wilt uitbreiden, kun je hiervoor uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij je werkgever. De Wet Flexibel Werken (Stb. 2015, nr.245, laatstelijk gewijzigd Stb. 2015, nr. 465) is van toepassing. Je kunt eenmaal per jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van je arbeidsduur indienen nadat je werkgever een eerder verzoek om aanpassing van je arbeidsduur ingewilligd of afgewezen heeft.

Vanaf 1 januari 2020

2. Als je 12 achtereenvolgende kalendermaanden structureel meerwerk hebt verricht, dan biedt je werkgever je een aangepaste arbeidsovereenkomst aan op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen 12 maanden.

Artikel 4.5 **Omvang arbeidsduur contracten**

1. Je werkgever houdt in zijn contractenbeleid rekening met jouw wensen als het gaat om de omvang van je contractuele arbeidsduur.
2. Je werkgever onderzoekt in de organisatie de mogelijkheden voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met een grotere gemiddelde arbeidsduur, in het bijzonder van arbeidsovereenkomsten met een wekelijkse arbeidsduur vanaf 28 uur en informeert je hierover.

Je hebt als werknemer voorrang bij deze vacatures binnen de organisatie, tenzij er sprake is van aantoonbare ongeschiktheid.

Artikel 4.6 **Dialoog over en diagnose van werktijden en contracten**

Op verzoek van de Ondernemingsraad (OR) is je werkgever verplicht om met de OR een diagnose uit te voeren van de werktijden en de contractenmix binnen de organisatie. Je werkgever maakt hiertoe gebruik van de Werkbalans-tool. Op basis van de diagnose gaat je werkgever in gesprek met de OR. Op verzoek van de OR wordt de Werkbalans-tool ook gebruikt bij de Kanteling Werktijden van artikel 5.1A zodat het vaststellen van de in te zetten uren (formatie) voor werknemers en teams inzichtelijk en begrijpelijk is.

Hoofdstuk 5 Werktijden

Artikel 5.1 **Werk- en rusttijden**

ATW

1. Je werkgever kan voor het vaststellen van de werktijden gebruik maken van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, nr. 598, laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, nr. 173) en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit (Stb. 1995, nr. 599, laatstelijk gewijzigd Stb. 2018, nr. 404) bieden, tenzij in deze cao iets anders is bepaald. De bepalingen in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit gelden voor werknemers vanaf 18 jaar. Voor werknemers jonger dan 18 jaar past je werkgever de Arbeidstijdenwet of de Nadere Regeling Kinderarbeid toe.
   Vervalt per 1 januari 2020
   Je werkgever stelt jouw werktijden vast vanuit de arbeidsduur die jij met je werkgever bent overeengekomen. Je werkgever moet hierbij rekening houden met jouw belang, waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.
   Vanaf 1 januari 2020
   Je hebt het recht om ingeroosterd te worden volgens je contractuele arbeidsduur.
   Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn tijdens de periode waarop je niet bent ingeroosterd. De artikelen 5.5 e.v. over bereikbaarheids-, consignatie-, aanwezigheids- en slaapdiensten blijven van toepassing.

Maximum per dienst

2. Je werkt maximaal tien uur per dienst binnen de door je werkgever vastgestelde werktijden. Indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden mag je werkgever je vragen maximaal twaalf uur per dienst te werken.

Communicatie werktijden

3. Je werkgever maakt de vastgestelde werktijden tenminste 28 etmalen van te voren aan jou bekend.

Afwijken

4. In overleg tussen jou en je werkgever kan in geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter:
   - worden afgeweken van het in lid 3 bepaalde tijdstip waarop de voor jou vastgestelde werktijden bekend moeten zijn;
   - worden afgeweken van de reeds vastgestelde werktijden.

   Als jij en je werkgever in overleg geen overeenstemming bereiken, dan kan je werkgever een noodzakelijke wijziging van jouw werktijd doorvoeren om de continuïteit van de zorg te waarborgen.

55 jaar

5. Als je 55 jaar of ouder bent dan word je niet ingeroosterd voor een nacht-, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst) of consignatiedienst tussen 23.00 en 07.00, tenzij je daar geen bezwaar tegen hebt.

Rusttijd

6. Bij het vaststellen van de voor jou geldende werktijden moet je werkgever een onafgebroken rusttijd in elke aaneengesloten periode van 7x24 uur van tenminste 36 uur toepassen of in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur moet je werkgever een onafgebroken rusttijd van tenminste 60 uur toepassen.
   In dat laatste geval geldt eenmalig de mogelijkheid om de rusttijd te verkorten tot 32 uur in elke periode van vijf achtereenvolgende weken.

Artikel 5.1A **Decentrale vaststelling werktijden (kanteling)**

Decentralisatie

1. De decentralisatie van de vaststelling van de werktijden beoogt bij te dragen aan een evenwicht tussen een goede, doelmatige zorg- en dienstverlening en bedrijfsvoering van je werkgever en invloed en zeggenschap van (teams van) professionele medewerkers over hun inzet en werktijden met als doel het realiseren van kwalitatief goede en betrouwbare zorg voor cliënten.
2. Met inachtneming van lid 3 geef jij of je team zelf periodiek invulling aan het/de individuele rooster(s).
3. Je werkgever geeft het kader aan, dat in aanvulling op de wettelijke (ATW/ATB) en de regelgeving in de cao, wordt gehanteerd bij het invulling geven aan de individuele werktijden.

Kader medezeggen-schapsorgaan

4. Het kader of onderdelen van het kader kunnen verschillen per afdeling, team of werknemer op basis van kenmerken als de aard van de zorglevering en het zorgproces. Gegeven het dynamische karakter van de zorg- en dienstverlening, kan het kader of kunnen onderdelen daarvan in de loop van de tijd wijzigen.
5. Het kader en wijzigingen daarin worden met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen. Zie

lid 6 waar raadpleging vakbonden is geregeld.
De volgende onderwerpen worden in ieder geval in het kader opgenomen:

a. organisatie van het periodiek opstellen van benodigde formatie (capaciteit), planning/roosters en het beheer daarvan;
b. de invloed en zeggenschap van de werknemer bij het vormgeven en vaststellen van de werktijden van de werknemer;
c. aanspraak van de werknemer op wensen m.b.t. werktijden en eventuele aanvullende voorkeuren;
d. de mogelijkheid voor een vaste vrije dag in de week wordt betrokken in de bespreking van het kader met het medezeggenschapsorgaan;
e. ***Vanaf 1 januari 2020***
In de bespreking over het kader met het medezeggenschapsorgaan worden afspraken gemaakt over het aantal dagen dat werknemers bereikbaar en inzetbaar zijn mede in relatie tot de contractomvang.
f. omgang met de verdeling van concurrerende wensen en behoeften van teamleden;
g. toetsing op een redelijke onderlinge verdeling van lusten en lasten rond de werktijden binnen het team/afdeling;
h. bewaken van gestelde grenzen en eisen voor de bedrijfsvoering en de handhaving van de wettelijke regelgeving;
i. bewaken van principes van gezond roosteren;
j. hoe om te gaan met bezwaren van de werknemer c.q. leden van een team/afdeling;
k. aantal opkomsten (naar het werk per dag en gemiddeld per week).
Op 1 januari 2017 zijn de artikelen 5.13 (Verpleeg- en Verzorgingshuizen) en 5.14 (Thuiszorg) cao VVT 2014 – 2016 (besluit tot avv d.d. 26 februari 2015,UAW nr.11637, Staatscourant 2015, 4815) over gebroken diensten overgeheveld naar en daarmee onderdeel van het kader. Met het medezeggenschapsorgaan worden gedurende de looptijd van deze cao over de genoemde artikelen nadere afspraken gemaakt als onderdeel van sub j. van het kader. Zolang het medezeggenschapsorgaan en je werkgever daarbij niet tot overeenstemming komen, blijft de inhoud van deze artikelen, als onderdeel van het kader, gehandhaafd.
l. ruimte voor en omstandigheden waaronder leden van een team/afdeling kunnen afwijken van onderdelen van het afgesproken kader.

Achterbanraadpleging

6. Het medezeggenschapsorgaan is verplicht tijdig een achterbanraadpleging onder de medewerkers te houden over het met je werkgever overeen te komen kader, bij voorkeur voordat het kader definitief is afgesproken met je werkgever. Het overeen te komen kader wordt gedurende het eerste invoeringsjaar daarvan door het medezeggenschapsorgaan, voordat de raadpleging van de achterban plaatsvindt, ook toegezonden aan de bij de cao betrokken werknemersorganisaties. Die kunnen aan het medezeggenschapsorgaan hun mening over dit kader geven.

Informatie

7. Je werkgever verstrekt ten behoeve van het overleg met het medezeggenschapsorgaan over zeggenschap over werktijden de volgende informatie:
    a. de verwachte omvang van de zorgverlening en eisen aan kwaliteit en tijdigheid van de zorglevering. De informatie heeft betrekking op een periode van een jaar of korter als daartoe aanleiding is;
    b. de benodigde of toegestane bruto formatie naar omvang en samenstelling naar functies en deskundigheid;
    c. de wijze waarop door een team kan worden voorzien in flex-behoeften, waaronder het gebruik van nuluren- en min/maxcontracten;
    d. de noodzaak om de inzet van arbeidsuren te spreiden over (een deel) van het kalenderjaar;
    e. het beleid en ontwikkeling van de formatie- en contractenmix en in het bijzonder over de punten: de samenstelling van de deskundigheidsmix, de samenstelling naar contracten, klein / groot, onbepaalde / bepaalde tijd, uren per week of per jaar;
    f. het beleid en de ontwikkeling van de flexbehoefte en ter invulling daarvan passende vormen van personele flexibiliteit;
    g. een onderbouwing van de verhouding interne flexibiliteit en externe flexibiliteit en de wijze waarop flex oplossingen voor onvoorzienbare en onplanbare situaties in de bedrijfsvoering worden opgelost. Tevens verschaft je werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers.
8. Zodra het kader als bedoeld in lid 5 is vastgesteld, vervalt de bevoegdheid van je werkgever om de werktijden van je rooster of je werktijden binnen (bijzondere) diensten eenzijdig vast te stellen. De in Hoofdstuk 5 geregelde vergoedingen, zoals voor (bijzondere) diensten en overwerk, blijven ongewijzigd en maken dus geen onderdeel uit van het kader.
9. Zolang er tussen je werkgever en het medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het kader als bedoeld in lid 5 van dit artikel, blijven alle overige artikelen inzake werktijden en bijzondere diensten zoals opgenomen in Hoofdstuk 5 gelden.

Géén overeenstemming

Artikel 5.2 **Pauzes**

1. Per ochtend, middag, avond of nacht kan je eenmaal gebruik maken van een koffie-/theepauze.
2. Je werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad afwijken van lid 1 vanwege organisatorische belangen of bedrijfsvoering.
3. Als je koffie- en theepauze minder dan vijftien minuten duurt, behoort het tot je dagelijkse werktijd.
4. Als je pauze vijftien minuten of langer duurt en als eigen tijd geldt, dan moet onafgebroken rust zijn gewaarborgd.

Artikel 5.3 **Vrije weekenden**

Je bent jaarlijks in ieder geval 22 weekenden vrij. Je kunt je werkgever verzoeken minder vrije weekenden in te plannen, echter dit kan nooit minder zijn dan 17 vrije weekenden per jaar.
Als je uitsluitend werkzaam bent in de weekenden kan je je werkgever verzoeken afwijkende afspraken te maken over het aantal vrije weekenden.

Artikel 5.4 **Nachtdiensten**

Als je meer dan één uur tussen 00.00 en 06.00 uur werkt, dan ben je conform de Arbeidstijdenwet werkzaam in een nachtdienst. De volgende aanvullende bepalingen gelden voor jou:

1. Je mag:

Maximum aantal nachtdiensten

- maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten werkzaam zijn, tenzij je met je werkgever overeenkomt meer nachtdiensten te werken met een maximum van zeven aaneengesloten;
- niet meer dan 35 nachtdiensten werken in een periode van dertien weken;
- in elke periode van dertien weken maximaal gemiddeld 40 uur per week werken.

Maximum per nachtdienst

2. Je mag maximaal negen uur per nachtdienst werken tenzij er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, dan mag je maximaal tien uur per nachtdienst werken.

WBVV

3. Als een afbouwregeling conform het Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen of het Arbeidstijdenbesluit voor jou geldt dan is lid 1 niet van toepassing.

Artikel 5.5 **Bereikbaarheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

Definitie

Compensatie

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
   Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.
3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
   - 3/18 uur op erkende feestdagen;
   - 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   - 1/18 uur op overige dagen.

   Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.6 **Bereikbaarheidsdiensten specifiek voor Thuiszorgorganisaties**

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

Definitie

Compensatie

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst. Je ontvangt voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag anderhalf uur compensatie in tijd. Voor elk vol etmaal op zaterdag-, zondag- en feestdagen ontvang je drie uur compensatie in tijd.
3. Als je minder dan twaalf uur een bereikbaarheidsdienst verricht, dan ontvang je een compensatie naar evenredigheid van het aantal uren.
4. Je kunt je werkgever verzoeken de compensatie in vrije tijd te vervangen voor een bruto financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon.

Spoedopdrachten

5. Als je tijdens de bereikbaarheidsdienst spoedopdrachten bij cliënten moet uitvoeren, dan is dit overwerk en ontvang je een vergoeding zoals in artikel 5.18 is bepaald.

Artikel 5.7 **Aanwezigheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Definitie

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten, dan is er sprake van een aanwezigheidsdienst volgens artikel 1.1 lid 3. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.

Compensatie

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een aanwezigheidsdienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
   Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt, in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.

Dagaanwezigheids-dienst

3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur voor een dagaanwezigheidsdienst (06.00-24.00 uur):
   - 5/18 uur op erkende feestdagen;
   - 4/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   - 2/18 uur op overige dagen.

   De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur voor een nachtaanwezigheidsdienst (24.00-06.00 uur):

Nachtaanwezigheids-dienst

   - 7/18 uur op erkende feestdagen;
   - 6/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   - 3/18 uur op overige dagen.

   Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.8 **Consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Definitie

1. Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.

Compensatie

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een consignatiedienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
   Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt, in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.
3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
   - 3/18 uur op erkende feestdagen;
   - 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   - 1/18 uur op overige dagen.

   Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.9 **Aanvullende bepalingen over vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Toeslagen

1. Indien je in drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen meer dan acht weekenddagen een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht, ontvang je boven op de in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8 genoemde compensatie voor de meerdere (negende en verder) bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst een toeslag van 50% van deze compensatie op weekenddagen. Je werkgever kan bij het verlenen van deze compensatie geen beroep doen op het instellingsbelang als vermeld in lid 5.

Vergoeding + Compensatie bij voltijd dienstverband

2. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten dan zijn de leden 1 laatste zin, 2, 3, 4, 5 en 6 van artikel 5.16 (Overwerk V&V) van toepassing. Je ontvangt voor het verrichten van werk in die betreffende diensten een vergoeding die bestaat uit een compensatie in tijd en een toeslag volgens artikel 5.16 lid 4. Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8.

Vergoeding + Compensatie bij deeltijd dienstverband

3. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit compensatie in de vorm van vrije tijd, namelijk het aantal uren dat je hebt gewerkt en daarnaast een toeslag:
   Deze toeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en is als volgt:
   - 25% als je werkt tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf uren in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25 %, voor de uren daarboven ontvang je een toeslag van 50%.
   - 50% als je werkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

- 75% als je werkt op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen. Vrije dagen zijn de dagen die je volgens je werktijdenregeling niet hoeft te werken met uitzondering van de zondag of een feestdag.
- 100% als je werkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00-24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5, 5.7 of 5.8.

4. Deze compensatie als bedoeld in vorig lid moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Financiële compensatie vrije tijd

5. Als je werkgever van oordeel is dat het compenseren in vrije tijd als bedoeld in het vorige lid en in de artikelen 5.5, 5.7 en 5.8 tegen het belang van de instelling ingaat dan wordt je vrije tijd als compensatie van een consignatie- of aanwezigheidsdienst tot maximaal de helft omgezet in een financiële vergoeding (een evenredig deel van je salaris). Alleen de compensatie in vrije tijd voor een bereikbaarheidsdienst kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk, naar een evenredig deel van je salaris als een vergoeding worden toegekend.

Voltijd dienstverband

6. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur.
   Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.

Deeltijd dienstverband

7. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur.
   Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.
8. Als je een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht op een door je werkgever aangewezen vakantiedag dan behoud je de aanspraak op deze vakantiedag.

Artikel 5.10 **Slaapdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

1. Als je werkgever het noodzakelijk vindt dat je een slaapdienst verricht dan geldt het volgende:
   als je salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel 2 in Hoofdstuk 3 Beloning aangegeven bedrag, ontvang je een bedrag van € 19,- voor elke slaapdienst en daarnaast een compensatie in vrije tijd van een kwart van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst.

Vergoeding

Afwijking

2. Je werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad in afwijking van lid 1 uitsluitend een compensatie in vrije tijd toekennen ter waarde van de helft van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst.
3. De compensatie in vrije tijd moet binnen twee maanden aan je worden verleend en opgenomen worden, tenzij jij een andere afspraak hierover met je werkgever maakt.
   Als je werkgever van mening is dat het instellingsbelang het geven van vrije tijd in redelijkheid niet toelaat, wordt maximaal de helft van je vrije tijd omgezet in een evenredig deel van je salaris.
4. Als je een slaapdienst verricht op een door je werkgever aangegeven vakantiedag dan blijft je aanspraak op die dag behouden.
5. Een aanwezigheidsdienst zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook als slaapdienst vorm worden gegeven.

Definitie

6. In een slaapdienst slaap je -buiten de vastgestelde werktijd- tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten en bied je direct hulp indien de situatie van de cliënt dit noodzakelijk maakt. Indien er sprake is van een oproep door een derde dan ben je niet werkzaam in een slaapdienst, maar in een bereikbaarheids-, nachtaanwezigheids-, of consignatiedienst.

Artikel 5.11 **Slaapdienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties**

Definitie

1. Als je 's avonds en/of 's nachts in opdracht van je werkgever in de nabijheid van de cliënt slaapt om in voorkomende acute situaties hulp te kunnen bieden dan is er sprake van een slaapdienst.

Vergoeding

2. Als je een slaapdienst verricht ontvang je een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30% van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van je salaris behorende bij je functie.
3. Een aanwezigheidsdienst, als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook vorm gegeven worden door een slaapdienst.

Artikel 5.12 **Gereserveerd**

Artikel 5.13 **Gereserveerd**

Artikel 5.14 **Gereserveerd**

Artikel 5.15 **Verschoven dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

1. Je werkgever kan, als het dienstbelang dit vereist, vanwege bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, na overleg met jou, afwijken van:

Afwijken werktijden

- artikel 5.1 lid 3 (werk- en rusttijden);
- artikel 5.3 (vrije weekenden) en/of;
- wijzigingen aanbrengen in de al vastgestelde werktijden.

Als een aantal aaneengesloten uren, waarop je werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, worden verplaatst naar een moment waarop je niet werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, dan is er sprake van een verschoven dienst.

2. Als je werkgever lid 1 toepast ontvang je een schadevergoeding als je al uitgaven hebt gedaan voor vrijetijdsbesteding.
3. Als er door de mededeling van de werkgever binnen 24 uur een verschuiving van de eerder vastgestelde werktijdenregeling plaatsvindt, ontvang je tevens, naast je loon over de uren van de verschoven dienst, uitsluitend een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon volgens artikel 5.16 lid 4 (overwerk V&V).

Artikel 5.16 **Overwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen**

Definitie overwerk

1. Als je incidenteel meer uren moet werken dan de bij de werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur, is er sprake van overwerk. Om vast te stellen of er sprake is van overwerk, wordt de arbeidsduur gemeten op half jaarbasis *(vervalt per 1 januari 2020)/* één kalenderjaar *(vanaf 1 januari 2020).* Als je in een verschoven dienst werkt, is er geen sprake van overwerk.
   Als je zwanger bent, hoef je na de derde maand van je zwangerschap geen overwerk meer te verrichten, tenzij je daar mee instemt.

10% overwerk

2. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, gemeten over een aaneengesloten periode van zes maanden, niet méér bedragen dan 10% van:
   - 36 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
   - 42 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.
   - als bijlage A2 op jou van toepassing is en je gemiddeld 38 uur per week werkt, geldt dat het aantal uren overwerk gemiddeld per week niet méér mag bedragen dan 10% van:
     - 38 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
     - 44 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.

   Als de hierboven weergegeven 10%-grens wordt overschreden, wordt op jouw verzoek overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Vergoeding overwerk

3. Je ontvangt een vergoeding voor overwerk als je een opdracht tot overwerk hebt gekregen of redelijkerwijs mocht aannemen dat je een opdracht tot overwerk hebt gekregen. In het laatste geval zal je werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vaststellen.
   Als je een half uur of korter overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou vastgestelde werktijden dan ontvang je hiervoor geen vergoeding.
   Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.

Voltijd dienstverband

4. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris die inpassingstabel nummer 48 niet overschrijdt en je werkt over, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit: compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd en een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon en deze is als volgt:
   - 25% als je overwerkt tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf uren overwerk in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25 %, voor de overwerkuren daarboven ontvang je een toeslag van 50%;
   - 50% als je overwerkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   - 75% als je overwerkt op zaterdag tot 18.00 en op vrije dagen (de dag, met uitzondering van zondag of feestdag, waarop je volgens de voor jou vastgestelde werktijdenregeling niet hoeft te werken);
   - 100% als je overwerkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

   Als je een salaris ontvangt dat hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel dan heb je recht op bovenstaande vergoeding die bestaat uit compensatie in tijd en een toeslag, als je meer dan zes uur gemiddeld per week overwerkt binnen de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt.
   In afwijking van het bepaalde in dit lid kunnen cao-partijen voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.
5. De compensatie in vrije tijd, als vermeld in lid 4, wordt na overleg tussen jou en je werkgever verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal volgend op het half jaar (*vervalt per 1 januari 2020)*/ kalenderjaar *(vanaf 1 januari 2020)* waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt.

6. In overleg tussen jou en je werkgever is het mogelijk dat je werkgever de compensatie in vrije tijd volgens lid 4 geheel of gedeeltelijk als financiële vergoeding toekent gebaseerd op een evenredig deel van je salaris.

Deeltijd dienstverband

7. ***Vervalt per 1 januari 2020***
Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen ontvang je een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon als het aantal overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar, niet meer is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband. Als het aantal door jou gemaakte overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar hoger is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband, dan ontvang je een vergoeding, zoals in lid 4 is bepaald.
Vanaf 1 januari 2020
Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen ontvang je een compensatie in vrije tijd als het aantal overuren gemiddeld per week niet uitkomt boven het verschil tussen je overeengekomen arbeidsduur en de voltijdsarbeidsduur. Dit wordt gemeten over een periode van een kalenderjaar. Op jouw verzoek wordt de bedoelde compensatie in vrije tijd geheel of gedeeltelijk omgezet in geld op basis van het voor jou geldende uurloon. Als het aantal door jou gemaakte overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een kalenderjaar hoger is dan het verschil tussen je overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband, dan ontvang je een vergoeding, zoals in lid 4 is bepaald.

Artikel 5.17 Gereserveerd

Artikel 5.18 Overwerk specifiek voor Thuiszorgorganisaties

Definitie overwerk

1. Er is sprake van overwerk als je in opdracht van je werkgever moet werken en je de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week overschrijdt, gemeten over een periode van 13 weken, (*vervalt per 1 januari 2020)* / één kalenderjaar *(vanaf 1 januari 2020),* vanwege
   - een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of
   - omdat de aard van je werk incidenteel een afwijking van de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week noodzakelijk maakt.

   Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.

10% overwerk

2. Het aantal uren overwerk mag niet meer zijn dan 10% boven de met jou overeengekomen arbeidsduur gemeten over een periode van vier maanden. Als je het percentage overschrijdt moet je werkgever op jouw verzoek overgaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Compensatie

3. Als je een voltijd of deeltijd dienstverband -met een salaris lager dan FWG 65- bent overeengekomen en je werkt over, ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd.
4. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger en je werkt over dan ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd. Deze compensatie ontvang je als het overwerk minder is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband.

Geen vergoeding

5. Je ontvangt geen overwerkvergoeding als je:
   1. niet op verzoek of in opdracht van je werkgever overwerkt;
   2. incidenteel korter dan een half uur overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou bij rooster of regeling vastgestelde werktijden;
   3. een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger.
6. De compensatie in vrije tijd moet je uiterlijk opnemen in het kwartaal volgend op de periode waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt/hebt gemaakt.
7. Je werkgever kan de compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon.
   Vervalt per 1 januari 2020
   Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je minder dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband hebt overgewerkt, is de financiële vergoeding in dat geval het voor jou geldende uurloon. Je bouwt over deze uren ook vakantie-uren op en je ontvangt hierover vakantiebijslag.
   Vanaf 1 januari 2020
   Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen ontvang je een compensatie in vrije tijd als het aantal overuren gemiddeld per week niet uitkomt boven het verschil tussen je overeengekomen arbeidsduur en de voltijdsarbeidsduur. Dit wordt gemeten over een periode van een kalenderjaar. Op jouw verzoek wordt de bedoelde compensatie in vrije tijd geheel of gedeeltelijk omgezet in geld op basis van het voor jou geldende uurloon.

Artikel 5.19 **Onregelmatige dienst**

1. Er is sprake van een onregelmatige dienst als je werkgever het noodzakelijk vindt en je opdraagt volgens de werktijdenregeling te werken op de uren weergegeven in lid 2.

Definitie

Er is ook sprake van een onregelmatige dienst als je een deeltijd dienstverband hebt en je meer uren werkt dan de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur (niet volgens de werktijdenregeling) en deze uren de 36 uur per week niet overstijgen, op de tijdstippen die zijn weergegeven in lid 2.

ORT

2. Als je bent ingedeeld in functiegroep 65 of lager heb je recht op een toeslag als je een onregelmatige dienst werkt. De toeslag wordt berekend op basis van je geldende uurloon waarbij als maximum het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel geldt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het moment waarop je de onregelmatige dienst werkt en op basis van de volgende percentages:
   - 22%: tussen 06.00 en 07.00 uur en tussen 20.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   - 38%: tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 12.00 en 22.00 uur op zaterdag;
   - 44%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   - 49%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
   - 60%: tussen 00.00 en 24.00 uur op zon- en feestdagen en tussen 18.00 en 24.00 uur op 24 en 31 december.
3. De toeslag wordt als financiële vergoeding verstrekt, maar je kunt je werkgever ook verzoeken om een compensatie in vrije tijd te ontvangen. Dit verzoek moet je uiterlijk 30 juni indienen en de compensatie in vrije tijd gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Deze omzetting in vrije tijd blijft dan tenminste 1 kalenderjaar gehandhaafd. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft je werkgever jouw verzoek voor een compensatie in vrije tijd niet toe te kennen.
4. Uiterlijk 30 juni kan jij of je werkgever aangeven dat de compensatie in vrije tijd alsnog als financiële vergoeding moet worden omgezet. Deze wijziging gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft de werkgever jouw verzoek tot het omzetten van de compensatie in vrije tijd in een financiële vergoeding niet toe te kennen.'
5. De compensatie in vrije tijd wordt bepaald door de hierboven weergegeven toeslag te delen door het voor jou geldende uurloon.

Afbouwregeling ORT

6. Als je onregelmatige dienst door je werkgever wordt beëindigd/verminderd òf wanneer de beëindiging/de vermindering plaatsvindt op basis van medisch advies, dan heb je aanspraak op een tegemoetkoming als vermeld in sub 3 van dit lid. Voorwaarde voor de aanspraak op deze tegemoetkoming is dat deze wijziging niet van tijdelijke aard is, buiten jouw schuld of toedoen is ontstaan en dat je voldoet aan sub 1 en 2:
   1. je op het moment van beëindiging/vermindering in dezelfde instelling tenminste drie jaar onafgebroken onregelmatige dienst hebt gewerkt. Onderbrekingen vanwege vakantie en ziekte worden hierbij niet meegenomen. Als je door oorzaken buiten jouw schuld om in bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst hebt gewerkt wordt de periode van drie jaar verlengd met de duur van de periode(n) dat je geen onregelmatige dienst hebt gewerkt;
   2. het verschil tussen
      a. enerzijds je salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden ontvangen vergoeding voor onregelmatige dienst en
      b. anderzijds je salaris verhoogd met de eventueel nog te ontvangen gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van drie maanden na de beëindiging of vermindering);

      meer is dan 2% van het onder a. genoemde bedrag én het onder b. berekend bedrag lager is dan het onder a. berekende bedrag;
   3. de tegemoetkoming is tijdens het eerste jaar 75%, tijdens het tweede jaar 50% en tijdens het derde jaar 25% van het onder sub 2 van dit lid genoemde verschil, voor zover dit verschil groter is dan het in sub 2 van dit lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor je tegemoetkoming blijft tijdens de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Beëindiging

7. Als je onregelmatige dienst tijdelijk wordt beëindigd of verminderd dan ontvang je geen tegemoetkoming zoals in dit artikel is weergegeven.
   Als de tijdelijke beëindiging of het tijdelijk verminderen van je onregelmatige dienst het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt dit ondervangen door het in artikel 8.1 bepaalde.

Artikel 5.20 **Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties**

Compensatie inconveniënte uren

Als je op 31 december 2013 in dienst was bij je huidige werkgever en door de toepassing van artikel 5.19 een lagere toeslag voor inconveniënte uren ontvangt dan voorheen dan ontvang je met ingang van 1 januari 2014 een compensatie:

- je compensatie wordt gekoppeld aan je feitelijke inzet op uren in de onregelmatige dienst zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.
- Vanaf 2019 bedraagt de compensatie 75% en de daarop volgende twee jaren wordt dit afgebouwd naar 50 % respectievelijk 25%.

De hogere toeslag wordt gefaseerd afgebouwd naar het uiteindelijke geharmoniseerde ORT-percentage zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.

Artikel 5.21 **Doorbetaling onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie-uren en overige verlof**

Ort tijdens vakantie

Als je onregelmatige diensten verricht en je neemt betaalde vakantie-uren of betaald verlof op als bedoeld in Hoofdstuk 6, dan ontvang je daarover tevens een gemiddelde aan onregelmatigheidstoeslag. Dit gemiddelde wordt berekend over de afgelopen 6 maanden voorafgaand aan de opname van de vakantie-uren respectievelijk het verlof.

Hoofdstuk 6 Werk en privé

Artikel 6.1 **Opbouw vakantie-uren**

1. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Dit betreft de wettelijke, bovenwettelijke en extra bovenwettelijke vakantie-uren. Als je niet kunt werken door ziekte, dan bouw je je vakantie-uren op alsof je niet ziek zou zijn geweest.
   Ben je in dienst gekomen vóór de 16e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.
   Ben je uit dienst gegaan na de 15e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.
2. Je hebt per kalenderjaar recht op 144 uren wettelijke en 58,4 uren bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uren per week.
   Daarnaast ontvang je 35 extra bovenwettelijke vakantie-uren.
   Werk je meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, dan zijn je vakantie-uren naar verhouding berekend op basis van je eigen arbeidsduur
3. Op jouw verzoek worden je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren uitbetaald, daarbij wordt rekening gehouden met het wettelijke fiscale regime.
4. Je hebt de mogelijkheid je vakantie-uren te sparen met in achtneming van het wettelijke fiscale regime.

Artikel 6.2 **Overgangsregeling 50 jaar of ouder**

Afwijking voor 50+

1. In afwijking van artikel 6.1 heb je bij het bereiken van je 55 jarige leeftijd jaarlijks recht op de onderstaande extra bovenwettelijke vakantie-uren indien je op 31 december 2011:
   - 50 jaar of ouder was, maar jonger dan 55 jaar én
   - in dienst was bij een VVT werkgever.

Leeftijd op 31 december 2011	Extra bovenwettelijke uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

2. Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in lid 1 voldoet en je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.

Artikel 6.3 **Garantieregeling 55 jaar of ouder**

In afwijking van de vorige artikelen heb je óf:

Afwijking voor 55+

a. Jaarlijks recht op 93 extra bovenwettelijke vakantie-uren (dit is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop je recht had in 2011) als je op 31 december 2011:
- 55 jaar of ouder was én
- in dienst was bij een VVT werkgever

Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet als je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.

b. Jaarlijks recht op 111 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren als je vóór 1 januari 2009:
- 55 jaar of ouder was én
- in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis

Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet, als je nadien bij een andere V&V-werkgever in dienst treedt.

Artikel 6.4 **Opnemen van vakantie-uren**

Opnemen vakantie

1. Ieder jaar is je werkgever verplicht je in de gelegenheid te stellen de door jou gewenste vakantie-uren op te nemen (desgewenst ononderbroken). Je werkgever kan de gewenste opname van vakantie-uren voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de afdeling of dienst zich hiertegen verzetten.
2. Je kunt tenminste aanspraak maken op een periode van 3 aaneengesloten weken vakantie-uren. Dit is inclusief de weekenden voorafgaand en aansluitend op je vakantie.

Ziek en opname

3. Als je ziek bent en vakantie-uren wil opnemen, vraag je vooraf toestemming aan je werkgever.

Wijzigen tijdvak vakantie

4. Je werkgever kan het vastgestelde tijdvak van vakantie-uren wijzigen, als hij op het moment waarop het tijdvak is vastgesteld niet kon voorzien dat zich omstandigheden zouden voordoen als gevolg waarvan het functioneren van de instelling, dienst of afdeling ernstig in gevaar komt. Je werkgever zal het nieuwe tijdvak van vakantie-uren in overleg met jou vaststellen. Als je schade hebt als gevolg van deze wijziging, zal je werkgever deze vergoeden.

Artikel 6.5 **Verjaren vakantie-uren**

Je wettelijke, bovenwettelijke en extra-bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je deze hebt opgebouwd.

Artikel 6.6 **Feestdagen**

Opnemen vakantie feestdag

1. Wil je vrij zijn op een ingeroosterde werkdag die samenvalt met een feestdag (zie artikel 1.1 lid 8) dan neem je vakantie-uren op. Je kunt er voor kiezen om in plaats van op de genoemde feestdagen in artikel 1.1 lid 8, op een andere dag, die past bij jouw godsdienst of levensbeschouwing vakantie-uren op te nemen.
2. Voor alle dagen genoemd onder lid 1 geldt dat je alleen vakantie-uren kan opnemen als de aard van de werkzaamheden dit toelaten.
3. Als je in een vast patroon maximaal drie dagen per week werkzaam bent op in ieder geval een maandag en/of donderdag, dan heb je de mogelijkheid op (een) andere dag(en) je werkzaamheden te verrichten als deze werkdag(en) samenvallen met een feestdag. Je hoeft dan geen vakantie-uren voor deze feestdag op te nemen.

Artikel 6.7 **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

Bijzondere persoonlijke omstandigheden

1. Je vakantie-uren zijn ook bedoeld voor verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden, onvoorziene omstandigheden en wettelijke verplichtingen, die niet zijn genoemd in artikel 6.7a. CAO-VVT. Dit betekent dat je je vakantie-uren onder andere inzet voor verhuizing en andere persoonlijke omstandigheden, zoals gesprongen waterleiding.

Bevallingsverlof partner

2. In afwijking van lid 1 geldt voor de bevalling van je relatiepartner de regeling op grond van de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, nr. 567 laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, nr. 377).
3. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt opgebouwd om verlof op te nemen voor de in lid 1 weergegeven situaties, dan heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Ziekte in gezin

4. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoef je geen vakantie-uren op te nemen als je regelingen moet treffen om zorg voor een zieke in je gezin te regelen. Je hebt recht op een maximum van 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris ongeacht je arbeidsduur. Als dit ontoereikend is heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg

Artikel 6.7a **Verlof bijzondere gebeurtenissen**

Bijzondere persoonlijke gebeurtenissen

1. Je werkgever stelt je in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen deel te nemen. Als je redelijkerwijs niet in staat bent afspraken over deze gebeurtenissen buiten je werktijd te maken, dan verleent je werkgever je betaald verlof zonder dat je daarover vakantie-uren hoeft op te nemen:

- je huwelijk of registratie van partnerschap;
- het huwelijk of registratie van partnerschap van jouw bloedverwanten in de eerste en tweede graad;
- je 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van je eigen ouders of pleegouders, of die van je echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
- het bezoek aan een (tand)arts/ specialist.

Melding

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat je veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat je de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

Overlijden

3. Bij het overlijden van je partner of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn stelt je werkgever je in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid bij te wonen en, voor zover van toepassing, de plechtigheid te organiseren. Als dit in werktijd valt verleent je werkgever jou betaald verlof zonder dat je daar vakantie-uren voor hoeft op te nemen.

Artikel 6.8 **Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte**

Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of -verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee je samenwoont. Je geeft je werkgever een verklaring van de arts/behandelaar waaruit de noodzaak voor de verpleging/verzorging blijkt.
Het verlof dat je opbouwt tijdens het zorgverlof bij zeer ernstige ziekte is inbegrepen in de totale periode van dit zorgverlof.

Artikel 6.9 **Mantelzorg**

1. Werknemers die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verrichten geven dit aan hun werkgever aan. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat werknemers als mantelzorger worden overbelast. Daarbij zal gekeken worden naar de mogelijkheden die artikel 6.8 biedt.
2. Onder mantelzorg in deze cao wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

Artikel 6.10 **Verlenging bevallingsverlof**

Je hebt de mogelijkheid onbetaald verlof voor een periode van maximaal vier weken op te nemen aansluitend aan je bevallingsverlof. Je dient tijdig een verzoek in voor dit onbetaalde verlof bij je werkgever. Uiterlijk drie maanden voor je vermoedelijke bevallingsdatum maak je hierover afspraken met je werkgever.

Artikel 6.11 **Gereserveerd**

Artikel 6.12 **(Gedeeltelijk) afwijzen verlof**

Je werkgever heeft de mogelijkheid je geheel of gedeeltelijk geen vakantie-uren toe te staan of verlof te verlenen, indien het instellings- of patiëntenbelang dit in redelijkheid niet toelaat.

Artikel 6.13 **Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling**

1. Je werkgever heeft de mogelijkheid verschuldigde premies die ten laste van de werkgever komen over de periode van onbetaald verlof op jou te verhalen.

Pensioenpremie

2. Jij neemt jouw deel van de pensioenpremie voor rekening en je werkgever neemt zijn deel van de pensioenpremie voor zijn rekening indien het pensioenreglement van het pensioenfonds Zorg en Welzijn de mogelijkheid biedt de pensioenverzekering vrijwillig voort te zetten en het verlof betrekking heeft op:
   - verlenging bevallingsverlof;
   - ouderschapsverlof;
   - verlof via de levensloopregeling indien je daaruit een inkomen hebt van tenminste 70% van je laatstgenoten salaris.

Lid 3 is alleen van toepassing als je werkzaam bent voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Werkgeversbijdrage IZZ

3. Als je onbetaald verlof opneemt in de periode genoemd onder lid 2 (verlenging bevallingsverlof of ouderschapsverlof) of verlof via de levensloopregeling dan ontvang je de werkgeversbijdrage in het pakket IZZ Zorg voor de Zorg met inachtneming van het bepaalde in Bijlage A1 artikel 2.
4. Je werkgever betaalt niet meer dan de voor zijn rekening komend deel van de premies die in de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of het IZZ volledig

verschuldigd zijn. Als je werkgever de volledige premie afdraagt, dan zal hij het deel dat niet voor zijn rekening is op je verhalen.

5. De vorige leden zijn alleen op jou van toepassing als je na het onbetaalde verlof tenminste zes maanden in dienst blijft bij je werkgever. Indien jij het dienstverband binnen deze termijn eindigt, dien je de voor rekening van de werkgever komend deel van de betaalde premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Je werkgever zal hiervoor een regeling met je treffen.

Hoofdstuk 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 7.1 **Meerkeuzesysteem**

Je kunt verschillende arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitruilen via een meerkeuzesysteem. Zowel de in te zetten arbeidsvoorwaarden (de bronnen) als de arbeidsvoorwaarden waartegen geruild kan worden (de doelen), kunnen worden uitgedrukt in geld of tijd.

Artikel 7.2 **Randvoorwaarden**

1. Als je gebruik maakt van het meerkeuzesysteem worden je toeslagen voor overwerk, onregelmatige dienst of inconveniënte uren berekend alsof er geen uitruil heeft plaatsgevonden.
2. Als je een tijdbron ruilt voor een doel in het kader van oriëntatie op je loopbaan, is de waarde van de tijdbron 120% van de waarde die de bron normaal gesproken heeft.

Artikel 7.3 **Inrichting meerkeuzesysteem**

Je werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad hoe het meerkeuzesysteem wordt ingericht en wat de bronnen en doelen zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de randvoorwaarden van artikel 7.2.
Cao-partijen bevelen hierbij de vergoeding van de contributie van vakbondslidmaatschap aan met inachtneming van de fiscale grenzen van de Werkkostenregeling.

Hoofdstuk 8 Arbeid en gezondheid

Artikel 8.1 **Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid**

1. Als je door ziekte niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren, dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

Loon bij ziekte

2. Als je ziek bent, ontvang je van je werkgever:
   - In de eerste 52 weken 100% van je loon bij ziekte.
   - In de daaropvolgende 52 weken 70% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Definitie loon bij ziekte

3. Onder loon bij ziekte wordt in dit Hoofdstuk verstaan:
   De som van het bruto-maandsalaris dat je ontvangt op het moment dat je ziek wordt en de overige structurele loonbestanddelen. De hoogte van deze structurele loonbestanddelen wordt op maandbasis berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Je loon bij ziekte wordt verminderd met:
   - de aanspraak die je als gevolg van ziekte hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan en
   - inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je je overeengekomen werk had kunnen verrichten in de eerste 52 weken van ziekte, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.
4. Als je arbeidsovereenkomst met je werkgever eindigt, dan krijg je geen loon bij ziekte meer.

Artikel 8.2 **Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract**

Min/max-contract

Als je een min/max-contract hebt en je hebt nog geen afspraak gemaakt over het te werken variabele gedeelte, dan wordt, in afwijking van artikel 8.1 lid 3 eerste zin, je salaris tijdens ziekte vastgesteld op basis van het gemiddelde salaris over de drie maanden of drie periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin je ziek bent geworden. De hoogte van structurele looncomponenten wordt berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Artikel 8.1 blijft van toepassing.

Artikel 8.3 **Verlagen van loondoorbetaling**

Als blijkt dat je de verplichtingen niet bent nagekomen die je werkgever op grond van de wet en/of een eigen regeling aan je stelt tijdens je ziekte, dan kan je werkgever de doorbetaling van het loon tijdens ziekte verlagen tot 70% van je loon, zoals dit is voorgeschreven in artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek. Het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 en lid 6 Burgerlijk Wetboek blijft van kracht.

Artikel 8.4 **Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling**

Je werkgever kan jouw recht op loondoorbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk laten vervallen wanneer jouw aanspraak op een uitkering (op grond van de Ziektewet, WIA, WAO of WW) geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. Behalve wanneer dit aan je werkgever is te wijten.

Artikel 8.5 **Opnieuw ziek**

Als je na je ziekte je werk hervat en je wordt weer ziek binnen de termijn volgens de wet (artikel 7:629 lid 10 Burgerlijk Wetboek), dan wordt deze ziekte gezien als een voortzetting van de eerste keer dat je ziek werd.

Artikel 8.6 **Salarisaanpassingen bij ziekte**

Als je maandsalaris verandert doordat je een periodieke verhoging krijgt in de eerste 52 weken van ziekte of door een algemene salarisaanpassing op grond van deze cao, dan verandert daardoor ook je loon bij ziekte.

Artikel 8.7 **Vakantiebijslag bij ziekte**

Als je ziek bent, houd je recht op vakantiebijslag (artikel 3.11) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.
Je vakantiebijslag bij ziekte wordt verminderd met de aanspraak die je hebt op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag.

Artikel 8.8 **Eindejaarsuitkering bij ziekte**

Je houdt recht op de eindejaarsuitkering van artikel 3.9 over maximaal 104 weken dat je ziek bent.

Artikel 8.9 **Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte.**

Als je in de tweede periode van 52 weken ziekte productieve arbeid verricht bij je werkgever of bij een andere werkgever en/of re-integratieactiviteiten verricht, zoals je bent overeengekomen met je werkgever in het plan van aanpak, als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 Burgerlijk Wetboek, geldt het volgende:

a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan re-integratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van jouw loon bij ziekte;
b. de overige uren betaalt je werkgever door op basis van 70% van jouw loon bij ziekte;
c. je inkomsten kunnen op basis van de uren onder sub a en/of b afzonderlijk of tezamen niet meer dan 100% van jouw loon bij ziekte bedragen en nooit minder dan 70%, met een minimum van het voor jouw geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 8.10 **Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering**

Als je door een vervroegde keuring, zoals bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht hebt op een IVA-uitkering volgens de WIA, dan heb je aanspraak op een aanvulling van je werkgever tot 100% van je loon bij ziekte.
Je loon bij ziekte wordt verminderd met:

- de aanspraak die je hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan;
- inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je recht had op de hiervoor genoemde IVA-uitkering, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.

Artikel 8.11 **Gereserveerd**

Artikel 8.12 **WIA 0-35%**

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

1. Als je na afloop van 104 weken ziekte op grond van de WIA-claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op 100% van je salaris onder de voorwaarden dat je werkt in je eigen functie of dat je werkt op het niveau van je eigen functie.
2. Als je na afloop van 104 weken ziekte in een andere functie gaat werken waarop een ander salaris van toepassing is, dan heb je recht op dat andere salaris.
3. Als je voor 0-35% arbeidsongeschikt bent, is dat geen reden voor ontslag. Dit is niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod, omdat de overige redenen voor ontslag van toepassing blijven.

Artikel 8.13 **Arbocatalogus VVT**

De Arbocatalogus VVT is een digitaal hulpmiddel en kun je vinden op www.arbocatalogusvvt.nl. De Arbocatalogus is opgesteld door sociale partners en beschrijft de erkende middelen en methoden om aan de doelvoorschriften van de Arbowet te kunnen voldoen.
In de Arbocatalogus zijn voor de meest voorkomende arbeidsrisico's in de sector van de verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, jeugdgezondheidzorg, de algemeen aanvaarde richtlijnen, instrumenten en goede praktijken, opgenomen. Het betreft de volgende arbeidsrisico's en arbothema's:

- fysieke belasting;
- psychosociale arbeidsbelasting (ongewenst gedrag en werkdruk);
- gevaarlijke stoffen (waaronder omgaan met cytostatica);
- biologische agentia (waaronder hepatitis B, MRSA);
- bedrijfshulpverlening;
- zwangerschap en arbeid.

Artikel 8.14 **Werkdruk**

Je werkgever is verplicht om :

1. Te sturen op een goede balans in de uitvoering van het werk als onderdeel van de integrale bedrijfsvoering;
2. Werkdruksignalen te onderkennen, in kaart te brengen en bespreekbaar te maken
3. Werkdrukproblemen aan te pakken en op te lossen door:
   a. daarover te rapporteren in de organisatie;
   b. met het medezeggenschapsorgaan en met werknemers prioriteiten te bepalen over de aanpak van werkdruk;
   c. daaraan merkbare resultaten binnen een af te spreken periode te verbinden;
   d. teams (als een werknemer geen onderdeel uitmaakt van een team dan de werknemer) te faciliteren ten behoeve van een (cyclische) aanpak van de werkdrukproblemen;
   e. de voortgang van de aanpak van de werkdruk te monitoren, in samenspraak met medezeggenschapsorgaan en werknemers.
4. Het initiatief vanuit een team of werknemer(s) om werkdruk aan te pakken zal door je werkgever worden gehonoreerd en gefaciliteerd.

Hoofdstuk 9 Vergoedingen

Artikel 9.1 **Vergoeding woon-werkverkeer**

1. Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie (je werklocatie) ontvang je een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer.
   Onder werklocatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie, zie hiervoor artikel 9.2.

Hoogte tegemoetkoming

2. De hoogte van de tegemoetkoming woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten die je moet maken om eenmaal per werkdag van je huisadres naar je werklocatie te reizen en weer terug, gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer en de kosten voortvloeiend uit het gebruik van brug, tunnel of veer, tot een maximum van € 140,35 per maand (niveau januari 2019). Op het bedrag van de vergoeding komt je eigen bijdrage van € 66,66 (niveau januari 2019) in mindering.

Eigen vervoer

3. Als je met eigen vervoer van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een tegemoetkoming in de kosten, die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen. Daarbij wordt uitgegaan van het aantal af te leggen kilometers. Zowel de maximale vergoeding als de eigen bijdrage uit lid 2 zijn van toepassing.
4. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overhandigen.
5. Als je in een deeltijd dienstverband werkzaam bent en minder dan vijf dagen per week naar je werklocatie reist, wordt je tegemoetkoming voor woon-werkverkeer naar verhouding vastgesteld.
6. Het maximum bedrag en de eigen bijdrage volgens lid 2 wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.

Extra reis

7. a. Als je naast het reguliere woon-werkverkeer een extra reis van je huisadres naar je werklocatie en weer terug moet maken in verband met:
   - gebroken diensten met een onderbreking van meer dan 3 uur;
   - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
   - overwerk dat niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden of
   - aanwezigheidsdienst die niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden,

ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken voor het heen en weer reizen van je huisadres naar de plaats waar je moet werken.

b. Voor de toepassing van lid 7 sub a. wordt onder reiskosten verstaan:
   - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
   - als je met je eigen auto reist en weer terug ontvang je een vergoeding die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen;
   - bij een oproep, al dan niet in verband met bereikbaarheidsdienst, ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken om met de laagste klasse van het openbaar vervoer naar je werklocatie te reizen en weer terug. Als je met eigen auto van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.

8. In overleg met de Ondernemingsraad of PVT kan je werkgever een afwijkende regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer treffen. Als dat het geval is, zijn de leden 1 tot en met 6 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.2 **Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk**

1. Als je werkzaam bent bij cliënten in de wijk en rechtstreeks vanaf je woning naar de cliënt(en) reist, ontvang je een tegemoetkoming in verband met de reiskosten naar de cliënt(en).

Hoogte tegemoetkoming Reizen cliënt in de wijk

2. Je werkgever bepaalt, in overleg met jou, van welk vervoermiddel wordt uitgegaan. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van het vervoermiddel en bedraagt:
   a. als je reist met auto of motor: per werkdag € 0,15 netto per afgelegde kilometer voor de eerste 10 kilometer en voor alle kilometers daarboven € 0,27 netto per kilometer;
   b. als je reist met bromfiets, scooter of snorfiets: per werkdag €2,01 (2019) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
   c. als je reist met de fiets: per werkdag € 1,16 (2019) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
   d. als je reist met het openbaar vervoer: de werkelijke reiskosten op basis van de laagste vervoersklasse, tegen inlevering van je vervoersbewijzen;
   e. als niet aan de fiscale voorschriften voor een vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien je met de auto of motor reist terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, ontvang je een bedrag op basis van de volgende tabel:

Enkele reisafstand woning-werk:		*Vergoeding bij reizen in 2019 op:*			
		1 dag per week	*2 dagen per week*	*3 dagen per week*	*4 of meer dagen per week*
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 17,15 per maand	€ 34,34 per maand	€ 51,49 per maand	€ 68,64 per maand
		€ 3,96 per week	€ 7,93 per week	€ 11,88 per week	€ 15,85 per week
15 km	20 km	€ 24,03 per maand	€ 48,05 per maand	€ 72,09 per maand	€ 96,12 per maand
		€ 5,56 per week	€ 11,08 per week	€ 16,64 per week	€ 22,18 per week
20 km		€ 34,34 per maand	€ 68,64 per maand	€ 102,78 per maand	€ 137,32 per maand
		€ 7,93 per week	€ 15,85 per week	€ 23,76 per week	€ 31,69 per week

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

3. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
5. Als de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die je werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.[1]

Noot

1 Voor een deel zijn de in artikel 9.2 lid 5 genoemde vergoedingen lager dan de fiscale norm van € 0,19 per kilometer, voor kilometers die je in verband met je werk reist. Voor een ander deel is sprake van fiscale bovenmatigheid. De fiscus staat toe om de ruimte die overblijft bij de lagere vergoedingen fiscaal 'weg te strepen' tegen (een deel) van de bovenmatige vergoedingen, waarmee de bovenmatigheid en dus de fiscale lasten kunnen worden beperkt. Deze handelwijze, door de fiscus 'saldering' genoemd, wordt alleen toegestaan wanneer in de regeling een bepaling wordt opgenomen, zoals bij lid 5 is gedaan, die voorziet in de mogelijkheid om (delen van) de ene vergoeding toe te rekenen aan een andere.

6. a. Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een met de Ondernemingsraad overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.
   b. Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.

Artikel 9.3 **Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten**

Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie en van daaruit naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie reist om daar werkzaamheden te verrichten, ontvang je:
a. vergoeding van je woon-werkverkeer zoals geregeld in artikel 9.1 leden 1 t/m 6 en
b. vergoeding van de kosten voor de reis vanaf de vaste werklocatie naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie zoals geregeld in artikel 9.2. In afwijking van artikel 9.2 lid 2a is de vergoeding, als je met de auto of motor reist, voor alle kilometers € 0,27 netto.

Artikel 9.4 **Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen**

Incidentele dienstreis

1. Als je in opdracht van je werkgever in verband met je werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten, wegens een dienstreis moet maken, ontvang je hiervoor een vergoeding volgens het onder a en b bepaalde:
   a. de kosten van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overleggen.
   b. Als je met toestemming van je werkgever met eigen auto reist ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.
2. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
3. Je werkgever vergoedt de noodzakelijk door jou gemaakte verblijfskosten in verband met een dienstreis. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen van gemaakte kosten kunnen overleggen.
4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
5. In overleg met de Ondernemingsraad/PVT kan je werkgever een afwijkende regeling treffen voor de vergoeding van de gemaakte reis- en verblijfkosten. Als dat het geval is, dan zijn de leden 1 tot en met 4 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.5 **Uitkering bij overlijden**

Overlijdensuitkering

1. Ingeval de werknemer overlijdt verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
   a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
   b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
   c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Indien de overleden werknemer geen nabestaanden heeft zoals bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek en genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. In aanvulling op artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
4. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
5. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 9.6 **Vergoeding van herregistratie**

Herregistratie sociaal-geneeskundige

1. Als je werkt in een functie als sociaal-geneeskundige vergoedt je werkgever de noodzakelijke kosten in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing.
   Je werkgever heeft hierbij het recht om de door jou gekozen vorm van bij- en nascholing te toetsen aan het belang van de organisatie.

Herregistratie specialist ouderengeneeskunde

2. Als je werkt in een functie als specialist ouderengeneeskunde vergoedt je werkgever de kosten van de noodzakelijke scholing in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg indien deze kosten voortvloeien uit het

Besluit houdende de algemene eisen voor de herregistratie van verpleeghuisartsen. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 9.7 **Transitievergoeding**

1. De transitievergoeding en het vloerbedrag als bedoeld in dit artikel laten onverlet dat betere respectievelijk daaraan aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden, in het kader van het overleg met de werknemersorganisaties over een sociaal plan dan wel op individueel niveau tussen werknemer en werkgever. Na instemming van de werknemersorganisaties kunnen hierover in incidentele situaties ook met de Ondernemingsraad afspraken gemaakt worden.
2. Als je voldoet aan de voorwaarden genoemd in lid 3, ontvang je bij beëindiging van je dienstverband een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 t/m 7:673d BW met inachtneming van de overige leden van dit artikel. Als niet voldaan wordt aan de vereisten van lid 3 dan heb je, afhankelijk van de voorwaarden die gelden op grond van de wettelijke transitievergoeding, recht op de wettelijke transitievergoeding, zonder toepassing van dit artikel.
3. Je arbeidsovereenkomst eindigt niet op je eigen verzoek, maar vanwege:
   - opzegging door je werkgever na toestemming van het UWV òf
   - ontslag na toestemming van de kantonrechter òf
   - een uitspraak van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg òf
   - een uitspraak van de rechter;

   en deze beëindiging vindt plaats vanwege:
   - gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie óf
   - een reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden óf
   - een fusie, liquidatie of gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling óf
   - onbekwaamheid die niet aan jou is toe te rekenen en je 50 jaar of ouder bent en minimaal 15 jaar bij je werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) in dienst bent.
4. Je werkgever mag op je transitievergoeding bij of krachtens artikel 7:673 lid 6 BW kosten in mindering brengen die je werkgever heeft gemaakt betreffende:
   a. maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van je werkloosheid of het bekorten van de periode van je werkloosheid en/of;
   b. kosten verband houdende met het bevorderen van je bredere inzetbaarheid die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

   Je werkgever mag kosten alleen op je transitievergoeding in mindering brengen als je gebruik (hebt) (ge)maakt van de voorzieningen als bedoeld in sub a en/of b. Je werkgever is verplicht daarbij de voorwaarden toe te passen die zijn opgenomen in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Staatsblad 2015, nr. 171), verder het Besluit te noemen. Onder meer geldt op grond van dit Besluit als voorwaarde dat deze kosten zijn gemaakt nadat je schriftelijk hebt ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten. Op grond van artikel 2 lid 2 van het Besluit is deze instemming niet van toepassing als je werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken in het kader van het overleg tussen je werkgever en de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO-VVT.
5. Je werkgever mag op grond van lid 4 kosten in mindering brengen op de transitievergoeding tot maximaal een vloerbedrag ter grootte van tweemaal je bruto maandsalaris vermeerderd met je maandelijkse bruto onregelmatigheidstoeslag direct voorafgaand aan de beëindiging van je dienstverband. Als de hoogte van je onregelmatigheidstoeslag voor de beëindiging van je dienstverband wisselde, wordt deze berekend over je gemiddelde ORT per maand over de laatste 12 volle kalendermaanden voor de beëindiging van je dienstverband. In dit vloerbedrag zijn de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage PFZW pensioen reeds verwerkt.
6. In het geval je wettelijke transitievergoeding van lid 2 minder is dan het voor jou geldende vloerbedrag van lid 5, dan ontvang je bij beëindiging van je dienstverband het vloerbedrag van lid 5.
7. Als je in het eerste jaar na de beëindiging van je dienstverband een arbeidsovereenkomst aangaat met een nieuwe werkgever en bij deze werkgever is geen verhuiskostenregeling van toepassing, dan heb je, als je een eigen huishouding voert, recht op een eenmalige tegemoetkoming in verband met gemaakte verhuiskosten als de afstand tussen je woonplaats en je nieuwe werkadres zo groot is dat je redelijkerwijs moet verhuizen. De hoogte van deze tegemoetkoming is gelijk aan eenmaal het maandsalaris wat je verdiende direct voor de beëindiging van je dienstverband, met een minimum van tweemaal het voor jou geldende minimumloon per maand.
8. Toezeggingen die je werkgever vóór de beëindiging van je dienstverband heeft gedaan over vergoeding van studiekosten in verband met herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar je werkzaam was, blijven na de beëindiging van je dienstverband geldig. De vergoeding daarvoor bedraagt 100% van de noodzakelijke kosten.
9. Deze bepaling is niet van toepassing als niet is voldaan aan hetgeen in lid 3 is bepaald of als je individueel afspraken met je werkgever maakt in een vaststellingsovereenkomst of wanneer je de AOW gerechtigde leeftijd hebt.

Hoofdstuk 10 Medezeggenschap, vakbondsfaciliteiten, vertrouwenspersoon

Artikel 10.1 Extra bevoegdheden van de Ondernemingsraad

Verplichtingen werkgever

1. Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de ondernemingsraden, is je werkgever verplicht:
   a. minimaal eenmaal per jaar overleg te voeren met de Ondernemingsraad over:
      - het werktijdenbeleid en de medezeggenschap van de werknemers hierbij;
      - het contractenbeleid, waarbij het aangaan van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur en het vergroten van de omvang van deeltijdcontracten speciaal aandachtspunt is;
      - knelpunten in de uitvoering van de werktijdenregeling;
   b. zich in te spannen om samen met de Ondernemingsraad in het kader van het arbobeleid aandacht te besteden aan de thema's werkdruk en veiligheid;

Advies Ondernemingsraad

2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door de werkgever voorgenomen besluit tot de benoeming van een lid van het bestuur of lid van de Raad van Toezicht. Hierbij wordt de procedure gevolgd zoals in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden is weergegeven.

Artikel 10.1A Ontwikkeling en (loop)baan perspectief

1. De werkgever is verplicht in overleg met de OR een strategisch opleidingsplan (SOP) vast te stellen. Het SOP gaat op hoofdlijnen in op leren, ontwikkeling en het bevorderen van loopbaan(kansen) van medewerkers en betrekt daarbij ook de visie die de organisatie heeft op leren. Bij het overleg met de OR over leren, ontwikkeling en loopbaan wordt de koers en toekomst van de organisatie betrokken.
2. In het SOP wordt ook opgenomen op welke wijze teams, afdelingen en medewerkers betrokken worden bij de dialoog over leren, ontwikkeling en loopbaan en worden afspraken die hieruit voortvloeien voor teams, afdelingen en medewerkers.
3. Een (jaarlijks) scholingsplan, inclusief budget en gebaseerd op het SOP wordt in overleg met OR vastgesteld.
4. Het scholingsplan bevat tenminste de door de werkgever verplicht gestelde scholing, waaronder Wet BIG, gericht op functie, beroep en inzetbaarheid. Het scholingsplan bevat ook een faciliteitenregeling. De door de werkgever verplicht gestelde scholing wordt volledig vergoed, zowel in tijd als in geld.
5. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom. De extra middelen t.b.v. deskundigheidsbevordering in het kader van het project Waardigheid & Trots zijn hierbij niet inbegrepen.
6. Op jouw initiatief gaat je werkgever het gesprek aan over de voor jouw werk relevante professionele statuten.
7. Je kan jaarlijks verzoeken om een gesprek met je werkgever over je persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Artikel 10.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Vakbondsverlof

1. Als je deel wilt nemen aan activiteiten van de vakbond waarvan je lid bent, stelt je werkgever je daartoe in de gelegenheid. Als deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop je volgens je arbeidsovereenkomst inzetbaar bent, krijg je hiervoor betaald verlof tot een maximum van 200 uur per jaar.
2. Onder de onder lid 1 bedoelde activiteiten worden verstaan:
   - statutaire vergaderingen of vergaderingen van statutaire regionale organen van de vakbond als je door de vakbond als bestuurslid en/of afgevaardigde bent aangewezen;
   - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen als je daarvoor door het hoofdbestuur van de vakbond bent uitgenodigd;
   - cursussen als je deze op verzoek van het hoofdbestuur van de vakbond verzorgt of bijwoont.

Definitie vakbond

3. Onder vakbond wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
   a. een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
   b. een vakcentrale waarbij een vereniging zoals bedoeld onder a. is aangesloten;
   c. de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), voor zover een werknemer lid is van een vereniging of bestuurslid is van de FBZ en het om bestuurlijke activiteiten voor de FBZ gaat.

Artikel 10.3 Vakbondsconsulent en vakbondsfaciliteiten

1. Als je namens de vakbond waarvan je lid bent en die partij is bij deze cao werkt als vakbondsconsulent in een instelling met minimaal 200 fte word je voor vier uur per week vrijgesteld van werk om de taken van vakbondsconsulent te kunnen uitoefenen. Per instelling kunnen maximaal vijf vakbondsconsulenten (één per vakbond, partij bij deze cao) worden vrijgesteld.

2. Je geniet als vakbondsconsulent dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden voor leden van de Ondernemingsraad geldt.
3. Kaderleden van de werknemersorganisatie die partij is bij deze cao en in dienst zijn van de werkgever, worden in de gelegenheid gesteld om met instemming van de werkgever gebruik te kunnen maken van vergaderruimte en overige faciliteiten.
4. Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, partij bij deze cao, maken vooraf melding bij de Raad van Bestuur/directie van een verzoek tot toegang binnen de zorgorganisatie in verband met een vakbondsactiviteit binnen deze zorgorganisatie. De vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie maakt voorafgaand aan de betreffende activiteit nadere afspraken met de werkgever over de toegang tot de organisatie respectievelijke welke ruimtes (openbare ruimte en werknemersruimten). De werkgever stelt zich hierbij gastvrij op.

Artikel 10.4 **Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie**

Dit artikel is alleen van toepassing op Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Je werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie je voor opvang, steun en advies terecht kunt als je te maken hebt met seksuele intimidatie. Over het besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan de Ondernemingsraad een bindende voordracht doen.
2. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de Ondernemingsraad.

Artikel 10.5 **Adviesraad van Zorgmedewerkers**

Om bij te dragen aan de professionaliteit en kwaliteit van de zorgprofessional stellen werkgevers een adviesraad of anderszins in voor zorgprofessionals.

Hoofdstuk 11 Functiewaardering

Artikel 11.1 **Uitgangspunten FWG**

1. Je werkgever hanteert voor het indelen van je functie in een van de functiegroepen 5 t/m 80 het actuele computerondersteunde systeem FWG VVT. FWG VVT is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De invoering van FWG VVT leidt niet tot een wijziging in de zwaarte van je functie, waardoor het opnieuw indelen van je functie niet nodig is.
2. Je werkgever houdt hierbij rekening met de volgende uitgangspunten:

FWG VVT

   a. basis voor de indeling, die door je werkgever wordt gemotiveerd, is de beschrijving van de functie die jij uitoefent. De functiebeschrijving wordt vastgelegd op basis van de door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria;
   b. indeling van je functie vindt plaats met behulp van het functiewaarderingssysteem FWG VVT nadat je functie op basis van de overeenkomstige functiebeschrijving is vastgesteld;
   c. bij het vaststellen van je functiebeschrijving, de waardering en de indeling van de functie die je vervult geldt de procedure uit dit Hoofdstuk.
3. Je werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (‘de systeemdeskundige’) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG VVT systeem (‘de indelers’).
4. Je werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor een adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.
5. Je werkgever kan in geval van onzekerheid bij het waarderen en indelen van de functie de FWG helpdesk om advies vragen. Je werkgever geeft hierbij op basis van een gemotiveerd indelingsvoorstel en een organogram aan op welke wijze hij tot een bepaalde indeling is gekomen.

Helpdeskadvies

6. Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG VVT en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 3.1 cao gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.

Inzage

Artikel 11.2 **Herindeling**

1. Na de eerste indeling van functies volgens het functiewaarderingssysteem zullen zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit Hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan niet eerder starten dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie als laatste is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten voor een herindeling:
   a. Als cao-partijen na de introductie van het functiewaarderingssysteem FWG VVT overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan moet je werkgever overgaan tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) zodra sprake is van aanpassingen die direct betrekking hebben op die bestaande functie- indeling(en).
   b. Je werkgever moet tot toetsing of heroverweging van (een) functie-indeling(en) overgaan, als

sprake is van een wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Voor de herindeling maakt de werkgever gebruik van de procedure uit dit hoofdstuk.
Er is sprake van een wezenlijke verandering van je functie wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat je functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de meest recente beschrijving van je functie of indelingsniveau op basis van een (her)indeling.

3. Als je werkgever je nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld, kan je zes maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal je werkgever binnen drie maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Artikel 11.3 **Herindelingsprocedure**

1. Op basis van de in artikel 11.2 omschreven aanleidingen kan jij en/of je werkgever het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure.

Fasen herindeling

2. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen:
   a. Fase 1:
      - Je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) toetst het initiatief tot herindeling.
      - Eventueel geeft je werkgever een nadere overweging of er gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem en zo ja welke dit zijn.
      - Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van je functie te worden geïnventariseerd. Hierna kan worden vastgesteld in hoeverre wijziging van het als laatste vastgestelde indelingsniveau noodzakelijk is.
   b. Fase 2:
      - Je werkgever legt de functiebeschrijving aan je voor. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.4 (vaststellen functiebeschrijving).
   c. Fase 3:
      - Je werkgever stelt de waardering van je functie vast en biedt deze aan je aan. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.5 (waardering en indeling van de functie).

Artikel 11.4 **Vaststellen functiebeschrijving**

1. Je werkgever neemt een voorlopig besluit over je functiebeschrijving en legt dit aan je voor.

Bezwaar

2. Als je niet instemt met dit voorlopige besluit kun je bezwaar maken bij je werkgever.
3. Je moet je bezwaar schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever indienen.
4. Je moet het bezwaar binnen een termijn van 30 dagen of binnen de met de Ondernemingsraad overeengekomen termijn indienen.

IBC

5. Je werkgever vraagt binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de door hem ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).
   De taak, samenstelling en werkwijze van de IBC-FWG wordt vastgelegd in een tussen je werkgever en de Ondernemingsraad overeengekomen reglement.
6. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift definitief over de vaststelling van je functiebeschrijving. Eventueel geldt binnen de instelling een afwijkende termijn die met de Ondernemingsraad is overeengekomen.
7. Het besluit van je werkgever in het vorige lid betekent het einde van de procedure binnen de instelling voor de vaststelling van je functiebeschrijving.
8. Als je het niet eens bent met het definitieve besluit van je werkgever is er sprake van een geschil over de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.5 **Waardering en indeling van de functie**

FWG VVT

1. Je werkgever bepaalt de herwaardering en -indeling van je functie met behulp van het functiewaarderingssysteem FWG VVT.
2. Na de vaststelling van de herwaardering en -indeling van je functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen jou en je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) over de waardering en indeling van je functie. Je kunt je tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het herindelingsgesprek maakt je werkgever een gespreksverslag. Dit geldt ook voor ieder eventueel volgend gesprek.
4. Je ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Als je akkoord gaat met het herindelingsvoorstel moet je dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan je werkgever kenbaar te maken.
6. Je werkgever bevestigt binnen 14 dagen na je akkoord het herindelingsvoorstel en stelt je schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Als je niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan moet je binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever een bezwaar indienen.
8. Je werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van je bezwaarschrift advies in bij de IBC-FWG, over je bezwaar, de herwaardering en -indeling van de vastgestelde functie.

Bezwaar

9. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift. Het is mogelijk dat binnen de instelling in overeenstemming met de Ondernemingsraad van deze termijn van 30 dagen wordt afgeweken.

Artikel 11.6 **Deskundigenoordeel**

Als je na het doorlopen van de interne bezwarenprocedure het niet eens bent met de definitieve indeling van je functie, kan je een deskundigenoordeel aanvragen bij de systeemhouder FWG. Het deskundigenoordeel is een integraal advies op basis van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0.

Deskundigenoordeel

Hiervoor volg je de volgende procedure:

1. Je dient bij systeemhouder FWG schriftelijk een verzoek in voor een deskundigenoordeel. Dit verzoek moet je doen binnen 30 dagen nadat je de indeling schriftelijk hebt ontvangen, zoals aangegeven in artikel 11.5 lid 9 cao. Dit verzoekschrift bevat de vastgestelde functiebeschrijving, het definitieve indelingsbesluit, het advies van de IBC en een gemotiveerde beschrijving van je bezwaren. Je stelt je werkgever op de hoogte van dit verzoek.

Kosten

2. De kosten van het deskundigenoordeel bedragen € 55,- administratiekosten en € 290,- behandelkosten en zijn bij de aanvraag voor jouw rekening. Je moet deze kosten betalen alvorens je aanvraag in behandeling wordt genomen.
3. Je kunt je laten bijstaan door bijvoorbeeld een werknemersorganisatie.
4. De systeemhouder FWG kan, als zij dat noodzakelijk vindt, nadere informatie inwinnen bij zowel jou als je werkgever waarbij het beginsel van hoor en wederhoor wordt toegepast.

Advies

5. De systeemhouder FWG stuurt binnen 60 dagen, mits de benodigde informatie tijdig is ontvangen, een advies naar jou en je werkgever. De systeemhouder FWG kan ook concluderen dat de functiebeschrijving belemmerend is om tot een goede indeling te komen. In dat geval krijg je de behandelkosten terug.
6. Het deskundigenoordeel is een zwaarwegend advies.
7. Als je het niet eens bent met het besluit van je werkgever na het deskundigenoordeel, dan is sprake van een arbeidsrechtelijk geschil.
8. Als de systeemhouder FWG jou in het gelijk stelt, betaalt je werkgever de behandelkosten als bedoeld in lid 2 aan je terug.
9. Je stuurt het verzoek om een deskundigenoordeel naar de FWG systeemhouder. Op de website van de systeemhouder tref je een modelbrief en toelichting op de procedure aan.

Hoofdstuk 12 Reorganisatie

Artikel 12.1 **Reorganisatie en sociaal plan**

1. Onder reorganisatie wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie. Hieronder valt ook de situatie waarin een reorganisatie het directe gevolg is van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
2. Als je werkgever overgaat tot reorganisatie waardoor op een of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen:
   a. de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd, te weten: sprake is van een wijziging in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie of
   b. de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers beëindigd moeten worden, dan is je werkgever verplicht tijdig met de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao overleg te voeren over een sociaal plan;
   c. bij voorgenomen organisatiewijzigingen met aanmerkelijke gevolgen voor of beëindiging van het dienstverband van minder dan 20 werknemers kan de Ondernemingsraad aan de werkgever verzoeken overleg daarover te voeren met de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao.

Artikel 12.2 **Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo**

1. Dit artikel treedt in werking op 1 april 2020
2. Een gemeente kan besluiten een andere dan jouw werkgever te contracteren voor het uitvoeren van de voorziening hulp bij het huishouden als bedoeld in de Wmo 2015. Als je in dat kader als uitvoerend Hulp bij het Huishouden in dienst treedt bij een andere werkgever, dan zal die werkgever verplicht je arbeidsvoorwaarden, waaronder je salaris en je dienstjaren aan je toe kennen, die laatstelijk op jou van toepassing waren bij je oude werkgever.
3. Indien als gevolg van een nieuwe aanbesteding sprake is van een situatie dat werkzaamheden overgaan van je huidige aanbieder naar één nieuwe werkgever, dan zal een nieuwe werkgever aan alle betrokken werknemers een arbeidsovereenkomst aanbieden met minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden. Als de aanbesteding in percelen wordt opgedeeld, dan worden de werknemers toebedeeld aan de aanbieder per perceel.

Hoofdstuk 13 Decentrale regelingen

De in artikel 13.3 opgenomen cao-artikelen van de voormalige CAO-V&V en de daarmee corresponderende artikelen uit de voormalige CAO-Thuiszorg zijn vanaf 1 januari 2008 niet in de geldende CAO VVT opgenomen. Deze regelingen zijn overgeheveld naar het decentrale instellingsniveau en vormen onderwerp van decentraal overleg tussen werkgever en OR.

Artikel 13.1 Ondernemingsovereenkomst

Tussen je werkgever en de Ondernemingsraad geldt een ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32 lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden. Je werkgever en de Ondernemingsraad nemen vanaf 1 januari 2008 de regelingen uit artikel 13.3 integraal en ongewijzigd op in de ondernemingsovereenkomst. Je werkgever kan vervolgens in overleg met de Ondernemingsraad eigen regelingen overeenkomen over de bepalingen die zijn vermeld in artikel 13.3. Je werkgever en de Ondernemingsraad bepalen in overleg of de regeling geldt voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd en de duur van de regeling.

Artikel 13.2 Rol Ondernemingsraad

1. De Ondernemingsraad is verplicht een achterbanraadpleging onder het personeel te houden voordat eigen regelingen als bedoeld in artikel 13.1 worden vastgesteld of gewijzigd.
2. Je werkgever en de Ondernemingsraad komen de verplichting overeen om de ondernemingsovereenkomst en de daarin opgenomen regelingen regelmatig te evalueren.
3. De werkgever informeert alle werknemers over wijzigingen van de met de Ondernemingsraad overeengekomen regelingen in de ondernemingsovereenkomst.
4. Als je werkgever en de Ondernemingsraad geen overeenstemming bereiken over de in artikel 13.1 bedoelde (aanpassing van) eigen regelingen dan blijft de regeling zoals opgenomen in de ondernemingsovereenkomst gelden.
5. Als je werkgever geen overeenstemming met de Ondernemingsraad bereikt over (aanpassing van) een eigen regeling in de ondernemingsovereenkomst, kan hij geen vervangende instemming bij de kantonrechter verzoeken als bedoeld in artikel 27 lid 4 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 13.3 Decentrale bepalingen voormalige CAO V&V en voormalige CAO Thuiszorg

1. Voor verpleeg- en verzorgingshuizen worden met de in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO V&V de volgende bepalingen uit de CAO V&V 2006-2007 bedoeld:
   a. Scholing en ontwikkeling:
      - artikel 3.3.5 leden 2, 3,4 en 5 faciliteitenregeling leerlingen
      - artikel 3.3.10 inhoud arbeidsovereenkomst
      - artikel 7.1 bij- en nascholing
      - artikel 7.2 individueel scholingsbudget en loopbaanadvies
      - artikel 7.3 bijdrage beroepsorganisaties
      - artikel 7.4 registratiekosten
   b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
      - artikel 3.1.7 lid 2 periodieke verhogingen
      - artikel 3.2.2 waarneming
      - artikel 3.2.4 bijzondere toeslagen
   c. Invulling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
      - artikel 8.1 meerkeuzesysteem
      - artikel 8.2 inwisselen van arbeidsvoorwaarden
      - artikel 8.3 bronnen en doelen
      - artikel 8.4 leden 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 en 9 spaarverlof
      - artikel 8.6 leden 1 en 2 pc-privé, fietsenplan en kinderopvang
      - artikel 8.7 spaarloon
      - artikel 8.8 kopen en verkopen van vakantiedagen
   d. Vergoedingen:
      - artikel 5.4.9 maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding
   e. Verplichtingen werkgever en werknemer:
      - artikel 2.3 leden 1,2,3,5 en 6 verplichtingen werkgever
2. Voor thuiszorgorganisaties worden met de in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO Thuiszorg de volgende bepalingen uit de CAO Thuiszorg 2005-2007 bedoeld:
   a. Scholing en ontwikkeling:
      - artikel 38a algemeen
      - artikel 38b scholing en opleiding
      - artikel 38d algemeen (leerlingen en stagiaires)
      - artikel 38e lid 5 leerling werknemer
      - artikel 38f leden 1, 2, 3, 6 eerste zin, 7 en 8 leerling werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende
      - artikel 39 lid 5 algemeen (begeleiden stagiaires)
      - artikel 43 opleiding en nascholing
      - artikel 75 studiefaciliteiten uitvoeringsregeling K studiefaciliteiten (ex art. 75)
   b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten:
      - artikel 30 waarneming hoger gesalarieerde functie
      - artikel 30a arbeidsmarkttoeslagen
      - artikel 30b beloningsaccenten in verband met functioneren
      - artikel 61 beoordelingsregeling
      - artikel 6 Uitvoeringsregeling A inhouden periodiek
      - artikel 7 Uitvoeringsregeling A extra periodieken
   c. Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:
      - artikel 7a meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden leden 1, 2, 3, 4 en 10
   d. Vergoedingen:
      - artikel 40 aanstellingskeuring
      - artikel 76 telefoonkosten
      - artikel 77 dienstkleding
   e. Integriteitsbeleid:
      - artikel 44 nevenfuncties

- artikel 2.4 verplichtingen werknemer
- artikel 2.5 belangenbehartiging van werknemer
- artikel 2.6 rechtsbijstand
- artikel 9.1.4 ziekte door derden

f. Melding afwezigheid:
- artikel 9.1.1 ziekte en reglement ziekmelding

g. Verhuiskostenregeling:
- artikelen 10.4.1 t/m 10.4.7 verhuiskostenregeling

- artikel 8 lid 2 sub f inhoud arbeidsovereenkomst (nevenfuncties)

f. Werkoverleg:
- artikel 1 sub p definities (werkoverleg)
- artikel 54 werkoverleg

g. Verplichtingen werkgever en werknemer:
- artikel 51 leden 1 en 2 aansprakelijkheid voor schade
- artikel 48 leden 1 en 2 algemeen (goed werkgever en geheimhouding werkgever)
- artikel 49 belangenbehartiging werknemer
- artikel 51a rechtsbijstand
- artikel 50 sub b verstrekking functiebeschrijving
- artikel 39 algemeen (goed werknemer)
- artikel 40 aanstellingskeuring

h. Melding afwezigheid:
- artikel 35 melding afwezigheid

i. Verhuiskostenregeling:
- artikel 41 verhuizing
- artikel 73 vergoeding verhuiskosten
- uitvoeringsregeling I verhuiskostenvergoeding

Artikel 13.4 **Decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap**

1. De V&V-werkgever overlegt met de vakbonden die partij zijn bij deze cao over toepassing en wijziging van het bepaalde in artikel 12.1.1 lid 5 (extra bevoegdheden Ondernemingsraad) en artikel 12.1.3 (inroostering en vergoeding vergaderuren Ondernemingsraad) van de CAO V&V 2006-2007.
2. De werkgever van een thuiszorgorganisatie overlegt met de vakbonden die partij zijn bij deze CAO over toepassing en wijziging van het bepaalde in artikel 63 (Faciliteiten van de Ondernemingsraad) van de CAO Thuiszorg 2005-2007.
3. Als in het in lid 1 of lid 2 bedoelde overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijven voor de werkgever de genoemde bepalingen uit de voormalige CAO V&V en de voormalige CAO Thuiszorg ongewijzigd van toepassing.

Hoofdstuk 14 Slotbepalingen

Artikel 14.1 **Commissie van Interpretatie**

1. De Commissie van Interpretatie is ingesteld door de gezamenlijke partijen bij deze cao.
2. Alleen cao-partijen kunnen vragen over de interpretatie van de tekst van deze cao voorleggen aan de Commissie van Interpretatie.
3. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie liggen vast in een reglement dat door cao-partijen is opgesteld.

Artikel 14.2 **Op non-actiefstelling en schorsing**

Als je werkgever je op non-actief stelt of schorst, behoud je je recht op salaris in deze periode.

Artikel 14.3 **Bijdrage werknemersorganisaties**

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

Artikel 14.4 **Duur, wijziging en opzegging van de cao**

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot en met 31 augustus 2021.
2. De CAO-VVT eindigt van rechtswege zonder opzegging, aan het einde van de overeengekomen looptijd.

Bijlage 1 Regeling ontheffing CAO VVT

Aan een ontheffingsverzoek als bedoeld in artikel 1.2 lid 3 cao worden de volgende regels gesteld.

1. De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek voor het verkrijgen van een ontheffing tot toepassing van de cao Verzorgings- en Verpleeghuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) naar het Sociaal overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (SOVVT), p/a Postbus 8258 3503 RG Utrecht.
2. De werkgever motiveert het verzoek inhoudelijk.
3. Het verzoek dient aan de volgende criteria te voldoen:
   - Er dient sprake te zijn van integratie van activiteiten van de instelling(en) waarvoor ontheffing wordt gevraagd en de instelling(en) die vallen onder de cao, waarvoor toetreding wordt gevraagd.
   - De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn en dienen onder een andere CAO-XX te vallen, waarvoor toetreding is gevraagd en verkregen.
   - Met (regionale) vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, betrokken bij de CAO VVT, en het medezeggenschapsorgaan is overeenstemming bereikt over een sociaal plan, waarin de gevolgen van de ontheffing voor de betreffende werknemers zijn geregeld.
4. De werkgever verstrekt eveneens een opgave van de totale loonsom van de VVT-instelling(en) versus de loonsom van de instelling(en) vallend onder de CAO-XX waarvoor toetreding wordt geregeld.
5. Het secretariaat controleert of de aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Daarbij gelden de volgende termijnen:
   a. Voor een ambtelijke voorbereiding wordt een periode van 3 weken ingeschat ;
   b. De behandeling van het verzoek wordt geagendeerd voor het eerstvolgende reguliere SOVVT. Het SOVVT vergadert minimaal 6 keer per jaar;
   c. De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.
   d. Na behandeling van het verzoek in het SOVVT neemt het secretariaat binnen 5 werkdagen contact op met de werkgever en wordt de uitkomst van de behandeling meegedeeld:
      - Mocht aanvullende informatie nodig zijn om een uitspraak over het verzoek te doen, dan wordt deze aangeleverd door de werkgever. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
      - Als geconstateerd wordt dat ontheffing kan worden verleend, ontvangt de werkgever en de OR / PVT daarvan een schriftelijke bevestiging onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
6. Als het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kan het SOVVT aan haar uitspraak voorwaarden verbinden.
7. Als op grond van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst geen sprake is van (van rechtswege) gebondenheid aan de CAO-XX (waarvoor toetreding wordt geregeld) van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers waarvoor ontheffing is verleend, dient als voorwaarde voor ontheffing in elke bestaande en nieuw te sluiten arbeidsovereenkomst met de werknemers werkzaam bij/voor de instellingen en voorzieningen waarvoor ontheffing is verleend de navolgende bepaling te worden opgenomen: “De CAO-XX, de daarbij behorende bijlagen en regelingen alsmede alle toekomstige wijzigingen daarin, is van toepassing verklaard en maakt integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer verklaart dat hij/zij bekend is met de inhoud van de CAO-XX, de daarbij behorende bijlagen en regelingen en daarmee akkoord te gaan”. Opname van deze bepaling geldt alleen voor de werknemers die vallen onder de werknemersdefinitie van de CAO-XX.
8. Een toekenning van ontheffing schept voor het SOVVT geen verplichtingen met betrekking tot de (financiële) consequenties welke voortvloeien uit de toepassing van een andere cao dan wel de toepassing van andere arbeidsvoorwaarden dan de (arbeidsvoorwaarden van de) CAO-VVT.
9. De onderhavige ontheffing vervalt, indien op de arbeidsverhoudingen met de werknemers werkzaam bij/voor de organisaties resp. organisatieonderdelen waarvoor ontheffing is verleend, niet langer de CAO-XX wordt toegepast. Alsdan vallen de betreffende arbeidsverhoudingen van rechtswege onder de CAO-VVT. De instelling die ontheffing heeft gekregen is verplicht het SOVVT tijdig van het niet langer toepassen van de CAO-XX in kennis te stellen.
10. De instelling aan wie ontheffing tot toepassing van de CAO-VVT wordt verleend, wordt standaard als volgt geïnformeerd over de onderstaande mogelijke gevolgen:
    Ingevolge artikel 9 van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO) geldt dat aan een cao is gebonden de werkgever die lid is van de werkgeversvereniging, die de cao is aangegaan en bij de overeenkomst is betrokken. Vereisten voor gebondenheid aan een cao zijn derhalve (cumulatief):
    a. *Lidmaatschap van de werkgeversorganisatie*
    Het lidmaatschap van de werkgeversorganisatie is vastgelegd in de statuten van de werkgeversvereniging, waarbij de instelling is aangesloten. Of een instelling of voorziening lid kan zijn/worden van een werkgeversvereniging, is derhalve afhankelijk van de statutair geformuleerde lidmaatschapscriteria.
    b. *Betrokkenheid bij de cao, d.w.z. het vallen onder de werkingssfeer van de cao*
    Voor gebondenheid aan een cao is tevens vereist dat de zorgorganisatie onder de werkingssfeer van de betreffende cao valt. Dit laatste is derhalve afhankelijk van de omschrijving/afbakening van de werkingssfeer van de CAO-XX, waarvoor toetreding is gevraagd.
    Indien geen sprake is van gebondenheid aan een cao op grond van de Wet CAO, doch slechts van het volgen van een cao, is derhalve geen sprake van (van rechtswege) doorwerking van het in de cao bepaalde in de individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet CAO.

De normatieve bepalingen van de CAO-XX, zijnde de bepalingen die gelden tussen werkgever en werknemer, zijn, indien geen gebondenheid aan de CAO-XX geldt op grond van de Wet CAO, met de voorwaarde onder 5 in de arbeidsovereenkomst in beginsel vastgelegd en gewaarborgd.
Dit geldt echter niet resp. niet zonder meer voor diagonale bepalingen (verplichtingen tussen de contracterende cao-partij en een lid van de wederpartij) en evenmin voor bepalingen in de CAO-XX die gericht zijn tot anderen dan werkgever of werknemer.

Tevens geldt, dat regelingen in een aantal wetten, waarvan slechts bij cao kan worden afgeweken (zogenaamde bepalingen van driekwart dwingend recht) in beginsel niet gelden indien een cao wordt gevolgd/van toepassing wordt verklaard.

Bijlage 2 REGLEMENT NALEVING EN HANDHAVING

Artikel 1 Definities

1. In dit reglement wordt onder **cao** verstaan: de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (verder noemen: CAO VVT)
2. In dit reglement wordt onder **partijen bij deze cao /SOVVT** verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO VVT.
3. In dit reglement wordt onder "**nalevingsvraag**" verstaan: de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
4. In dit reglement wordt onder **gegrond vermoeden** verstaan: een gerechtvaardigd vermoeden, deugdelijk onderbouwd en verdedigbaar. Dit in tegenstelling tot een vermoeden dat veelal gebaseerd is op een mening, op giswerk, speculatie en veronderstelling.
5. In dit reglement wordt onder **werkgever** verstaan: de werkgever als bedoeld in de cao.
6. In dit reglement wordt onder **werknemer** verstaan: de werknemer als bedoeld in de cao.
7. In dit reglement wordt onder **commissie van wijzen** verstaan: de Commissie die naleving van de cao beoordeelt.
8. In dit reglement wordt onder **secretariaat SOVVT** verstaan: het bureau ActiZ

Artikel 2 Algemeen

1. Cao-partijen kunnen indien er sprake is van een melding een nalevingsonderzoek van de cao laten verrichten. Cao-partijen beogen hiermee de rust in de sector VVT te bevorderen en (juridische) escalaties te voorkomen.
2. Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek door het SOVVT wordt een commissie van wijzen ingesteld met een onafhankelijke voorzitter.
3. Alle betrokkenen zijn verplicht geheimhouding te bewaren, ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 3 Melding

1. De melding dient betrekking te hebben op een duidelijk gegrond vermoeden van niet naleving van een of meerdere bepalingen van de CAO VVT.
2. Een melding kan worden ingediend door elk van de partijen bij de cao namens hun leden.
3. De melding dient vooraf geadresseerd te zijn bij de werkgever door de melder.
3. Een anonieme melding kan niet in behandeling worden genomen. De melder (werkgever of werknemer) dient bekend te zijn bij de indiener van de melding. De bescherming van de privacy tegenover derden wordt gewaarborgd.

Artikel 4 Voorschriften melding

1. De melding wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het SOVVT door één van de partijen bij de CAO VVT.
2. De melding van een (vermeend) misstand dient tenminste te bevatten:
   a. de naam van de indiener en de melder;
   b. de naam en het adres van de degene op wie de melding betrekking heeft;
   c. alle relevante documentatie inclusief de communicatie met werkgever waaruit blijkt dat de cao niet wordt nageleefd;
   d. de dagtekening.
3. De indiener verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
4. Indien of zodra de melding van een (vermeende) misstand volledig is, wordt de melding in behandeling genomen.
5. De indiener wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingsonderzoek dient de indiener zich dan ook te onthouden van gedragingen, waaronder acties die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.

Artikel 5 Procedure

1. Het SOVVT oordeelt of de melding betrekking heeft op niet-naleving van de cao of dat er sprake is van een interpretatieverschil over toepassing van het betreffende cao-artikel.
2. Mocht er sprake zijn van een interpretatieverschil van de cao dan wordt de melding door de commissie van interpretatie ex artikel 14.1 CAO VVT in behandeling genomen.
3. Indien er sprake is van een vermoedelijke niet-naleving van de cao dan wordt deze zaak in behandeling genomen door een Commissie van wijzen als bedoeld in artikel 7 van dit reglement.

Artikel 6 Werkwijze

1. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het feit dat er een melding tegen hem is gedaan. De werkgever krijgt vervolgens de gelegenheid om binnen een termijn van vier (4) weken zijn zienswijze te geven op de melding en tegenbewijs te overhandigen aan het bureau. Is de reactie van de werkgever voldoende onderbouwd dan wordt de zaak in het SOVVT gebracht.
2. Zowel de melder als de werkgever worden, wanneer wordt vastgesteld dat de reactie niet voldoende aantoont dat de cao wordt nageleefd, schriftelijk op de hoogte gebracht.

Artikel 7 Commissie van Wijzen

1. De commissie wordt door partijen bij de cao ingesteld.
2. De commissie is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingsvragen.
3. De commissie doet uitspraak binnen 6 weken na ontvangst van de opgevraagde informatie naar aanleiding van de melding.
4. De commissie bestaat uit drie (3) leden, bestaande uit 1 vertegenwoordiger van werkgeverszijde en 1 vertegenwoordiger van werknemerszijde en 1 onafhankelijke voorzitter.
   Per melding wordt beslist wie deel uitmaakt van de Commissie. Het werkgeverslid wordt benoemd door ActiZ en/of ZorgThuisnl. Het werknemerslid worden benoemd door FNV/CNV/NU91/FBZ.
5. De onafhankelijke voorzitter wordt benoemd door cao-partijen indien een nalevingszaak aan de orde is.
6. De vergoeding voor de onafhankelijke voorzitter bedraagt € 360,--inclusief reiskosten.
7. De kosten van deze vergoeding worden gedragen door ActiZ en Zorgthuisnl
8. De commissie wordt ondersteund door één of meer medewerkers van het secretariaat SOVVT.
9. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau ActiZ.
10. Besluitvorming vindt plaats bij unanimiteit. Indien geen unanimiteit mogelijk is, wordt de zaak teruggegeven aan het SOVVT.

Artikel 8 Uitspraak

1. Het secretariaat deelt de uitspraak schriftelijk mee aan de melder en de werkgever.
2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes (6) weken deze omissie ter herstellen alvorens de melder verdere (juridische) stappen onderneemt. De werkgever wordt verzocht binnen deze zes (6) weken schriftelijk aan te geven aan het secretariaat dat de omissies zijn hersteld.

Artikel 9 kosten

1. Aan het indienen van een melding zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten van, en komen niet in aanmerking voor vergoeding van kosten jegens elkander, de commissie, het bureau, partijen bij deze cao of een eventuele derde (bijvoorbeeld juridisch ondersteuning), aan wie onderzoek werkzaamheden zijn opgedragen.

Artikel 10 retournering dan wel vernietiging van bescheiden

Binnen 8 weken na afloop worden de ontvangen bescheiden vernietigd, tenzij er een verzoek is van melder dan wel werkgever om de bescheiden retour te ontvangen.
De adviezen en de eventuele uitspraken die zijn opgesteld naar aanleiding van een melding blijven in een database geanonimiseerd beschikbaar voor de commissie.

Artikel 11 wijziging reglement

1. Partijen bij de CAO VVT zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.
2. Wijziging van het reglement kan slechts indien partijen hiertoe unaniem beslissen.

Artikel 12 slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij deze cao.

Bijlage A1 Garantieregelingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorgorganisaties

Artikel 1 Garantiebepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 1 sub 1

1. Voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006-2007 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden en duur.

2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
   a. artikel 3.4 leden 4, 5 en 6 CAO-V&V;
   b. artikel 6.2.5 CAO-V&V. Deze 55+-regeling wordt vanaf 1 januari 2009 toegepast met inachtneming van de navolgende (vakantie)verlofuren als bedoeld in artikel 6.1 van deze cao:
      - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 niet overschrijdt: 242 uren
      - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 overschrijdt: 243 uren
   c. artikel 10.2.7 CAO-V&V;
   d. artikel 13.4 CAO-V&V.
   e. artikel 3.1.6 CAO-V&V 2006-2007: Salarisgarantie FWG 3.0
      1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, waaronder tevens begrepen is een eventuele salarisgarantie van artikel 4 van de Uitvoeringsregeling salariëring van de CAO-Ziekenhuiswezen 1998-1999, van toepassing blijft.
         b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in Bijlage B van de cao.
      2. De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
      3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
            1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
            2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
         b. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
            1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
            2. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
            3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag.
               Komt het salaris dat voor de werknemer, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
            4. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit Hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
         c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in lid 1 bepaalde.

Artikel 2 Garantiebepaling Verpleeg- en verzorgingshuizen ex artikel 1.1. lid 1 sub 1: Ziektekostenregeling IZZ

1. Werknemers die voor zichzelf en de leden van diens gezin, op grond van deze cao op 31 december 2008 recht hadden op een IZZ-vergoeding als bedoeld in de navolgende leden, behouden deze vergoeding.

2. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling (en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de stichting.
3. De werkgever verstrekt uitsluitend een bijdrage in de premie aan de werknemer en zijn eventuele mededeelnemer(s) bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling (en) IZZ. De voorwaarden voor toekenning en de hoogte van de bijdrage van de (voormalige) werkgever in de premie van de betreffende ziektekostenregeling(en) worden vastgesteld door partijen bij deze cao en is opgenomen in dit artikel.
4. De in lid 1 genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze cao vertegenwoordigd.
5. De voor de deelname van de (voormalige) werknemer aan de ziektekostenregeling IZZ totaal verschuldigde premie per deelnemer wordt door de werkgever gestort in het door voornoemde stichting beheerde Ziektekostenfonds tenzij in het Reglement anders is bepaald.
6. De (voormalige) werknemer heeft, conform de voorwaarden van dit artikel, aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten ter zake van het pakket IZZ Zorg voor de Zorg van de ziektekostenverzekering bij de Stichting IZZ voor zichzelf en de leden van zijn gezin.
7. Geen tegemoetkoming wordt door de (voormalige) werkgever verleend aan:
   a. deelnemers van wie het dienstverband is geëindigd en die aansluitend een ouderdoms-, nabestaanden- of wezenpensioen of overbruggingsuitkering ontvangen;
   b. deelnemers die in verband met arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA in aanmerking kunnen komen voor ontslag of ontslagen zijn, vanaf het moment dat betrokkene in aanmerking kan komen voor ontslag, zonder dat de deelnemer in parttime dienstverband werkzaam blijft.
8. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.
9. De werkgever vergoedt twee derde van de premiekosten van het pakket IZZ Zorg voor de Zorg als bedoeld in lid 6. De tegemoetkoming in de premiekosten is een bruto bedrag, waarover loonheffing moet worden ingehouden.
10. De vergoedingen als bedoeld in dit artikel worden slechts verstrekt aan de werknemer en de leden van diens gezin, voor zover zij bij IZZ zijn verzekerd en voor zover zij niet reeds uit andere hoofde recht hebben op een tegemoetkoming in de premiekosten voor de Regeling IZZ Zorgverzekering en/of het pakket IZZ Zorg voor de Zorg.

Artikel 3 Garantiebepalingen Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 1 sub 2

1. Voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Thuiszorg 2007-2008 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden.
2 De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
   a. artikel 89 CAO-Thuiszorg;
   b. artikel 93 CAO-Thuiszorg;
   c. Uitvoeringsregeling A, artikel 9 leden 3 en 4 CAO-Thuiszorg;
   d. Uitvoeringsregeling A, artikel 10 CAO-Thuiszorg.

Bijlage A2 Afwijkende arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.16 lid 2 cao

1. In afwijking van hetgeen in artikel 4.1 lid 1 CAO-VVT is bepaald:
   a. kan op grond van lid 2 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld;
   b. kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 23a § IIB van de CAO V&V 1999-2000, een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
2. Van het bepaalde in lid 1 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
   a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd;
   b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een structurele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
3. Met de werknemer op wie lid 2 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeidsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
4. De extra uren als bedoeld in lid 3 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in het Hoofdstuk Meerkeuzesysteem.
5. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 3 om twee uur extra te werken, niet meer van toepassing.
6. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 3 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:
   - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
   - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
   - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
   - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
   - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
7. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
8. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeidsduur als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
9. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar verhouding van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Adressen van partijen bij de cao

I. Werkgeversorganisaties

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

Zorgthuisnl
De Molen 92, 3995 AX Houten, tel. 088 – 46 00 300
www.zorgthuisnl.nl; info@zorgthuisnl.nl

II. Werknemersorganisaties

FNV Zorg en Welzijn
Postbus 9208 3506 GE in Utrecht
Tel: 088-3680368 https://www.fnv.nl/contact/

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief
Postbus 2510, 3500 GM in Utrecht
CNV Info: 030-7511048 cnvinfo@cnv.nl
zorgenwelzijn@cnv.nl

NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging
Postbus 6001, 3503 PA Utrecht, tel. 030-2964144
www.nu91.nl

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030-6702708
bureau@fbz.nl, www.fbz.nl

- Ergotherapie Nederland (EN)
  Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht, tel. 030-2628356
  en@ergotherapie.nl, www.ergotherapie.nl
- Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)
  De FVB is de overkoepelende organisatie van de
  * Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie (NVBT)
  * Nederlandse Vereniging voor Danstherapie (NVDAT)
  * Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie (NVDT)
  * Nederlandse Vereniging voor Muziektherapie (NVvMT)
  * Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie (NVPMT)
  * Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Kindertherapie (NVPMKT)
  * Nederlandse Vereniging van Speltherapeuten (NVVS)

  Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht, tel. 030-2800432
  info@vaktherapie.nl, www.vaktherapie.nl
- Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
  Postbus 248, 3800 AE Amersfoort, tel. 033-4672900
  hoofdkantoor@kngf.nl, www.kngf.nl
- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband(LAD)
  Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 088–1344100
  bureau@lad.nl, www.lad.nl
- Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
  Postbus 2085, 3500 GB Utrecht, tel. 030-8201500
  info@psynip.nl, www.psynip.nl
- Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
  De Molen 93, 3995 AW Houten tel. 030-6346222
  bureau@nvdietist.nl, www.nvdietist.nl
- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLF)
  Postbus 75, 3440 AB Woerden, tel. 0348-457070
  logopedie@nvlf.nl, www.nvlf.nl
- Vereniging van Geestelijk Verzorgers (VGVZ)
  Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam, tel. 020-4281555
  info@vgvz.nl, www.vgvz.nl
- Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)
  Kaap Hoorndreef 28, 3563 AT Utrecht, tel. 030-2625627
  info@vvocm.nl, www.vvocm.nl
- Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)
  p/a Postbus 2442, 3500 GK Utrecht, tel. 030-6868768
  secretariaat@napa.nl, www.napa.nl
- VHP Zorg
  Singel 280, 3311 HK Dordrecht, tel. 06-31044773
  info@vhp-zorg.nl, www.vhp-zorg.nl
- Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO)
  Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht tel : 030-2322407
  www.nvo.nl, info@nvo.nl
- NVM-mondhygiënisten, Postbus 1166, 3430 BD Nieuwegein www.mondhygienisten.nl,
  bureau@mondhygiensten.nl
- Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen (NVL)
  Vondellaan 5, 2281 CA Rijswijk www.nvlborstvoeding.nl,
  info@nvlborstvoeding.nl

- Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie (NVGzP). Postbus 8003, 3503 RA Utrecht, tel. 030-6868777; bureau@nvgzp.nl, www.nvgzp.nl

Trefwoordenlijst

Aanwezigheidsdienst 10, 35
Afbouwregeling 34
Afbouwregeling ORT 39
AOW-gerechtigde leeftijd 13
Arbeidsduur 10, 13, 30
contractenbeleid *31*
uitbreiden *31*
Arbeidsovereenkomst
bepaalde tijd *13*
einde *13*
onbepaalde tijd *13*
Arbocatalogus VVT 45
Beloning 13
Bereikbaarheidsdienst 10
specifiek voor Thuiszorgorganisaties *34*
specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen *34*
spoedopdrachten *34*
Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) 10
Beroepsopleidingen 18
Bevordering 16
Bijzondere beloningen 16
Combinatiefunctie 13
Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties 39
Consignatiedienst 10
specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen *35*
Decentrale vaststelling werktijden 32
decentralisatie *32*
kader *32*
Definities 9
Eindejaarsuitkering 16
Feest- en gedenkdagen 10
Feestdagen *41*
Functiewaardering 13, 55
bezwaar functiebeschrijving *51*
bezwaar waardering en indeling *52*
deskundigenoordeel *52*
FWG VVT *13, 50, 51*
helpdeskadvies *50*
Interne Bezwaren Commissie FWG *51*
inzage *50*
kosten deskundigenoordeel *52*
Fusie en reorganisatie 52
Gratificatie 18
Herregistratie 47
sociaal-geneeskundige *47*
specialist ouderengeneeskunde *47*
Leerling-werknemer 10
Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid 43
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden 43
Nachtdiensten 34
Non-actiefstelling 54
Ondernemingsraad 53
decentraal overleg met vakbonden over medezeggenschap *54*
extra bevoegdheden *49*
Onregelmatige dienst 38
beeindiging *39*
Ontheffingen cao 11
Opleiding tot Gezondheidspsycholoog 20
Oriëntatiebaan 21
Overleg ondernemingsraad 31
Overlijden, uitkering bij 47
Overwerk 38
definitie *38*
specifiek voor Thuiszorgorganisatie *38*
specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen *37*
vergoeding *37*
Pauzes 33
Pensioen 17
Periode 10
Periodieke verhogingen 16
Reiskosten 45
dienstreizen *47*
vergoeding woon-werkverkeer *45*
vervoermiddel *46*
woon-werkverkeer *47*
Relatiepartner 11
Salaris 11, 13
overige opleidingen *20*
uitbetalen *15*
Salarisgarantieregeling 15
leerling-werknemer *19*
Schorsing 54
Slaapdienst 36
afwijking *36*
specifiek voor Thuiszorgorganisaties *36*
specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen *36*
Stagiair 11
Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk 46
Toepassing cao 11
Uitzendkrachten 31
Uurloon 11
Vakantie
bijslag *17*
boven telijke *40*
opbouw *40*
opnemen *41*
overgangsregeling 50+ *40*
overgangsregeling 55+ *41*
verjaren vakantie-uren *41*
Vakantiekracht 11
Vakbondsconsulent 50
Verlof
(gedeeltelijk) afwijzen *42*
calamiteiten- en ander kort verzuimverlof *41, 42*
verlenging bevallingsverlof *42*
zorgverlof *42*
Verschoven dienst voor V&V 37
Vrije weekenden 34
Weekend 11
Werkingssfeer cao 11
Werktijden 11
Zakgeld en stagevergoeding leerlingen 20