Brancheorganisatie Geboortezorg

CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst Kraamzorg 2022-2023

AVV: De Democratische Vakbond

CNV ZORG & WELZIJN

FBZ vakbond voor zorgprofessionals

FNV Zorg & Welzijn

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de Kraamzorg

Publicatie onder auspiciën van het Sociaal Overleg Kraamzorg (SOK)

© SOK. 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, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming vancao-partijen. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST voor de Kraamzorg (CAO)

(van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023)

Tussen de ondergetekenden:

1. de volgende organisatie van werkgevers:

    - Bo Geboortezorg

2. de volgende organisaties van werknemers:

    - FNV Zorg en Welzijn
    - CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief
    - FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van AVBZ/VHP-Zorg, Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen
    - AVV, de democratische vakbond

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen ‘werknemersorganisaties’,

Inhoud

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en werkingssfeer 8

Artikel 1.1 Definities 8

Hoofdstuk 2 cao Kraamzorg 11

Artikel 2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toetreding 11

Artikel 2.2 Karakter van de cao 12

Artikel 2.3 Commissie van Interpretatie 12

Artikel 2.4 Duur, wijziging en opzegging van de cao 12

Artikel 2.5 Bijdrage werknemersorganisaties 12

Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst 13

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst 13

Artikel 3.2 Einde van de arbeidsovereenkomst 13

Artikel 3.3 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd 13

Artikel 3.4 Uitkering bij overlijden 13

Artikel 3.5 Op non-actiefstelling en schorsing 14

Hoofdstuk 4 Arbeidsuur en arbeids- en rusttijden 15

Artikel 4.1 Arbeidsduur 15

Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid 15

Artikel 4.3 Min- en plusuren 16

Artikel 4.4 Werk- en Rusttijden 17

Artikel 4.5 Pauzes 18

Artikel 4.6 Vrije weekenden 18

Artikel 4.7 Wachtdiensten Kraamverzorgenden 18

Artikel 4.8 Bereikbaarheidsdienst 19

Artikel 4.9 Gebroken dienst 19

Artikel 4.10 Overwerk 19

Artikel 4.11 Inconveniënte uren 21

Artikel 4.12 Doorbetaling onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie-uren en overige verlof 21

Artikel 4.13 Veilig en gezond werken 21

Hoofdstuk 5: Salariëring 22

Artikel 5.1 Functiewaardering 22

Artikel 5.2 Salaris 22

Artikel 5.3 Uitbetalen salaris 23
Artikel 5.4 Periodieke verhogingen 23
Artikel 5.5 Bevordering 23
Artikel 5.6 Bijzondere beloningen 23
Artikel 5.7 Structurele eindejaarsuitkering 24
Artikel 5.8 Vakantiebijslag 24
Artikel 5.9 Pensioen 24
Artikel 5.10 Gratificatie 25
Artikel 5.11 Leerlingsalarissen Verzorgende IG 25
Artikel 5.12 Leerlingsalarissen brancheopleiding tot kraamverzorgende (BBL) 26
Leerlingsalaris 26
Artikel 5.13 Zakgeld en stagevergoeding 26
Hoofdstuk 6: Onkostenvergoedingen 27
Artikel 6.1 Vergoeding woon-werkverkeer 27
Artikel 6.2 Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten 27
Artikel 6.3 Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten 27
Artikel 6.4 Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen 27
Artikel 6.5 Thuiswerkvergoeding 28
Hoofdstuk 7: Vakantie en verlof 29
Artikel 7.1 Opbouw vakantie-uren 29
Artikel 7.2 Opnemen van vakantie-uren 29
Artikel 7.3 Verjaren vakantie-uren 29
Artikel 7.4 Feestdagen 30
Artikel 7.5 Verlof sparen 30
Artikel 7.6 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof 30
Artikel 7.7 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte 31
Artikel 7.8 Mantelzorg 31
Artikel 7.9 Verlenging bevallingsverlof 31
Artikel 7.10 (Gedeeltelijk) afwijzen verlof 31
Artikel 7.11 Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling 31
Hoofdstuk 8: Ziekte en arbeidsongeschiktheid 33
Artikel 8.1 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid 33

Artikel 8.2 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract 33
Artikel 8.3 Verlagen van loondoorbetaling 33
Artikel 8.4 Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling 34
Artikel 8.5 Salarisaanpassingen bij ziekte 34
Artikel 8.6 Eindejaarsuitkering bij ziekte 34
Artikel 8.7 Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte 34
Artikel 8.8 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering 34
Hoofdstuk 9: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden 35
Artikel 9.1 Meerkeuzesysteem 35
Artikel 9.2 Randvoorwaarden 35
Hoofdstuk 10: Vergoeding bij ontslag 36
Artikel 10.1 Wachtgeld 36
Artikel 10.2 Duur van het wachtgeld 37
Artikel 10.3 Hoogte van het wachtgeld 37
Artikel 10.4 Pensioenbijdrage bij wachtgeld 37
Artikel 10.5 Overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor wachtgeld 38
Artikel 10.6 Vermindering van het wachtgeld 38
Artikel 10.7 Einde van het recht op wachtgeld 38
Artikel 10.8 Uitkering bij overlijden bij wachtgeld 39
Artikel 10.9 Positieve afwijking wachtgeldregeling 39
Hoofdstuk 11: Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen 40
Artikel 11.1 Fusie en overname 40
Artikel 11.2 Reorganisatie 40
Hoofdstuk 12: Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad 41
Artikel 12.1 Scholing 41
Artikel 12.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten 41
Artikel 12.3 Vakbondsconsulent en vakbondsfaciliteiten 42
Artikel 12.4 Ondernemingsovereenkomst 42
Bijlagen ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
Bijlage 1 Salarisschalen 43
Bijlage 2 Reglement Interpretatiecommissie 43

Bijlage 3 Procedure FWG 53
Bijlage 4 Leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG (BBL) 56
Bijlage 5 Leerling salarissen verkorte opleiding tot Kraamverzorgende (BBL) 57
Bijlage 6 Verlofuren overgangsregeling 50 jaar of ouder 58
Bijlage 7 Verlofuren garantieregeling 55 jaar of ouder 59
Bijlage 8 Garantieregelingen Thuiszorgorganisaties 60
Bijlage 9 Aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de Kraamzorg en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk 61
Bijlage 10 Model individuele arbeidsovereenkomst van de cao Kraamzorg 63
Bijlage 11 Aanbeveling inhoud Sociaal Plan 66
Bijlage 12 Protocol 67
Bijlage 13 Adressen van cao-partijen 69

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en werkingssfeer

Artikel 1.1 Definities

In deze CAO Kraamzorg wordt verstaan onder:

Werkgever

1. De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al dan niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk.

   Deze organisatie richt zich deels of in zijn geheel op het verlenen van bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde kraamzorg, waaronder in ieder geval het huisbezoek, partusassistentie, verzorging en controle van kraamvrouw en pasgeborene, voorlichting en instructie aan het gezin, observeren en signaleren van risico's op psychosociaal en lichamelijk gebied, waarborgen van hygiëne tijdens partus en kraamperiode, huishoudelijke verzorging, opvang van overige gezinsleden en de overdracht naar relevante professionals waaronder jeugdgezondheidszorg, medisch specialistische zorg en sociaal domein.

Werknemer

2. Wanneer je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij een werkgever in de zin van artikel 1.1 lid1 van deze CAO. In deze CAO wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'. Je bent geen werknemer op grond van de CAO, als:
   - 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;
   - je werkzaam bent als vakantiekracht;
   - je incidenteel doceerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

Arbeidsduur

3. 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.
   - Indien je ambulant werkt, en dus niet op een vaste plek, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen: reis- en wachttijden, in geval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer;
     reistijden als gevolg van een gebroken dienst.

Bereikbaarheidsdienst

4. Als je in een aaneengesloten periode verplicht bereikbaar bent om na een oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat als je planningswerkzaamheden verricht

Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

5. Onderwijs, waarbij je naast leerling/kraamverzorgenden in opleiding tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling.

Feest- en gedenkdagen

6. Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Bevrijdingsdag en Koningsdag òf de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder 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.

Kraamverzorgende in opleiding

7. Als je in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer)arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.

Periodesalaris

8. Salaris over een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

Periodiek

9. Het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.

Relatiepartner

10.
    a. Echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner of
    b. Degene met wie je duurzaam samenleeft , een gemeenschappelijke huishouding voert; dit laatste blijkt uit een notariële akte die je (desgevraagd) aan je werkgever geeft.

Salaris

11. Het salaris dat je maandelijks of per vier weken ontvangt van je werkgever, zoals vermeld in de salaristabel in bijlage 1.
    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.

Stagiair(e)

12. Een leerling die een MBO- of HBO-opleiding volgt binnen een OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit deze opleiding een stage volgt.

Uurloon

13. Onder uurloon wordt voor het maandsalaris verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd dienstverband of het periodesalaris 1/144 deel van het salaris gebaseerd op een voltijddienstverband (1872 uur per jaar, gemiddeld 36 uur per week).

Vakantiekracht

14.
    a. Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken;
    b. Je werkt over het hele jaar niet meer dan 60 dagen.
    c. Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.

Wachtdienst

15. Dit is een dienst van maximaal 16 uur waarbinnen jij beschikbaar bent om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten.

Weekend

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

Werktijden

17. De uren waarop je werkzaamheden dient te verrichten.

Medezeggenschapsorgaan

18. Hieronder wordt verstaan de Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of het werkoverleg.

Structurele looncomponenten

19. In deze CAO wordt onder de structurele looncomponenten de loonbestanddelen verstaan die weliswaar structureel aan de orde zijn, maar qua omvang fluctueren. Onder de structurele looncomponenten vallen de wachtdienstvergoeding voor kraamverzorgenden (artikel 4.6) en de vergoeding voor werken op inconveniënte uren (artikel 4.10).

Mantelzorg

20. 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.

Hoofdstuk 2 cao Kraamzorg

Artikel 2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toetreding

Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst met je werkgever, zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 1.

Ontheffing

a. Werkgevers, vallende onder de werkingssfeer, hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.
b. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij cao-partijen, p/a Bo Geboortezorg, Europalaan 500, 3526 KS te Utrecht.
c. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij cao-partijen onder vermelding van “Dispensatie”.
d. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
    a. Naam en adres van de verzoeker;
    b. Ondertekening door de verzoeker;
    c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
    d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
    e. De dagtekening.
e. Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 4 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 3 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.
f. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
g. Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten of het verzoek in behandeling zal worden genomen.
h. Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:
    a. De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
    b. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
    c. De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.”
i. Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
j. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker

Toetreding

2. 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. Cao-partijenkunnen aan een dergelijke toetreding bepaalde voorwaarden verbinden.

3. Cao-partijenkunnen 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.
4. Als één van de cao-partijen van mening is dat toepassing van één of meerdere bepalingen, bijlagen of onderdelen opgenomen in deze cao in hun onderlinge verband bezien leiden tot niet door cao-partijen bedoelde effecten, dan kunnen de cao-partijen in overleg nadere uitvoeringsregelingen vaststellen. Hierbij wordt alsdan ook expliciet vastgesteld op wie deze uitvoeringsregelingen van toepassing zijn.
5. De beperkingen van de CAO zijn slechts van toepassing als deze niet in strijd zijn met dwingendrechtelijke bepalingen.

Artikel 2.2 Karakter van de cao

De bepalingen van deze CAO hebben een minimum karakter. Dat wil zeggen dat alleen afwijkingen in positieve zin, ten gunste van de werknemer, zijn toegestaan.

Artikel 2.3 Commissie van Interpretatie

1. De Commissie van Interpretatie is ingesteld door de gezamenlijke cao-partijen.
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 van Interpretatie liggen vast in een reglement (bijlage 2) dat door cao=-partijen is opgesteld.

Artikel 2.4 Duur, wijziging en opzegging van de cao

1. Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.
2. De CAO-Kraamzorg eindigt van rechtswege zonder opzegging, aan het einde van de overeengekomen looptijd.

Artikel 2.5 Bijdrage werknemersorganisaties

Een bijdrage aan de vakbonden wordt tussen cao-partijengeregeld.

Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt op basis van de in de CAO opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De modelovereenkomst is niet van toepassing voor de kraamverzorgende in opleiding.
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 schriftelijk of digitaal exemplaar van de cao en
   - een schriftelijk of digitaal exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 12.4.
3. Je werkgever houdt je op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de CAO en de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 3.2 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 zoals opgenomen in artikel 7:672 lid 1 BW.
   b. Als je 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.

Artikel 3.3 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

AOW-gerechtigde leeftijd

1. 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. De CAO Kraamzorg is dan op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing behoudens de bepalingen in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, nr. 376) die van de CAO Kraamzorg afwijken.

Artikel 3.4 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 3.5 Op non-actiefstelling en schorsing

Als je werkgever je op non-actief stelt of schorst, behoud je je recht op salaris in deze periode. Conform artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk 4 Arbeidsuur en arbeids- en rusttijden

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week. Binnen een dienstverband wordt de gemiddelde arbeidsduur gemeten over de periode van een jaar.

Voltijd dienstverband

2. Bij een voltijd dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week.

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 meer uren wilt werken, dan heb je bij vacatures of bij uitbreiding van de formatie voorrang.

Arbeidsduur kraamverzorgende in opleiding

6. Als je kraamverzorgende in opleiding bent met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week, wordt je arbeidsduur over een periode van een praktijkleerjaar gemeten.

Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

Algemene uitgangspunten

1. 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. 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-, rooster- en contractenbeleid en de knelpunten hierin;
        - de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten als bedoeld in lid 2a en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan ter uitvoering van de doelstellingen van dit artikel;
        - 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 en de mogelijkheden tot verlaging daarvan.

- het arbobeleid waarbij nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan werkdruk en veilig werken

c. 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 b.

d. 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.

Nul-urencontracten

2.

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 contracten

3.

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.

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

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

d. Indien er sprake is van een min/max contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.

Artikel 4.3 Min- en plusuren

1. Wanneer in jouw geval sprake is van min- en plus uren wordt dit per kwartaal door jouw werkgever bijgehouden middels een signaleringsysteem.
2. Op basis van dit systeem maak jij samen met je werkgever afspraken om te komen tot een oplossing voor de openstaande min- en plus uren rekening houdend met boek 7, artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek. Zie voor verdere uitleg en voorbeelden de q&a op de cao website.

Artikel 4.4 Werk- en Rusttijden

ATW

1. Je werkgever kan voor het vaststellen van de werktijden gebruik maken van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit bieden, tenzij in deze CAO iets anders is bepaald. 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.

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.

57 jaar

3. Als je 57 jaar of ouder bent dan geldt het volgende:
   De werkgever en de medewerker in de leeftijd van 57 jaar of ouder besteden tijdens het jaargesprek aandacht aan het al dan niet werken tijdens nachtdienst en zo ja, de frequentie daarvan. Gedurende het jaar, bij het vaststellen van de procedures voor planning en inzet van kraamverzorgenden worden daarover in overleg afspraken gemaakt, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.

Rusttijd

4. Bij het vaststellen van de voor jou geldende werktijden moet je werkgever een onafgebroken rusttijd in elke aaneengesloten periode van 7×24 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.
   Als je werkzaam bent als kraamverzorgende kan je werkgever een afwijkende rusttijd toepassen, namelijk per elke aaneengesloten periode van 11×24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur. Als je werkzaam bent als kraamverzorgende mag je werkgever je geen wachtdienst opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust.

Procedures voor planning en inzet van kraamverzorgenden

5. Ten behoeve van een beter evenwicht tussen belangen en wensen van kraamverzorgenden, kwaliteit van de zorg en de eisen die gesteld worden aan de bedrijfsvoering kan gewerkt worden met planning- en inzetprotocol.
   a. In overleg met het medezeggenschapsorgaan wordt besproken wat de verdeling is tussen op rooster werken (planning- en inzetprotocol) en niet op rooster werken (flexibele inzet).
   b. In overleg met het medezeggenschapsorgaan worden de kaders omtrent het werken op rooster afgestemd.
   c. Je werkgever maakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan afspraken over de bekendmaking van het rooster. Indien je op rooster werkt en er geen afspraken worden gemaakt geldt dat je werkgever tenminste 14 etmalen van te voren de vastgestelde werkdagen aan jou bekend maakt.
   d. Na overleg tussen jou en je werkgever kan in geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter:
      - worden afgeweken van de reeds vastgestelde werktijden.
   e. Overige bepalingen:
      - In het rooster worden in ieder geval de te verrichten diensten en de werktijden opgenomen.

- Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
- Bij planning en inzet wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met evenwicht tussen werkdruk en herstel tijdens en na je werk.

f. Indien het medezeggenschapsorgaan afspraken maakt over het inzet- en planningsprotocol dient de medezeggenschap een aantoonbare achterbanraadpleging te houden, alvorens in te stemmen, voor het bestendigen van draagvlak. Bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan is de achterbanraadpleging een verantwoordelijkheid van de werkgever.

Artikel 4.5 Pauzes

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

Artikel 4.6 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 4.7 Wachtdiensten Kraamverzorgenden

1. Als je als kraamverzorgende werkt kan je werkgever wachtdiensten aan je opdragen.
2. Een wachtdienst leidt altijd tot vergoeding. Bij een wachtdienst heb je de verplichting om aan de oproep van de kraamzorgorganisatie te voldoen.
3. Je werkgever mag je geen wachtdienst opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust zoals opgenomen in artikel 4.3 lid 5.
4. Je werkgever kan in overleg met het medezeggenschapsorgaan voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van leden 5 t/m 8.

Voorwaarden inzet

5. Je mag maximaal twee aaneengesloten blokken (“wachtdienstblokken") van 8 uur wachtdienst draaien. Hierna volgt minimaal 8 uur rust voor een volgende wachtdienst kan worden gestart.
6. Als onderdeel van je wachtdienst kan je maximaal twee maal worden opgeroepen per blok van 8 uur voor een partusassistentie. Bij slechts één van deze oproepen kun je ook worden ingezet voor de verzorging.
7. Als je tijdens je wachtdienst wordt opgeroepen tellen deze uren mee voor je arbeidsduur en wordt je wachtdienst als onderbroken of beëindigd beschouwd.
8. Als je in de nacht bent opgeroepen, bepaal je in overleg met je werkgever en de cliënt op welk tijdstip de zorg de volgende dag aanvangt.

Vergoeding

9. Als je als kraamverzorgende een wachtdienst verricht ontvang je een vergoeding op basis van onderstaande normen:
   a. Maandag t/m vrijdag:

Per blok van maximaal 8 uur ontvang je een brutovergoeding van € 11,44.

b. Zaterdag-, zondag- en feestdagen:
Per blok van maximaal 8 uur ontvang je een brutovergoeding van € 17,16.

10. Je werkgever heeft de mogelijkheid in afwijking van lid 9 met het medezeggenschapsorgaan af te spreken om de hierboven weergegeven bedragen om te zetten in een compensatie in tijd. Je ontvangt dan een compensatie op basis van onderstaande normen:
    a. Maandag t/m vrijdag: respectievelijk 57 minuten per blok van maximaal 8 uur.
    b. Zaterdag-, zondag- en feestdagen: respectievelijk 86 minuten per blok van maximaal 8 uur.
11. Indien je tijdens je "wachtdienstblok" niet bent opgeroepen voor het verlenen van partusassistentie of bent ingezet voor een verzorging, ontvang je 150% van de vergoeding van dát "wachtdienstblok" zoals beschreven in lid 9 of 10.

Artikel 4.8 Bereikbaarheidsdienst

1. Een bereikbaarheidsdienst kan niet worden opgedragen aan kraamverzorgenden.
2. Je werkgever maakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan afspraken over de inzet en vergoeding (in tijd of geld) van de bereikbaarheidsdienst. Indien er geen afspraken worden gemaakt gelden de leden 3 t/m 6.
3. 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 als je planningswerkzaamheden verricht.
4. In uitzondering op het gestelde in lid 3 mag je een weekenddienst opgedragen krijgen die langer duurt dan 24 uur.
5. 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.
6. Als je minder dan 24 uur een bereikbaarheidsdienst verricht, dan ontvang je een compensatie naar evenredigheid van het aantal uren.

Artikel 4.9 Gebroken dienst

1. Je werkgever heeft de mogelijkheid je werktijd eenmalig te onderbreken zonder dat deze onderbreking werktijd of pauze is. Het is mogelijk je werktijd vaker te onderbreken, maar daar moet jij mee instemmen. Als je werkgever je werktijd onderbreekt moet je minimaal twee maal twee uur aaneengesloten werkzaam zijn. Dit minimum is niet van toepassing als je werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
   Voor de kosten die je maakt voor het heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats tijdens de onderbreking ontvang je een vergoeding als bedoeld in artikel 6.2 (tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten).
2. De beperkingen voor je werkgever, namelijk een minimale inzet van twee maal twee uur en instemming van de werknemer zijn niet op jou van toepassing als je uitsluitend of nagenoeg uitsluitend tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht of in de weekenden werkzaam bent.

Artikel 4.10 Overwerk

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:

- 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.

2. Je ontvangt geen overwerkvergoeding als je:
   a. niet op verzoek of in opdracht van je werkgever overwerkt;
   b. incidenteel korter dan een half uur overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou bij rooster of regeling vastgestelde werktijden;
   c. een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger.

10% overwerk

3. Het aantal uren overwerk mag niet meer zijn dan 10% boven de met jou overeengekomen arbeidsduur gemeten over een periode van 13 weken. Als je het percentage overschrijdt moet je werkgever op jouw verzoek overgaan tot het verlenen van assistentie.

Compensatie

4. De vergoeding is afhankelijk van je salaris en of je in vol- of deeltijd werkt. De vergoedingen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Voltijd / deeltijd dienstverband	**Salaris**	**vergoeding**	**Voorwaarde**
Voltijd	< FWG 65	Vrije tijd gelijk aan het aantal uren overwerk	
Deeltijd	< FWG 65	Vrije tijd gelijk aan het aantal uren overwerk	
Voltijd	≥ FWG 65	Geen	
Deeltijd	≥ FWG 65	Vrije tijd gelijk aan het aantal uren overwerk	Overwerk moet minder zijn dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband

5. 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.
6. Je werkgever kan de compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon. 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.

Artikel 4.11 Inconveniënte uren

Definitie

1. Er is sprake van inconveniënte uren als je in opdracht van je werkgever werkt op uren die vallen op:
   - maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
   - op zaterdag;
   - op zon- en feestdagen.
2. Als je korter dan één uur achtereen werkt telt dit niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
3. Het volgen van een opleiding of bijscholing leidt niet tot een toeslag voor inconveniënte uren.

Toeslag

4. Als je in opdracht van je werkgever op inconveniënte uren werkt ontvang je een toeslag van 40% van het voor jou geldende uurloon. De toeslag wordt maximaal berekend over het maximum salaris van salarisschaal FWG 35.

Artikel 4.12 Doorbetaling onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie-uren en overige verlof

ORT tijdens vakantie

1. Als je onregelmatige diensten verricht en je neemt betaalde vakantie-uren of betaald verlof op uit je wettelijke of (extra) bovenwettelijke uren als bedoeld in Hoofdstuk 7, 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.

Artikel 4.13 Veilig en gezond werken

Aangifte bij daad agressie

1. Als je tijdens je werk een tegen jou gerichte daad van agressie hebt meegemaakt, doet je werkgever daarvan op jouw verzoek (indien gewenst en mogelijk anoniem) aangifte bij de politie.

Recht op onbereikbaarheid

2. Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn tijdens vrije dagen.

Hoofdstuk 5: Salariëring

Artikel 5.1 Functiewaardering

Functiewaarding

1. Je werkgever hanteert voor het indelen van je functie in een van de functiegroepen 5 t/m 80 het actuele computerondersteunde systeem FWG Geboortezorg. Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG Geboortezorg en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en bijlage 3 gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend. Zie voor meer informatie bijlage 3.
2. Lid 1 is niet van toepassing als je:
   a. kraamverzorgende in opleiding bent en een opleiding volgt zoals is weergegeven in de artikelen 5.11, 5.12 en 5.13.
   b. bent aangesteld in het kader van de Wet werk en bijstand of Participatiewet, Staatsblad 2014, nr.270).
   c. jonggehandicapt of arbeidsgehandicapt bent als bedoeld in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten.
   d. behoort tot de 'doelgroep loonkostensubsidie' als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e en artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet.
3. De wijze van (her)indelen van je functie en de procedure die daarbij gevolgd wordt, is vastgesteld in bijlage 3. Lid 1 van dit artikel is daarbij ook van toepassing.

Combifunctie

4. De procedure van bepalen van een combinatiefunctie wordt beschreven door FWG in haar 'systeemgegevens'.

Artikel 5.2 Salaris

Salarisschaal

1. Je werkgever bepaalt op basis van de functie-indeling uit artikel 5.1 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 in bijlage 1 gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Bij een hogere of lagere arbeidsduur worden de bedragen in de salarisschalen naar verhouding aangepast.
   Als je bijvoorbeeld 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 bijlage 4 of bijlage 5.
3. 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.
4. 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.
5. Indien je direct voorafgaand aan je indiensttreding bij een andere, onder de werkingssfeer van deze CAO vallende kraamzorgorganisatie 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 5.3 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 4.6 (wachtdiensten kraamverzorgenden), 4.10 (inconveniënte uren), 6.1 (vergoeding woon- werkverkeer), 6.2 (tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten), 6.3 sub b. (vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten) en 6.4 (vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen) 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 5.4 Periodieke verhogingen

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;
   c. één jaar na de datum waarop je overgaat naar de aanloopperiodiek nul die hoort bij de betreffende salarisschaal door het vervallen van de leeftijdsperiodieken.

Afwijking

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.

Artikel 5.5 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 voor je promotie ontving 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. Je werkgever kan in overleg met het medezeggenschapsorgaan een afwijkend systeem van salarisaanpassing hanteren.

Artikel 5.6 Bijzondere beloningen

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

2. Indien je op 1 januari 2023 reeds 2 jaar bent ingedeeld in het laatste volgnummer van de salarisschalen 35, 40, 45 of 50 en een primaire functie hebt (waarbij je minimaal 50% van je tijd een functie in de directe zorg hebt en ook activiteiten i.h.k.v. medezeggenschap/werknemersorganisaties meetellen), krijg je één extra periodiek boven op je huidige salarisschaal. Voor deze periodiek wordt

gebruik gemaakt van de aan de laatste periodiek aansluitende volgnummers uit de salarisreeks in bijlage 1 van de cao Kraamzorg.

Artikel 5.7 Structurele eindejaarsuitkering

Hoogte eindejaarsuitkering

1. Je ontvangt in december een eindejaarsuitkering. De opbouw van je eindejaarsuitkering is per 1 januari 2020 gebaseerd op 7,7% van het door jou in dat kalenderjaar verdiende salaris. Het salaris is inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk, maar exclusief alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze CAO zijn opgenomen.
   Als je een gedeelte van het kalenderjaar in dienst bent (geweest) dan ontvang je een eindejaarsuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent (geweest).
2. Als je op 1 januari 2008 in dienst was van een kraamzorgorganisatie 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 22 jaar of ouder bent wordt je eindejaarsuitkering tenminste berekend over het actuele bedrag van inpassingstabelnummer 12 dat van toepassing is (zie bijlage 1) en dit wordt verhoogd met 8% vakantiebijslag.

Artikel 5.8 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.
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 22 jaar of ouder bent ontvang je, naar rato het aantal contracturen, op jaarbasis minimaal €2.028,73(vanaf 1 mei 2021) / € 2.083,51 (vanaf 1 mei 2022) / €2.125,18 (vanaf 1 mei 2023) 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 5.9 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 & 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 cao-partijenvast 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. De premieverdeling vind je terug in het reglement Pensioenfonds Zorg & Welzijn.

Artikel 5.10 Gratificatie

Gratificatie

1. Als je in dienst bent geweest van één of meer (thuis- en/of) kraamzorgorganisaties (met of zonder onderbreking) die onder de werkingssfeer van deze CAO, of rechtsvoorgangers, vallen en dit uit feiten blijkt, 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. Indien het dienstverband niet bij één zelfde werkgever (inclusief diens rechtsvoorgangers) heeft plaatsgevonden, is het aan jou dit doorlopende dienstverband binnen de relevante sector(en) aannemelijk te maken bijvoorbeeld via pensioenfondsgegevens.

Hoogte

2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
   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 5.11 Leerlingsalarissen Verzorgende IG

Salaris praktijkleerjaar naar leerlingsalaris

1. De salaristabellen voor de leerlingsalarissen Verzorgende IG staan in bijlage 4. In deze tabellen staat het salaris voor leerlingen met een dienstverband van 36 uur. Als het wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon. Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.

Aspirant kraamverzorgende in opleiding

2. Als je als aspirant kraamverzorgende in opleiding in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding weergegeven, ontvang je een salaris behorend bij het eerste praktijkleerjaar.

Garantieregeling

3. Als je voor de opleiding al in dienst bent en je, anders dan als aspirant kraamverzorgenden in opleiding en de opleiding verzorgende-IG gaat volgen, dan val je onder de salarisschaal voor leerlingen. 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 lid 1.
4. Je werkgever kan positief afwijken van het leerling-salaris als jij als kraamverzorgende in opleiding elders een hoger salaris verdiende op basis van betaalde arbeid voorafgaand aan je indiensttreding.

Opleidingstijd

5. Je hebt als kraamverzorgende in opleiding recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd op school met een maximum van (4x52=) 208 uur per praktijkleerjaar.

Als je als kraamverzorgende in opleiding een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen dan wordt de omvang van je lestijd op school tenminste naar verhouding vastgesteld.

Artikel 5.12 Leerlingsalarissen brancheopleiding tot kraamverzorgende (BBL)

Leerlingsalaris

1. Als je als kraamverzorgende in opleiding de brancheopleiding tot kraamverzorgende volgt dan is één van de salaristabellen in bijlage 5 op jou van toepassing. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
   - de opleiding voor anders opgeleiden: als je al een andere zorgopleiding hebt afgerond;
   - de opleiding voor niet-opgeleiden: als je nog geen relevante opleiding in de zorg hebt afgerond.
2. De salarisbedragen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Als je een lagere arbeidsduur bent overeengekomen, ontvang je een salaris naar verhouding. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon (op basis van een werkweek van 36 uur) hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon.
3. Als je bij je werkgever al in dienst bent voor een andere functie en je gaat de brancheopleiding volgen, dan blijft de bestaande salarisaanspraak gehandhaafd tenzij het leerlingsalaris hoger is dan je huidige salarisaanspraak.
4. Het uitgangspunt is een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week. De tijd dat je op school doorbrengt (opleidingstijd) wordt ook als arbeidsduur meegeteld. Je kunt als kraamverzorgende in opleiding in overleg met je werkgever afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
5. Als je het diploma van de opleiding hebt behaald, word je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie van kraamverzorgende behorende salarisschaal. Je wordt ingeschaald in aanloopperiodiek 1 tenzij je werkgever op basis van artikel 5.2 of 5.5 een hoger volgnummer toepast.

Artikel 5.13 Zakgeld en stagevergoeding

Voorbereidende periode

1. Als je leerling-verzorgende(-IG) bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van 7 of 9 maanden. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:
   a. €347,- bruto per maand of als je werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,- per periode.
   b. 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 IG, 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 een stagevergoeding van € 360,71 (2022) bruto per maand. Voor 2023 is de stagevergoeding verhoogd naar €450,- bruto per maand. 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 jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Hoofdstuk 6: Onkostenvergoedingen

Artikel 6.1 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 6.2.

Hoogte tegemoetkoming

2. Je ontvangt per 1-1-2023 een tegemoetkoming van €0,21 netto per afgelegde kilometer voor woon-werkverkeer om eenmaal per werkdag van je huisadres naar je werklocatie te reizen en weer terug.
3. In overleg met het medezeggenschapsorgaan kan je werkgever een afwijkende regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer treffen.

Artikel 6.2 Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten

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). Deze tegemoetkoming is vanaf 1-1-2023 €0,21 netto per afgelegde kilometer. Vanaf 23 kilometer per dag ontvang je €0,26 netto per afgelegde kilometer.
2. De vergoeding zoals beschreven in lid 1 geldt ongeacht het type vervoer.
3. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
4. 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 (kijk voor de recente regels op de website van de belastingdienst).
5.
    a. Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een medezeggenschapsorgaan overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.
    b. Je werkgever kan in overleg met medezeggenschapsorgaan aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.

Artikel 6.3 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 6.1 lid 1.
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 6.2.

Artikel 6.4 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 vanaf 1- 1-2023 een vergoeding van €0,21 netto per kilometer.

2. 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.
3. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.
4. In overleg met het medezeggenschapsorgaan 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 6.5 Thuiswerkvergoeding

In overleg met het medezeggenschapsorgaan kan je werkgever afspraken maken over het toekennen van een thuiswerkvergoeding. Hierbij kan rekening worden gehouden met het al dan niet vergoeden van reiskosten op thuiswerkdagen.

Hoofdstuk 7: Vakantie en verlof

Artikel 7.1 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.

Aantal vakantie-uren

2. Je hebt per kalenderjaar recht op 144 wettelijke en 80 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Daarnaast heb je recht op 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. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
4. Op jouw verzoek worden je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren uitbetaald, daarbij wordt rekening gehouden met het wettelijke fiscale regime.
5. Je hebt de mogelijkheid je vakantieverlof te sparen met inachtneming van het wettelijke fiscale regime.

Artikel 7.2 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 aan 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 7.3 Verjaren vakantie-uren

1. Je wettelijke vakantie-uren verjaren 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je deze hebt opgebouwd conform artikel 7:640a BW.

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

Artikel 7.4 Feestdagen

Opnemen vakantie feestdag

1. Wil je vrij zijn op een ingeroosterde werkdag die samenvalt met een feestdag (zie artikel 1.1 lid 6) dan neem je vakantie-uren op. Je kunt er voor kiezen om in plaats van op de genoemde feestdagen in artikel 1.1 lid 6 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 7.5 Verlof sparen

Vanaf 1 januari 2023 is het mogelijk om een deel van je verlofuren te sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 keer je arbeidsduur per week. Sociale partners maken hier afspraken over gedurende looptijd van de cao.

Artikel 7.6 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Bijzondere persoonlijke omstandigheden

1. Je vakantie-uren zijn ook bedoeld voor verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden en wettelijke verplichtingen. Dit betekent dat je jouw vakantie-uren onder andere inzet voor:
   - huwelijk;
   - registratie van partnerschap;
   - verhuizing;
   - bevalling van je relatiepartner inclusief kraamverlof;
   - huwelijksjubilea;
   - het overlijden van een huisgenoot of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn.

Rouwverlof

2. Het verlies van een dierbare (bijv. je kind, (relatie-)partner, (adoptie) ouders en broer en zus) is een ingrijpende gebeurtenis. De rouwende maakt een dubbel proces door dat enerzijds gericht is op de verwerking en anderzijds op het opnieuw vormgeven van het leven zonder dierbare. Met je werkgever maak je maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen.
3. Je werkgever is verplicht je in de gelegenheid te stellen vakantie-uren op te nemen als je, door het overlijden van je huisgenoten of een van je bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, rouwverlof wil opnemen. Dit geldt ook als je vooraf niet in de gelegenheid bent geweest je vakantie-uren tijdig in overleg met je werkgever vast te stellen. Je stemt met je werkgever af wat de redelijke omvang is, dit is afhankelijk van de aard van de persoonlijke gebeurtenis.
4. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt opgebouwd om verlof op te nemen voor de in lid 1 en lid 2 weergegeven situaties, dan heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

(Tand)arts/specialist

5. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoef je geen vakantie-uren op te nemen als je noodzakelijkerwijs onder werktijd de (tand)arts/specialist bezoekt.

Ziekte in gezin

6. 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 7.7 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Zorgverlof

1. Je hebt recht op zorgverlof volgens de Wet arbeid en Zorg (Wazo).

Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

2. Als aanvulling op lid 1 heb je 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 wordt verrekend met de totale periode van dit zorgverlof.

Artikel 7.8 Mantelzorg

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 7.5 biedt.

Artikel 7.9 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 de vermoedelijke bevallingsdatum maak je hierover afspraken met je werkgever.

Artikel 7.10 (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 cliëntenbelang dit in redelijkheid niet toelaat.

Artikel 7.11 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.

3. Je werkgever betaalt niet meer dan het voor zijn rekening komend deel van de premies die in de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg & 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.
4. 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 8: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

Dit lid vervalt per 31-12-2018

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.

Dit lid gaat in per 1-1-2019

3. Als je ziek bent, ontvang je van je werkgever:
   - In de eerste 26 weken 100% van je loon bij ziekte.
   - In de tweede 26 weken 95% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
   - In de derde 26 weken 75% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
   - In de vierde 26 weken 70% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.

Definitie loon bij ziekte

4. 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.
5. 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, zoals bedoeld in artikel 4.2 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 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 8.6 Eindejaarsuitkering bij ziekte

Je houdt recht op de eindejaarsuitkering (artikel 5.7) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.

Artikel 8.7 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 2 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 75% (in de eerste 6 maanden in het tweede ziektejaar) en 70% (in de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar) 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 8.8 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.

Hoofdstuk 9: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 9.1 Meerkeuzesysteem

1. 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.
2. Je werkgever bepaalt in overleg met het medezeggenschapsorgaan hoe het meerkeuzesysteem wordt ingericht en wat de bronnen en doelen zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de randvoorwaarden van artikel 9.2.

Artikel 9.2 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.

Hoofdstuk 10: Vergoeding bij ontslag

Artikel 10.1 Wachtgeld

Voorwaarden wachtgeld

1. Je krijgt vanaf de dag dat je arbeidsovereenkomst is geëindigd wachtgeld toegekend als je voldoet aan de voorwaarden genoemd onder a t/m c:
   a. Je arbeidsovereenkomst niet op je eigen verzoek eindigt, maar vanwege:
      - opzegging door je werkgever na toestemming van het UWV op basis van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen òf
      - ontslag na toestemming van de kantonrechter òf
      - een uitspraak van het Scheidsgerecht òf
      - een uitspraak van de gewone rechter.
   b. En deze beëindiging plaatsvindt vanwege:
      - gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie òf
      - een reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden óf
      - een fusie, liquidatie of gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling òf
      - 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.
   c. En je door de beëindiging van je arbeidsovereenkomst een WW-uitkering is toegekend en je alles doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van uitkeringen zoals in lid 3 sub a. weergegeven.
2. Als je na de schriftelijke mededeling van je werkgever, dat je arbeidsovereenkomst eindigt vanwege één van de onder lid 1 sub b genoemde redenen en je voor de dag van het ontslag een nieuwe arbeidsovereenkomst met een lager salaris bij een andere werkgever accepteert, dan ontvang je vanaf de dag van indiensttreding een aanvulling op je salaris ter hoogte van het wachtgeld. Dit geldt ook bij inkomsten uit eigen bedrijf.

Definitie wachtgeld

3. Onder wachtgeld wordt verstaan de som van a., b. en c.
   a. De uitkeringen waarop je recht hebt op basis van:
      - de Werkloosheidswet (WW);
      - de Ziektewet (ZW);
      - de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
      - de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
      - de loonsuppletieregelingen;
      - de Overbruggingsuitkering (OBU) of het Flexpensioen, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
   b. De inkomsten uit arbeid of eigen bedrijf, voor zover lid 2 of artikel 10.6 (vermindering van wachtgeld) leden 1 t/m 3 van toepassing is.
   c. De aanvulling van je werkgever op a. en b.
4. Een wachtgelduitkering wordt maandelijks uitgekeerd door je werkgever, zoals de uitbetaling van salaris ook plaatsvindt.
5. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk vervangen worden door een afkoopsom.
6. Je werkgever is verplicht bij een sluiting van de instelling tijdig maatregelen te nemen die de financiering van de wachtgeldverplichting waarborgt.

Artikel 10.2 Duur van het wachtgeld

Wachtgeldperiode

1. Het wachtgeld wordt je toegekend gedurende drie maanden plus drie maanden voor elk vol jaar dat je in dienst was bij je werkgever. De in de vorige zin bedoelde duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor jou geldende loongerelateerde WW-uitkering.
2. Als je binnen vijf jaar na je ontslagdatum, de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken én direct voorafgaand aan het ontslag minimaal 10 jaar in dienst geweest bent bij je werkgever, wordt de duur van je recht op wachtgeld verlengd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Tijdens de in lid 2 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde in artikel 10.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die je hebt doorgebracht bij je huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Artikel 10.3 Hoogte van het wachtgeld

Hoogte wachtgeld – Berekeningsgrondslag

1. De hoogte van het wachtgeld is de eerste zes maanden gelijk aan je laatst verdiende salaris. Na deze periode wordt de hoogte van het wachtgeld afgebouwd en bedraagt het vervolgens de volgende drie maanden 80% van je salaris, de daarop volgende twee jaar 75% van je salaris en vervolgens 70% van je salaris.
   De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is gelijk aan je laatstverdiende salaris vermeerderd met vakantiebijslag en structurele eindejaarsuitkering.
   Indien de hoogte van je salaris wisselde, wordt het gemiddelde salaris per maand over de laatste twaalf volle kalendermaanden voor het einde van het dienstverband als berekeningsgrondslag genomen. Als deel van de berekeningsgrondslag geldt ook het bedrag dat je voorafgaand aan je ontslag over een periode van twaalf volle kalendermaanden gemiddeld als toelage inconveniënte uren hebt ontvangen.
   Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het wettelijk minimumloon.

Flexpensioen

2. Als je een Flexpensioen ontvangt, die verplicht tot uitkering komt, vanuit de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld.

Loonaanpassing

3. Als er sprake is van een algemene loonaanpassing voor deze CAO, waarop je recht gehad zou hebben als je nog steeds in dienst was van je werkgever, dan wordt dit in de berekening van het wachtgeld meegenomen. In dat geval worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Als de berekening zoals bedoeld in dit artikel leidt tot een voor jou ongunstig resultaat, doordat je werkzaamheden geleidelijk worden afgebouwd, dan wordt in je voordeel van dit artikel afgeweken.

Artikel 10.4 Pensioenbijdrage bij wachtgeld

Tegemoetkoming kosten – pensioenregeling

1. In de periode waarin je recht hebt op wachtgeld, kun je in het geval van vrijwillige voortzetting van je deelname aan de pensioenregeling – voor tenminste de helft – recht hebben op een tegemoetkoming in de kosten hiervan. Deze tegemoetkoming bedraagt de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat je werkgever voor jou, over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was.

2. Het bepaalde in het vorige lid is alleen van toepassing, indien je zelf (tenminste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie, die je verschuldigd was over de volle maand voorafgaand aan het ontslag, voor je rekening neemt.
3. Zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de hoogte van het premiepercentage die ook van toepassing zou zijn geweest als je nog steeds in dienst was, dan geldt vanaf dat moment het bepaalde in leden 1 en lid 2 met de aangepaste premie als uitgangspunt.

Artikel 10.5 Overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor wachtgeld

Overige voorwaarden

1. Je bent verplicht om je direct na de schriftelijke mededeling van je werkgever dat je arbeidsovereenkomst eindigt wegens ontslag, zoals in artikel 10.1 lid 1 is weergegeven, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.
2. Je bent verplicht gebruik te maken van geboden mogelijkheden om inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf te verwerven, tenzij je kunt aantonen dat het nakomen van deze verplichting in alle redelijkheid niet van je gevraagd kan worden.
3. Als je in de periode waarin je recht hebt op wachtgeld inkomsten verwerft als bedoeld onder lid 2 of uit uitkeringen als genoemd in artikel 10.1 lid 3 a., ben je verplicht om je werkgever hierover en over de hoogte ervan direct te informeren. Als je werkgever hierom vraagt ben je verplicht alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken hierover te verstrekken.

Artikel 10.6 Vermindering van het wachtgeld

Inkomsten arbeid of eigen bedrijf

1. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf ontvangt met ingang van of na de dag waarop je wachtgeld is ingegaan, worden deze inkomsten op je wachtgeld in mindering gebracht als de inkomsten samen met je wachtgeld hoger zijn dan je laatstverdiende salaris.
2. Lid 1 is ook van toepassing als je inkomsten uit arbeid of in verband met of uit eigen bedrijf ontvangt in de periode van non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaand aan je ontslag, waarvoor je wachtgeld is toegekend.
3. Lid 1 is ook van toepassing als je werk bij een andere werkgever hebt of een eigen bedrijf bent begonnen vóór de dag van je ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag hieruit inkomsten ontvangt. Als je aannemelijk maakt dat (een gedeelte van) je inkomsten of de vermeerdering van je inkomsten niet het gevolg is van een toename van werkzaamheden of verband houden met je ontslag dan worden (een gedeelte van) je meerdere inkomsten niet meegenomen in de toepassing van lid 1.

Strafkorting WW

4. Als er sprake is van strafkorting in verband met je WW-uitkering, wordt de verplichting van je werkgever tot de aanvulling zoals in artikel 10.3 weergegeven overeenkomstig aangepast en kan je geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
5. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf, als bedoeld in lid 1, tot een (gedeeltelijke) korting leiden op je wettelijke uitkering, dan behoort het gedeelte van je inkomsten dat in mindering wordt gebracht op je wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld.

Artikel 10.7 Einde van het recht op wachtgeld

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
   a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
   b. met ingang van de dag waarop je aanspraak maakt op ouderdomspensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn als het recht hierop is ontstaan tijdens het dienstverband op basis waarvan je wachtgeld ontvangt;

c. als je onvoldoende meewerkt aan een medisch onderzoek voor het verkrijgen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
d. als je niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 10.5.
e. als één van de in artikel 10.1 lid 3 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 10.1 lid 1 sub c, in acht neemt.

2. Tijdens een beroepsprocedure op grond van een van de genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

Artikel 10.8 Uitkering bij overlijden bij wachtgeld

Overlijdensuitkering

1. Ingeval degene die recht heeft op wachtgeld overlijdt, verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
   1. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
   2. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
   3. 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 verstrekken 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 ter hoogte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
4. Deze overlijdensuitkering vervalt als er vanwege het overlijden uitkeringen worden verstrekt die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 10.9 Positieve afwijking wachtgeldregeling

Als er sprake is van een (dreigend) collectief ontslag waarvoor een sociaal plan, als bedoeld in artikel 11.2 Reorganisatie, wordt afgesproken met (regionale) vakbonden, dan is je werkgever verplicht de wachtgeldregeling van hoofdstuk 10 met de vakbonden te bespreken. Je werkgever moet hierbij een positieve afwijking van deze regeling met de vakbonden overeenkomen.

Hoofdstuk 11: Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

Artikel 11.1 Fusie en overname

1. Met fusie of overname wordt gelijkgesteld iedere vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze CAO aan een andere rechtspersoon.
2. Als je werkgever betrokken is bij een fusie zijn de “Fusiegedragsregels 2015 ter bescherming van de belangen van werknemers” (kortweg SER-fusiecode genoemd) van toepassing, ongeacht het aantal werknemers dat bij de fusie betrokken is.

Artikel 11.2 Reorganisatie

Definitie reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie.
2. In geval van reorganisatie met verlies van werkgelegenheid zijn de kaders van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) leidend voor de volgende leden van dit artikel.

Reorganisatieplan/afvloeiingsplan

3. Als je werkgever overgaat tot reorganisatie waardoor op een of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen:
   - de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd of
   - de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers beëindigd moeten worden, is je werkgever verplicht na overleg met het medezeggenschapsorgaan een voorlopig reorganisatieplan en/of afvloeiingsplan op te stellen.
4. Als er voor de betrokken werknemers sprake is van beëindiging of wijziging in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie, is je werkgever verplicht hierover tijdig overleg te voeren met de vakbonden die bij deze CAO betrokken zijn. Na het overleg met het medezeggenschapsorgaan en vakbonden stelt je werkgever het reorganisatieplan definitief vast. Hij stuurt een exemplaar van het definitieve reorganisatieplan aan het medezeggenschapsorgaan en de betrokken vakbonden.
   Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt het medezeggenschapsorgaan het nieuwe organisatieschema van je werkgever.
5. Je werkgever beargumenteert ontslagaanvragen schriftelijk.
6. In bijlage 11 worden aanbevelingen gedaan voor de inhoud van een sociaal plan.

Hoofdstuk 12: Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties en extra bevoegdheden ondernemingsraad

Artikel 12.1 Scholing

Verplichtingen werkgever

1. Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de ondernemingsraden, is je werkgever verplicht:
   a. Jaarlijks in overleg met het medezeggenschapsorgaan een scholingsplan inclusief budget vast te stellen. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op inzetbaarheid gerichte scholing en een faciliteitenregeling. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.
   b. De kosten van de door het KCKZ verplicht gestelde functie- en beroepsgerichte scholingen en de kosten van herregistratie in het register volledig te vergoeden. Deze kosten zijn onderdeel van het scholingsbudget van minimaal 2% van de loonsom. Ook de verplichte re-certificerings- en examenkosten volgens IBCLC voor lactatiekundigen worden vergoed.
   c. In overleg met de medezeggenschap en/of de medewerkers afspraken te maken over de vergoeding van de cursus-/studietijd, voor zover dit past binnen het scholingsbudget van minimaal 2% van de loonsom. Rekening houdend met wet transparante arbeidsvoorwaarden.
   d. De invulling van het desbetreffende budget schriftelijk vast te leggen. Deze informatie is voor medewerkers toegankelijk of opvraagbaar.
   e. Cao-partijen bevelen aan om bij de opstelling van het in lid 1 bedoelde plan, naast aandacht voor de instellingsdoelen van scholing en opleiding het leerbegeleidingsplan te betrekken.

Leer- en begeleidingsplan

2. Voor alle leerling-kraamverzorgenden geldt het leer- en begeleidingsplan zoals gezamenlijk vastgesteld door het CZO, Bo Geboortezorg en het KCKZ. Via deze link vind je het leerbegeleidingsplan.

Artikel 12.2 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 12.3 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 vier 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. De werknemer heeft het recht de werkgever te verzoeken de vakbondscontributie te voldoen uit de eindejaarsuitkering (zolang dit fiscaal gefaciliteerd kan worden).

Artikel 12.4 Ondernemingsovereenkomst

Tussen je werkgever en de Ondernemingsraad geldt een ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32 lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden. In deze overeenkomst maakt je werkgever en de Ondernemingsraad tenminste afspraken over de volgende onderwerpen:

a) Scholing en ontwikkeling
b) Beoordelingsregeling
c) Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
d) Vergoedingen, zoals telefoonkosten en dienstkleding.
e) Integriteitsbeleid
f) Werkoverleg
g) Verplichtingen werkgever en werknemer
h) Verhuiskostenregeling
i) Studiekostenregeling

1. De Ondernemingsraad is verplicht een achterbanraadpleging onder het personeel te houden voordat eigen regelingen als bedoeld in artikel 12.4 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 12.4 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.

Bijlagen

Bijlage 1 Salarisschalen

Salarisreeks 1 maart 2022

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon	ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon
1	€ 1.652,06	€ 1.524,96	€ 10,59	51	€ 5.156,30	€ 4.759,20	€ 33,05
2	€ 1.683,28	€ 1.553,76	€ 10,79	52	€ 5.227,23	€ 4.825,44	€ 33,51
3	€ 1.714,48	€ 1.582,56	€ 10,99	53	€ 5.302,48	€ 4.894,56	€ 33,99
4	€ 1.781,23	€ 1.644,48	€ 11,42	54	€ 5.373,44	€ 4.960,80	€ 34,45
5	€ 1.846,48	€ 1.704,96	€ 11,84	55	€ 5.445,83	€ 5.027,04	€ 34,91
6	€ 1.881,99	€ 1.736,64	€ 12,06	56	€ 5.519,64	€ 5.094,72	€ 35,38
7	€ 1.931,65	€ 1.782,72	€ 12,38	57	€ 5.590,61	€ 5.160,96	€ 35,84
8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69	58	€ 5.662,95	€ 5.227,20	€ 36,30
9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03	59	€ 5.738,21	€ 5.296,32	€ 36,78
10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39	60	€ 5.810,58	€ 5.364,00	€ 37,25
11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80	61	€ 5.881,57	€ 5.428,80	€ 37,70
12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23	62	€ 5.956,77	€ 5.497,92	€ 38,18
13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71	63	€ 6.027,74	€ 5.564,16	€ 38,64
14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19	64	€ 6.102,95	€ 5.633,28	€ 39,12
15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64	65	€ 6.192,36	€ 5.715,36	€ 39,69
16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14	66	€ 6.283,25	€ 5.800,32	€ 40,28
17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55	67	€ 6.374,03	€ 5.883,84	€ 40,86
18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04	68	€ 6.466,30	€ 5.968,80	€ 41,45
19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49	69	€ 6.555,72	€ 6.050,88	€ 42,02
20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96	70	€ 6.647,98	€ 6.137,28	€ 42,62
21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42	71	€ 6.737,40	€ 6.219,36	€ 43,19
22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88	72	€ 6.831,04	€ 6.305,76	€ 43,79
23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34	73	€ 6.921,91	€ 6.389,28	€ 44,37
24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82	74	€ 7.012,74	€ 6.472,80	€ 44,95
25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30	75	€ 7.103,55	€ 6.557,76	€ 45,54
26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80	76	€ 7.195,81	€ 6.642,72	€ 46,13
27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32	77	€ 7.285,22	€ 6.724,80	€ 46,70
28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77	78	€ 7.386,01	€ 6.818,40	€ 47,35
29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28	79	€ 7.491,06	€ 6.914,88	€ 48,02
30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78	80	€ 7.588,95	€ 7.005,60	€ 48,65
31	€ 3.627,70	€ 3.348,00	€ 23,25	81	€ 7.692,59	€ 7.100,64	€ 49,31
32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73	82	€ 7.794,80	€ 7.195,68	€ 49,97
33	€ 3.779,56	€ 3.489,12	€ 24,23	83	€ 7.894,11	€ 7.286,40	€ 50,60
34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73	84	€ 7.997,72	€ 7.382,88	€ 51,27
35	€ 3.930,03	€ 3.627,36	€ 25,19	85	€ 8.116,93	€ 7.492,32	€ 52,03
36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66	86	€ 8.237,59	€ 7.604,64	€ 52,81
37	€ 4.086,18	€ 3.771,36	€ 26,19	87	€ 8.355,36	€ 7.712,64	€ 53,56
38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74	88	€ 8.476,01	€ 7.823,52	€ 54,33
39	€ 4.255,05	€ 3.928,32	€ 27,28	89	€ 8.593,81	€ 7.932,96	€ 55,09
40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76	90	€ 8.711,62	€ 8.040,96	€ 55,84
41	€ 4.414,02	€ 4.073,76	€ 28,29	91	€ 8.830,86	€ 8.151,84	€ 56,61
42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80	92	€ 8.950,07	€ 8.261,28	€ 57,37
43	€ 4.574,41	€ 4.222,08	€ 29,32	93	€ 9.070,69	€ 8.373,60	€ 58,15
44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81	94	€ 9.191,37	€ 8.484,48	€ 58,92
45	€ 4.720,59	€ 4.357,44	€ 30,26	95	€ 9.310,58	€ 8.593,92	€ 59,68
46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72	96	€ 9.431,21	€ 8.706,24	€ 60,46
47	€ 4.865,33	€ 4.491,36	€ 31,19	97	€ 9.550,42	€ 8.815,68	€ 61,22
48	€ 4.936,33	€ 4.556,16	€ 31,64	98	€ 9.669,66	€ 8.925,12	€ 61,98
49	€ 5.010,11	€ 4.625,28	€ 32,12	99	€ 9.791,67	€ 9.038,88	€ 62,77
50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58	100	€ 9.910,91	€ 9.148,32	€ 63,53

Salarisschalen 1 maart 2022

* Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugdloon) niet hoger is

FWG 5 : let op dit is volgens wettelijk minimumloon overheid per 1 januari 2022				
Leeftijd		Maandsalaris*	Periodesalaris*	Uurloon*
16 jaar	WMJL	€ 595,15	€ 550,08	€ 3,82
17 jaar	WMJL	€ 681,40	€ 629,28	€ 4,37
18 jaar	WMJL	€ 862,50	€ 796,32	€ 5,53
19 jaar	WMJL	€ 1.035,00	€ 957,60	€ 6,65
20 jaar	WMJL	€ 1.380,00	€ 1.274,40	€ 8,85
21 jaar	WMJL	€ 1.725,00	€ 1.592,64	€ 11,06

FWG 10				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	€ 1.652,06	€ 1.524,96	€ 10,59
1	2	€ 1.683,28	€ 1.553,76	€ 10,79
2	3	€ 1.714,48	€ 1.582,56	€ 10,99
3	4	€ 1.781,23	€ 1.644,48	€ 11,42
4	5	€ 1.846,48	€ 1.704,96	€ 11,84

FWG 15				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	€ 1.714,48	€ 1.582,56	€ 10,99
Aanloopperiodiek 1	4	€ 1.781,23	€ 1.644,48	€ 11,42
0	5	€ 1.846,48	€ 1.704,96	€ 11,84
1	6	€ 1.881,99	€ 1.736,64	€ 12,06
2	7	€ 1.931,65	€ 1.782,72	€ 12,38
3	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
4	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
5	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
6	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
7	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
8	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71

FWG 20				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	5	€ 1.846,48	€ 1.704,96	€ 11,84
Aanloopperiodiek 1	6	€ 1.881,99	€ 1.736,64	€ 12,06
0	7	€ 1.931,65	€ 1.782,72	€ 12,38
1	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
2	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
3	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
4	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
5	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
6	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
7	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
8	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64

FWG 25				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	€ 1.881,99	€ 1.736,64	€ 12,06
Aanloopperiodiek 1	7	€ 1.931,65	€ 1.782,72	€ 12,38
0	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
1	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
2	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
3	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
4	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
5	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
6	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
7	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
8	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
9	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55

FWG 30				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	€ 1.881,99	€ 1.736,64	€ 12,06
Aanloopperiodiek 1	7	€ 1.931,65	€ 1.782,72	€ 12,38
0	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
1	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
2	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
3	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
4	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
5	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
6	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
7	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
8	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
9	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
10	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04

FWG 35				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
Aanloopperiodiek 1	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
0	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
1	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
2	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
3	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
4	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
5	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
6	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
7	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
8	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
9	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
10	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
11	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42

FWG 40				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
Aanloopperiodiek 1	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
0	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
1	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
2	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
3	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
4	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
5	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
6	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
7	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
8	22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88
9	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
10	24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82

FWG 45				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
Aanloopperiodiek 1	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
0	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
1	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
2	22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88
3	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
4	24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82
5	25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30
6	26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80
7	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
8	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77

FWG 50				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
Aanloopperiodiek 1	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
0	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
1	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
2	25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30
3	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
4	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
5	29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28
6	30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78
7	31	€ 3.627,70	€ 3.348,00	€ 23,25
8	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
9	33	€ 3.779,56	€ 3.489,12	€ 24,23
10	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73

FWG 55				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
Aanloopperiodiek 1	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
0	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
1	26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80
2	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
3	30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78
4	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
5	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
6	35	€ 3.930,03	€ 3.627,36	€ 25,19
7	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
8	37	€ 4.086,18	€ 3.771,36	€ 26,19
9	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
10	39	€ 4.255,05	€ 3.928,32	€ 27,28
11	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76

FWG 60				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
Aanloopperiodiek 1	29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28
0	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
1	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
2	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
3	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
4	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76
5	42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80
6	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
7	45	€ 4.720,59	€ 4.357,44	€ 30,26
8	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
9	47	€ 4.865,33	€ 4.491,36	€ 31,19
10	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64

FWG 65				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
Aanloopperiodiek 1	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
0	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
1	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76
2	41	€ 4.414,02	€ 4.073,76	€ 28,29
3	42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80
4	43	€ 4.574,41	€ 4.222,08	€ 29,32
5	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
6	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
7	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64
8	50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58
9	52	€ 5.227,23	€ 4.809,60	€ 33,40
10	54	€ 5.373,44	€ 4.944,96	€ 34,34
11	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
12	57	€ 5.590,61	€ 5.143,38	€ 35,72
13	58	€ 5.662,95	€ 5.209,92	€ 36,18
14	59	€ 5.738,21	€ 5.280,48	€ 36,67
15	60	€ 5.810,58	€ 5.346,72	€ 37,13

FWG 70				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
Aanloopperiodiek 1	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
0	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64
1	50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58
2	51	€ 5.156,30	€ 4.744,80	€ 32,95
3	52	€ 5.227,23	€ 4.809,60	€ 33,40
4	53	€ 5.302,48	€ 4.878,72	€ 33,88
5	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
6	59	€ 5.738,21	€ 5.280,48	€ 36,67
7	62	€ 5.956,77	€ 5.480,64	€ 38,06
8	64	€ 6.102,95	€ 5.616,00	€ 39,00
9	66	€ 6.283,25	€ 5.781,60	€ 40,15
10	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
11	70	€ 6.647,98	€ 6.117,12	€ 42,48
12	71	€ 6.737,40	€ 6.199,20	€ 43,05
13	72	€ 6.831,04	€ 6.285,60	€ 43,65
14	73	€ 6.921,91	€ 6.369,12	€ 44,23
15	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81

FWG 75				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	€ 5.373,44	€ 4.944,96	€ 34,34
Aanloopperiodiek 1	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
0	58	€ 5.662,95	€ 5.209,92	€ 36,18
1	60	€ 5.810,58	€ 5.346,72	€ 37,13
2	62	€ 5.956,77	€ 5.480,64	€ 38,06
3	63	€ 6.027,74	€ 5.546,88	€ 38,52
4	64	€ 6.102,95	€ 5.616,00	€ 39,00
5	65	€ 6.192,36	€ 5.698,08	€ 39,57
6	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
7	71	€ 6.737,40	€ 6.199,20	€ 43,05
8	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81
9	76	€ 7.195,81	€ 6.621,12	€ 45,98
10	78	€ 7.386,01	€ 6.795,36	€ 47,19
11	80	€ 7.588,95	€ 6.982,38	€ 48,49
12	82	€ 7.794,80	€ 7.172,64	€ 49,81
13	83	€ 7.894,11	€ 7.263,36	€ 50,44
14	84	€ 7.997,72	€ 7.358,40	€ 51,10
15	85	€ 8.116,93	€ 7.469,28	€ 51,87
16	86	€ 8.237,59	€ 7.580,16	€ 52,64
17	87	€ 8.355,36	€ 7.688,16	€ 53,39
18	88	€ 8.476,01	€ 7.799,04	€ 54,16

FWG 80				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	€ 6.283,25	€ 5.781,60	€ 40,15
Aanloopperiodiek 1	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
0	70	€ 6.647,98	€ 6.117,12	€ 42,48
1	72	€ 6.831,04	€ 6.285,60	€ 43,65
2	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81
3	75	€ 7.103,55	€ 6.536,16	€ 45,39
4	76	€ 7.195,81	€ 6.621,12	€ 45,98
5	77	€ 7.285,22	€ 6.703,20	€ 46,55
6	80	€ 7.588,95	€ 6.982,38	€ 48,49
7	83	€ 7.894,11	€ 7.263,36	€ 50,44
8	86	€ 8.237,59	€ 7.580,16	€ 52,64
9	88	€ 8.476,01	€ 7.799,04	€ 54,16
10	90	€ 8.711,62	€ 8.016,48	€ 55,67
11	92	€ 8.950,07	€ 8.235,36	€ 57,19
12	94	€ 9.191,37	€ 8.457,12	€ 58,73
13	95	€ 9.310,58	€ 8.566,56	€ 59,49
14	96	€ 9.431,21	€ 8.677,44	€ 60,26
15	97	€ 9.550,42	€ 8.788,32	€ 61,06
16	98	€ 9.669,66	€ 8.897,76	€ 61,79
17	99	€ 9.791,67	€ 9.010,08	€ 62,57
18	100	€ 9.910,91	€ 9.119,52	€ 63,33

Salarisreeks 1 januari 2023

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon
1	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
2	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
3	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
4	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
5	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
6	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
7	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88
23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82
25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30
26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80
27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28
30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78
31	€ 3.627,70	€ 3.348,00	€ 23,25
32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
33	€ 3.779,56	€ 3.489,12	€ 24,23
34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
35	€ 3.930,03	€ 3.627,36	€ 25,19
36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
37	€ 4.086,18	€ 3.771,36	€ 26,19
38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
39	€ 4.255,05	€ 3.928,32	€ 27,28
40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76
41	€ 4.414,02	€ 4.073,76	€ 28,29
42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80
43	€ 4.574,41	€ 4.222,08	€ 29,32
44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
45	€ 4.720,59	€ 4.357,44	€ 30,26
46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
47	€ 4.865,33	€ 4.491,36	€ 31,19
48	€ 4.936,33	€ 4.556,16	€ 31,64
49	€ 5.010,11	€ 4.625,28	€ 32,12
50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon
51	€ 5.156,30	€ 4.759,20	€ 33,05
52	€ 5.227,23	€ 4.825,44	€ 33,51
53	€ 5.302,48	€ 4.894,56	€ 33,99
54	€ 5.373,44	€ 4.960,80	€ 34,45
55	€ 5.445,83	€ 5.027,04	€ 34,91
56	€ 5.519,64	€ 5.094,72	€ 35,38
57	€ 5.590,61	€ 5.160,96	€ 35,84
58	€ 5.662,95	€ 5.227,20	€ 36,30
59	€ 5.738,21	€ 5.296,32	€ 36,78
60	€ 5.810,58	€ 5.364,00	€ 37,25
61	€ 5.881,57	€ 5.428,80	€ 37,70
62	€ 5.956,77	€ 5.497,92	€ 38,18
63	€ 6.027,74	€ 5.564,16	€ 38,64
64	€ 6.102,95	€ 5.633,28	€ 39,12
65	€ 6.192,36	€ 5.715,36	€ 39,69
66	€ 6.283,25	€ 5.800,32	€ 40,28
67	€ 6.374,03	€ 5.883,84	€ 40,86
68	€ 6.466,30	€ 5.968,80	€ 41,45
69	€ 6.555,72	€ 6.050,88	€ 42,02
70	€ 6.647,98	€ 6.137,28	€ 42,62
71	€ 6.737,40	€ 6.219,36	€ 43,19
72	€ 6.831,04	€ 6.305,76	€ 43,79
73	€ 6.921,91	€ 6.389,28	€ 44,37
74	€ 7.012,74	€ 6.472,80	€ 44,95
75	€ 7.103,55	€ 6.557,76	€ 45,54
76	€ 7.195,81	€ 6.642,72	€ 46,13
77	€ 7.285,22	€ 6.724,80	€ 46,70
78	€ 7.386,01	€ 6.818,40	€ 47,35
79	€ 7.491,06	€ 6.914,88	€ 48,02
80	€ 7.588,95	€ 7.005,60	€ 48,65
81	€ 7.692,59	€ 7.100,64	€ 49,31
82	€ 7.794,80	€ 7.195,68	€ 49,97
83	€ 7.894,11	€ 7.286,40	€ 50,60
84	€ 7.997,72	€ 7.382,88	€ 51,27
85	€ 8.116,93	€ 7.492,32	€ 52,03
86	€ 8.237,59	€ 7.604,64	€ 52,81
87	€ 8.355,36	€ 7.712,64	€ 53,56
88	€ 8.476,01	€ 7.823,52	€ 54,33
89	€ 8.593,81	€ 7.932,96	€ 55,09
90	€ 8.711,62	€ 8.040,96	€ 55,84
91	€ 8.830,86	€ 8.151,84	€ 56,61
92	€ 8.950,07	€ 8.261,28	€ 57,37
93	€ 9.070,69	€ 8.373,60	€ 58,15
94	€ 9.191,37	€ 8.484,48	€ 58,92
95	€ 9.310,58	€ 8.593,92	€ 59,68
96	€ 9.431,21	€ 8.706,24	€ 60,46
97	€ 9.550,42	€ 8.815,68	€ 61,22
98	€ 9.669,66	€ 8.925,12	€ 61,98
99	€ 9.791,67	€ 9.038,88	€ 62,77
100	€ 9.910,91	€ 9.148,32	€ 63,53

Salarisschalen 1 januari 2023

* Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugdloon) niet hoger is

FWG 5 : let op dit is vooralsnog volgens wettelijk minimumloon overheid per 1 juli 2022				
Leeftijd		**Maandsalaris***	**Periodesalaris***	**Uurloon***
16 jaar	WMJL	€ 667,35	€ 616,00	€ 4,28
17 jaar	WMJL	€ 764,10	€ 705,40	€ 4,90
18 jaar	WMJL	€ 967,20	€ 892,80	€ 6,20
19 jaar	WMJL	€ 1.160,65	€ 1.071,40	€ 7,45
20 jaar	WMJL	€ 1.547,50	€ 1.428,40	€ 9,92
21 jaar	WMJL	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40

FWG 10				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	1	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
1	2	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
2	3	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
3	4	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
4	5	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40

FWG 15				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	5	€ 1.934,40	€ 1.987,20	€ 12,40
1	6	€ 1.934,40	€ 2.049,12	€ 12,40
2	7	€ 1.934,40	€ 2.118,24	€ 12,40
3	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
4	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
5	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
6	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
7	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
8	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71

FWG 20				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	7	€ 1.934,40	€ 1.987,20	€ 12,40
1	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
2	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
3	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
4	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
5	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
6	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
7	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
8	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64

FWG 25				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
1	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
2	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
3	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
4	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
5	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
6	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
7	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
8	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
9	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55

FWG 30				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	8	€ 1.979,90	€ 1.827,36	€ 12,69
1	9	€ 2.032,43	€ 1.876,32	€ 13,03
2	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
3	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
4	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
5	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
6	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
7	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
8	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
9	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
10	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04

FWG 35				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	10	€ 2.089,20	€ 1.928,16	€ 13,39
1	11	€ 2.153,05	€ 1.987,20	€ 13,80
2	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
3	13	€ 2.295,00	€ 2.118,24	€ 14,71
4	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
5	15	€ 2.439,77	€ 2.252,16	€ 15,64
6	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
7	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
8	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
9	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
10	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
11	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
12**	22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88

FWG 40				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	12	€ 2.219,76	€ 2.049,12	€ 14,23
1	14	€ 2.370,19	€ 2.187,36	€ 15,19
2	16	€ 2.517,80	€ 2.324,16	€ 16,14
3	17	€ 2.581,67	€ 2.383,20	€ 16,55
4	18	€ 2.658,33	€ 2.453,76	€ 17,04
5	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
6	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
7	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
8	22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88
9	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
10	24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82
11**	25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30

FWG 45				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	20	€ 2.801,69	€ 2.586,24	€ 17,96
1	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
2	22	€ 2.945,04	€ 2.718,72	€ 18,88
3	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
4	24	€ 3.091,23	€ 2.854,08	€ 19,82
5	25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30
6	26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80
7	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
8	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
9**	29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28

FWG 50				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
1	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
2	25	€ 3.166,43	€ 2.923,20	€ 20,30
3	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
4	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
5	29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28
6	30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78
7	31	€ 3.627,70	€ 3.348,00	€ 23,25
8	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
9	33	€ 3.779,56	€ 3.489,12	€ 24,23
10	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
11**	35	€ 3.930,03	€ 3.627,36	€ 25,19

** Deze treden gelden alleen bij toepassing van artikel 5.6 CAO Kraamzorg

FWG 55				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	€ 2.727,86	€ 2.518,56	€ 17,49
Aanloopperiodiek 1	21	€ 2.874,08	€ 2.652,48	€ 18,42
0	23	€ 3.017,42	€ 2.784,96	€ 19,34
1	26	€ 3.244,49	€ 2.995,20	€ 20,80
2	28	€ 3.396,33	€ 3.134,88	€ 21,77
3	30	€ 3.553,92	€ 3.280,32	€ 22,78
4	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
5	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
6	35	€ 3.930,03	€ 3.627,36	€ 25,19
7	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
8	37	€ 4.086,18	€ 3.771,36	€ 26,19
9	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
10	39	€ 4.255,05	€ 3.928,32	€ 27,28
11	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76

FWG 60				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	€ 3.325,43	€ 3.070,08	€ 21,32
Aanloopperiodiek 1	29	€ 3.475,83	€ 3.208,32	€ 22,28
0	32	€ 3.701,48	€ 3.417,12	€ 23,73
1	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
2	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
3	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
4	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76
5	42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80
6	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
7	45	€ 4.720,59	€ 4.357,44	€ 30,26
8	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
9	47	€ 4.865,33	€ 4.491,36	€ 31,19
10	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64

FWG 65				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	€ 3.857,61	€ 3.561,12	€ 24,73
Aanloopperiodiek 1	36	€ 4.002,40	€ 3.695,04	€ 25,66
0	38	€ 4.171,31	€ 3.850,56	€ 26,74
1	40	€ 4.330,29	€ 3.997,44	€ 27,76
2	41	€ 4.414,02	€ 4.073,76	€ 28,29
3	42	€ 4.493,52	€ 4.147,20	€ 28,80
4	43	€ 4.574,41	€ 4.222,08	€ 29,32
5	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
6	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
7	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64
8	50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58
9	52	€ 5.227,23	€ 4.809,60	€ 33,40
10	54	€ 5.373,44	€ 4.944,96	€ 34,34
11	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
12	57	€ 5.590,61	€ 5.143,38	€ 35,72
13	58	€ 5.662,95	€ 5.209,92	€ 36,18
14	59	€ 5.738,21	€ 5.280,48	€ 36,67
15	60	€ 5.810,58	€ 5.346,72	€ 37,13

FWG 70				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	€ 4.651,01	€ 4.292,64	€ 29,81
Aanloopperiodiek 1	46	€ 4.791,54	€ 4.423,68	€ 30,72
0	48	€ 4.936,33	€ 45.556,16	€ 31,64
1	50	€ 5.082,49	€ 4.691,52	€ 32,58
2	51	€ 5.156,30	€ 4.744,80	€ 32,95
3	52	€ 5.227,23	€ 4.809,60	€ 33,40
4	53	€ 5.302,48	€ 4.878,72	€ 33,88
5	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
6	59	€ 5.738,21	€ 5.280,48	€ 36,67
7	62	€ 5.956,77	€ 5.480,64	€ 38,06
8	64	€ 6.102,95	€ 5.616,00	€ 39,00
9	66	€ 6.283,25	€ 5.781,60	€ 40,15
10	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
11	70	€ 6.647,98	€ 6.117,12	€ 42,48
12	71	€ 6.737,40	€ 6.199,20	€ 43,05
13	72	€ 6.831,04	€ 6.285,60	€ 43,65
14	73	€ 6.921,91	€ 6.369,12	€ 44,23
15	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81

FWG 75				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	€ 5.373,44	€ 4.944,96	€ 34,34
Aanloopperiodiek 1	56	€ 5.519,64	€ 5.078,88	€ 35,27
0	58	€ 5.662,95	€ 5.209,92	€ 36,18
1	60	€ 5.810,58	€ 5.346,72	€ 37,13
2	62	€ 5.956,77	€ 5.480,64	€ 38,06
3	63	€ 6.027,74	€ 5.546,88	€ 38,52
4	64	€ 6.102,95	€ 5.616,00	€ 39,00
5	65	€ 6.192,36	€ 5.698,08	€ 39,57
6	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
7	71	€ 6.737,40	€ 6.199,20	€ 43,05
8	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81
9	76	€ 7.195,81	€ 6.621,12	€ 45,98
10	78	€ 7.386,01	€ 6.795,36	€ 47,19
11	80	€ 7.588,95	€ 6.982,38	€ 48,49
12	82	€ 7.794,80	€ 7.172,64	€ 49,81
13	83	€ 7.894,11	€ 7.263,36	€ 50,44
14	84	€ 7.997,72	€ 7.358,40	€ 51,10
15	85	€ 8.116,93	€ 7.469,28	€ 51,87
16	86	€ 8.237,59	€ 7.580,16	€ 52,64
17	87	€ 8.355,36	€ 7.688,16	€ 53,39
18	88	€ 8.476,01	€ 7.799,04	€ 54,16

FWG 80				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	€ 6.283,25	€ 5.781,60	€ 40,15
Aanloopperiodiek 1	68	€ 6.466,30	€ 5.950,08	€ 41,32
0	70	€ 6.647,98	€ 6.117,12	€ 42,48
1	72	€ 6.831,04	€ 6.285,60	€ 43,65
2	74	€ 7.012,74	€ 6.452,64	€ 44,81
3	75	€ 7.103,55	€ 6.536,16	€ 45,39
4	76	€ 7.195,81	€ 6.621,12	€ 45,98
5	77	€ 7.285,22	€ 6.703,20	€ 46,55
6	80	€ 7.588,95	€ 6.982,38	€ 48,49
7	83	€ 7.894,11	€ 7.263,36	€ 50,44
8	86	€ 8.237,59	€ 7.580,16	€ 52,64
9	88	€ 8.476,01	€ 7.799,04	€ 54,16
10	90	€ 8.711,62	€ 8.016,48	€ 55,67
11	92	€ 8.950,07	€ 8.235,36	€ 57,19
12	94	€ 9.191,37	€ 8.457,12	€ 58,73
13	95	€ 9.310,58	€ 8.566,56	€ 59,49
14	96	€ 9.431,21	€ 8.677,44	€ 60,26
15	97	€ 9.550,42	€ 8.788,32	€ 61,06
16	98	€ 9.669,66	€ 8.897,76	€ 61,79
17	99	€ 9.791,67	€ 9.010,08	€ 62,57
18	100	€ 9.910,91	€ 9.119,52	€ 63,33

Salarisreeks 1 februari 2023

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon	ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon
1	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	51	€ 5.259,43	€ 4.854,24	€ 33,71
2	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	52	€ 5.331,77	€ 4.921,92	€ 34,18
3	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	53	€ 5.408,53	€ 4.992,48	€ 34,67
4	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	54	€ 5.480,91	€ 5.058,72	€ 35,13
5	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	55	€ 5.554,75	€ 5.127,84	€ 35,61
6	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40	56	€ 5.630,03	€ 5.196,96	€ 36,09
7	€ 1.970,28	€ 1.818,72	€ 12,63	57	€ 5.702,42	€ 5.263,20	€ 36,55
8	€ 2.019,50	€ 1.864,80	€ 12,95	58	€ 5.776,21	€ 5.332,32	€ 37,03
9	€ 2.073,08	€ 1.913,76	€ 13,29	59	€ 5.852,97	€ 5.402,88	€ 37,52
10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66	60	€ 5.926,79	€ 5.470,56	€ 37,99
11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08	61	€ 5.999,20	€ 5.538,24	€ 38,46
12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51	62	€ 6.078,97	€ 5.611,68	€ 38,97
13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01	63	€ 6.148,29	€ 5.675,04	€ 39,41
14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50	64	€ 6.225,01	€ 5.745,60	€ 39,90
15	€ 2.488,57	€ 2.296,80	€ 15,95	65	€ 6.316,21	€ 5.830,56	€ 40,49
16	€ 2.568,16	€ 2.370,24	€ 16,46	66	€ 6.408,92	€ 5.915,52	€ 41,08
17	€ 2.633,30	€ 2.430,72	€ 16,88	67	€ 6.501,51	€ 6.001,92	€ 41,68
18	€ 2.711,50	€ 2.502,72	€ 17,38	68	€ 6.595,63	€ 6.088,32	€ 42,28
19	€ 2.782,42	€ 2.568,96	€ 17,84	69	€ 6.686,83	€ 6.171,84	€ 42,86
20	€ 2.857,72	€ 2.638,08	€ 18,32	70	€ 6.780,94	€ 6.259,68	€ 43,47
21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79	71	€ 6.872,15	€ 6.343,20	€ 44,05
22	€ 3.003,94	€ 2.773,44	€ 19,26	72	€ 6.967,66	€ 6.431,04	€ 44,66
23	€ 3.077,77	€ 2.841,12	€ 19,73	73	€ 7.060,35	€ 6.517,44	€ 45,26
24	€ 3.153,05	€ 2.910,24	€ 20,21	74	€ 7.152,99	€ 6.602,40	€ 45,85
25	€ 3.229,76	€ 2.980,80	€ 20,70	75	€ 7.245,62	€ 6.688,80	€ 46,45
26	€ 3.309,38	€ 3.054,24	€ 21,21	76	€ 7.339,73	€ 6.775,20	€ 47,05
27	€ 3.391,94	€ 3.130,56	€ 21,74	77	€ 7.430,92	€ 6.858,72	€ 47,63
28	€ 3.464,26	€ 3.198,24	€ 22,21	78	€ 7.533,73	€ 6.953,76	€ 48,29
29	€ 3.545,35	€ 3.273,12	€ 22,73	79	€ 7.640,88	€ 7.053,12	€ 48,98
30	€ 3.625,00	€ 3.346,56	€ 23,24	80	€ 7.740,73	€ 7.145,28	€ 49,62
31	€ 3.700,25	€ 3.415,68	€ 23,72	81	€ 7.846,44	€ 7.243,20	€ 50,30
32	€ 3.775,51	€ 3.484,80	€ 24,20	82	€ 7.950,70	€ 7.339,68	€ 50,97
33	€ 3.855,15	€ 3.558,24	€ 24,71	83	€ 8.051,99	€ 7.433,28	€ 51,62
34	€ 3.934,76	€ 3.631,68	€ 25,22	84	€ 8.157,67	€ 7.529,76	€ 52,29
35	€ 4.008,63	€ 3.700,80	€ 25,70	85	€ 8.279,27	€ 7.642,08	€ 53,07
36	€ 4.082,45	€ 3.768,48	€ 26,17	86	€ 8.402,34	€ 7.755,84	€ 53,86
37	€ 4.167,90	€ 3.847,68	€ 26,72	87	€ 8.522,47	€ 7.866,72	€ 54,63
38	€ 4.254,74	€ 3.926,88	€ 27,27	88	€ 8.645,53	€ 7.980,48	€ 55,42
39	€ 4.340,15	€ 4.006,08	€ 27,82	89	€ 8.765,69	€ 8.091,36	€ 56,19
40	€ 4.416,90	€ 4.076,64	€ 28,31	90	€ 8.885,85	€ 8.202,24	€ 56,96
41	€ 4.502,30	€ 4.155,84	€ 28,86	91	€ 9.007,48	€ 8.314,56	€ 57,74
42	€ 4.583,39	€ 4.230,72	€ 29,38	92	€ 9.129,07	€ 8.426,88	€ 58,52
43	€ 4.665,90	€ 4.307,04	€ 29,91	93	€ 9.252,10	€ 8.540,64	€ 59,31
44	€ 4.744,03	€ 4.379,04	€ 30,41	94	€ 9.375,20	€ 8.654,40	€ 60,10
45	€ 4.814,99	€ 4.445,28	€ 30,87	95	€ 9.496,79	€ 8.766,72	€ 60,88
46	€ 4.887,37	€ 4.511,52	€ 31,33	96	€ 9.619,84	€ 8.880,48	€ 61,67
47	€ 4.962,64	€ 4.580,64	€ 31,81	97	€ 9.741,43	€ 8.992,80	€ 62,45
48	€ 5.035,06	€ 4.648,32	€ 32,28	98	€ 9.863,05	€ 9.103,68	€ 63,22
49	€ 5.110,31	€ 4.717,44	€ 32,76	99	€ 9.987,50	€ 9.218,88	€ 64,02
50	€ 5.184,14	€ 4.785,12	€ 33,23	100	€ 10.109,13	€ 9.331,20	€ 64,80

Salarisschalen 1 februari 2023

* Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugdloon) niet hoger is

FWG 5 : let op dit is vooralsnog volgens wettelijk minimumloon overheid per 1 juli 2022				
Leeftijd		**Maandsalaris***	**Periodesalaris***	**Uurloon***
16 jaar	WMJL	€ 667,35	€ 616,00	€ 4,28
17 jaar	WMJL	€ 764,10	€ 705,40	€ 4,90
18 jaar	WMJL	€ 967,20	€ 892,80	€ 6,20
19 jaar	WMJL	€ 1.160,65	€ 1.071,40	€ 7,45
20 jaar	WMJL	€ 1.547,50	€ 1.428,40	€ 9,92
21 jaar	WMJL	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40

FWG 10				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	1	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
1	2	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
2	3	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
3	4	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
4	5	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40

FWG 15				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	5	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
1	6	€ 1.934,40	€ 1.785,60	€ 12,40
2	7	€ 1.970,28	€ 1.818,72	€ 12,63
3	8	€ 2.019,50	€ 1.864,80	€ 12,95
4	9	€ 2.073,08	€ 1.913,76	€ 13,29
5	10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66
6	11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08
7	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
8	13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01

FWG 20				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	7	€ 1.970,28	€ 1.818,72	€ 12,63
1	8	€ 2.019,50	€ 1.864,80	€ 12,95
2	9	€ 2.073,08	€ 1.913,76	€ 13,29
3	10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66
4	11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08
5	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
6	13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01
7	14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50
8	15	€ 2.488,57	€ 2.296,80	€ 15,95

FWG 25				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	8	€ 2.019,50	€ 1.864,80	€ 12,95
1	9	€ 2.073,08	€ 1.913,76	€ 13,29
2	10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66
3	11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08
4	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
5	13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01
6	14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50
7	15	€ 2.488,57	€ 2.296,80	€ 15,95
8	16	€ 2.568,16	€ 2.370,24	€ 16,46
9	17	€ 2.633,30	€ 2.430,72	€ 16,88

FWG 30				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	8	€ 2.019,50	€ 1.864,80	€ 12,95
1	9	€ 2.073,08	€ 1.913,76	€ 13,29
2	10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66
3	11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08
4	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
5	13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01
6	14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50
7	15	€ 2.488,57	€ 2.296,80	€ 15,95
8	16	€ 2.568,16	€ 2.370,24	€ 16,46
9	17	€ 2.633,30	€ 2.430,72	€ 16,88
10	18	€ 2.711,50	€ 2.502,72	€ 17,38

FWG 35				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	10	€ 2.130,98	€ 1.967,04	€ 13,66
1	11	€ 2.196,11	€ 2.027,52	€ 14,08
2	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
3	13	€ 2.340,90	€ 2.161,44	€ 15,01
4	14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50
5	15	€ 2.488,57	€ 2.296,80	€ 15,95
6	16	€ 2.568,16	€ 2.370,24	€ 16,46
7	17	€ 2.633,30	€ 2.430,72	€ 16,88
8	18	€ 2.711,50	€ 2.502,72	€ 17,38
9	19	€ 2.782,42	€ 2.568,96	€ 17,84
10	20	€ 2.857,72	€ 2.638,08	€ 18,32
11	21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79
12**	22	€ 3.003,94	€ 2.773,44	€ 19,26

FWG 40				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	12	€ 2.264,16	€ 2.089,44	€ 14,51
1	14	€ 2.417,59	€ 2.232,00	€ 15,50
2	16	€ 2.568,16	€ 2.370,24	€ 16,46
3	17	€ 2.633,30	€ 2.430,72	€ 16,88
4	18	€ 2.711,50	€ 2.502,72	€ 17,38
5	19	€ 2.782,42	€ 2.568,96	€ 17,84
6	20	€ 2.857,72	€ 2.638,08	€ 18,32
7	21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79
8	22	€ 3.003,94	€ 2.773,44	€ 19,26
9	23	€ 3.077,77	€ 2.841,12	€ 19,73
10	24	€ 3.153,05	€ 2.910,24	€ 20,21
11**	25	€ 3.229,76	€ 2.980,80	€ 20,70

FWG 45				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	20	€ 2.857,72	€ 2.638,08	€ 18,32
1	21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79
2	22	€ 3.003,94	€ 2.773,44	€ 19,26
3	23	€ 3.077,77	€ 2.841,12	€ 19,73
4	24	€ 3.153,05	€ 2.910,24	€ 20,21
5	25	€ 3.229,76	€ 2.980,80	€ 20,70
6	26	€ 3.309,38	€ 3.054,24	€ 21,21
7	27	€ 3.391,94	€ 3.130,56	€ 21,74
8	28	€ 3.464,26	€ 3.198,24	€ 22,21
9**	29	€ 3.545,35	€ 3.273,12	€ 22,73

FWG 50				
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
0	21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79
1	23	€ 3.077,77	€ 2.841,12	€ 19,73
2	25	€ 3.229,76	€ 2.980,80	€ 20,70
3	27	€ 3.391,94	€ 3.130,56	€ 21,74
4	28	€ 3.464,26	€ 3.198,24	€ 22,21
5	29	€ 3.545,35	€ 3.273,12	€ 22,73
6	30	€ 3.625,00	€ 3.346,56	€ 23,24
7	31	€ 3.700,25	€ 3.415,68	€ 23,72
8	32	€ 3.775,51	€ 3.484,80	€ 24,20
9	33	€ 3.855,15	€ 3.558,24	€ 24,71
10	34	€ 3.934,76	€ 3.631,68	€ 25,22
11**	35	€ 4.008,63	€ 3.700,80	€ 25,70

** Deze treden gelden alleen bij toepassing van artikel 5.6 CAO Kraamzorg

FWG 55				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	€ 2.782,42	€ 2.568,96	€ 17,84
Aanloopperiodiek 1	21	€ 2.931,56	€ 2.705,76	€ 18,79
0	23	€ 3.077,77	€ 2.841,12	€ 19,73
1	26	€ 3.309,38	€ 3.054,24	€ 21,21
2	28	€ 3.464,26	€ 3.198,24	€ 22,21
3	30	€ 3.625,00	€ 3.346,56	€ 23,24
4	32	€ 3.775,51	€ 3.484,80	€ 24,20
5	34	€ 3.934,76	€ 3.631,68	€ 25,22
6	35	€ 4.008,63	€ 3.700,80	€ 25,70
7	36	€ 4.082,45	€ 3.768,48	€ 26,17
8	37	€ 4.167,90	€ 3.847,68	€ 26,72
9	38	€ 4.254,74	€ 3.926,88	€ 27,27
10	39	€ 4.340,15	€ 4.006,08	€ 27,82
11	40	€ 4.416,90	€ 4.076,64	€ 28,31

FWG 60				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	€ 3.391,94	€ 3.130,56	€ 21,74
Aanloopperiodiek 1	29	€ 3.545,35	€ 3.273,12	€ 22,73
0	32	€ 3.775,51	€ 3.484,80	€ 24,20
1	34	€ 3.934,76	€ 3.631,68	€ 25,22
2	36	€ 4.082,45	€ 3.768,48	€ 26,17
3	38	€ 4.254,74	€ 3.926,88	€ 27,27
4	40	€ 4.416,90	€ 4.076,64	€ 28,31
5	42	€ 4.583,39	€ 4.230,72	€ 29,38
6	44	€ 4.744,03	€ 4.379,04	€ 30,41
7	45	€ 4.814,99	€ 4.448,28	€ 30,87
8	46	€ 4.887,37	€ 4.511,52	€ 31,33
9	47	€ 4.962,64	€ 4.580,64	€ 31,81
10	48	€ 5.035,06	€ 4.648,32	€ 32,28

FWG 65				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	34	€ 3.934,76	€ 3.631,68	€ 25,22
Aanloopperiodiek 1	36	€ 4.082,45	€ 3.768,48	€ 26,17
0	38	€ 4.254,74	€ 3.926,88	€ 27,27
1	40	€ 4.416,90	€ 4.076,64	€ 28,31
2	41	€ 4.502,30	€ 4.155,84	€ 28,86
3	42	€ 4.583,39	€ 4.230,72	€ 29,38
4	43	€ 4.665,90	€ 4.307,04	€ 29,91
5	44	€ 4.744,03	€ 4.379,04	€ 30,41
6	46	€ 4.887,37	€ 4.511,52	€ 31,33
7	48	€ 5.035,06	€ 4.648,32	€ 32,28
8	50	€ 5.184,14	€ 4.785,12	€ 33,23
9	52	€ 5.331,77	€ 4.921,92	€ 34,18
10	54	€ 5.480,91	€ 5.058,72	€ 35,13
11	56	€ 5.630,03	€ 5.196,96	€ 36,09
12	57	€ 5.702,42	€ 5.263,20	€ 36,55
13	58	€ 5.776,21	€ 5.332,32	€ 37,03
14	59	€ 5.852,97	€ 5.402,88	€ 37,52
15	60	€ 5.926,79	€ 5.470,56	€ 37,99

FWG 70				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	€ 4.744,03	€ 4.379,04	€ 30,41
Aanloopperiodiek 1	46	€ 4.887,37	€ 4.511,52	€ 31,33
0	48	€ 5.035,06	€ 4.648,32	€ 32,28
1	50	€ 5.184,14	€ 4.785,12	€ 33,23
2	51	€ 5.259,43	€ 4.854,24	€ 33,71
3	52	€ 5.331,77	€ 4.921,92	€ 34,18
4	53	€ 5.408,53	€ 4.992,48	€ 34,67
5	56	€ 5.630,03	€ 5.196,96	€ 36,09
6	59	€ 5.852,97	€ 5.402,88	€ 37,52
7	62	€ 6.078,97	€ 5.611,68	€ 38,97
8	64	€ 6.225,01	€ 5.745,60	€ 39,90
9	66	€ 6.408,92	€ 5.915,52	€ 41,08
10	68	€ 6.595,63	€ 6.088,32	€ 42,28
11	70	€ 6.780,94	€ 6.259,68	€ 43,47
12	71	€ 6.872,15	€ 6.343,20	€ 44,05
13	72	€ 6.967,66	€ 6.431,04	€ 44,66
14	73	€ 7.060,35	€ 6.517,44	€ 45,26
15	74	€ 7.152,99	€ 6.602,40	€ 45,85

FWG 75				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	€ 5.480,91	€ 5.058,72	€ 35,13
Aanloopperiodiek 1	56	€ 5.630,03	€ 5.196,96	€ 36,09
0	58	€ 5.776,21	€ 5.332,32	€ 37,03
1	60	€ 5.926,79	€ 5.470,56	€ 37,99
2	62	€ 6.078,97	€ 5.611,68	€ 38,97
3	63	€ 6.148,29	€ 5.675,04	€ 39,41
4	64	€ 6.225,01	€ 5.745,60	€ 39,90
5	65	€ 6.316,21	€ 5.830,56	€ 40,49
6	68	€ 6.595,63	€ 6.088,32	€ 42,28
7	71	€ 6.872,15	€ 6.343,20	€ 44,05
8	74	€ 7.152,99	€ 6.602,40	€ 45,85
9	76	€ 7.339,73	€ 6.775,20	€ 47,05
10	78	€ 7.533,73	€ 6.953,76	€ 48,29
11	80	€ 7.740,73	€ 7.145,28	€ 49,62
12	82	€ 7.950,70	€ 7.339,68	€ 50,97
13	83	€ 8.051,92	€ 7.433,28	€ 51,62
14	84	€ 8.157,67	€ 7.529,76	€ 52,29
15	85	€ 8.279,27	€ 7.642,08	€ 53,07
16	86	€ 8.402,34	€ 7.755,84	€ 53,86
17	87	€ 8.522,47	€ 7.866,72	€ 54,63
18	88	€ 8.645,53	€ 7.980,48	€ 55,42

FWG 80				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	€ 6.408,92	€ 5.915,52	€ 41,08
Aanloopperiodiek 1	68	€ 6.595,63	€ 6.088,32	€ 42,28
0	70	€ 6.780,94	€ 6.259,68	€ 43,47
1	72	€ 6.967,66	€ 6.431,04	€ 44,66
2	74	€ 7.152,99	€ 6.602,40	€ 45,85
3	75	€ 7.245,62	€ 6.688,80	€ 46,45
4	76	€ 7.339,73	€ 6.775,20	€ 47,05
5	77	€ 7.430,92	€ 6.858,72	€ 47,63
6	80	€ 7.740,73	€ 7.145,28	€ 49,62
7	83	€ 8.051,92	€ 7.433,28	€ 51,62
8	86	€ 8.402,34	€ 7.755,84	€ 53,86
9	88	€ 8.645,53	€ 7.980,48	€ 55,42
10	90	€ 8.885,85	€ 8.202,24	€ 56,96
11	92	€ 9.129,07	€ 8.426,88	€ 58,52
12	94	€ 9.375,20	€ 8.654,40	€ 60,10
13	95	€ 9.496,79	€ 8.766,72	€ 60,88
14	96	€ 9.619,83	€ 8.880,48	€ 61,67
15	97	€ 9.741,43	€ 8.992,80	€ 62,45
16	98	€ 9.863,05	€ 9.103,68	€ 63,22
17	99	€ 9.987,50	€ 9.218,88	€ 64,02
18	100	€ 10.109,13	€ 9.331,20	€ 64,80

Bijlage 2 Reglement Interpretatiecommissie

Taak
De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Samenstelling
De Interpretatiecommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers van de bij deze cao verbonden vakorganisaties en uit 2 vertegenwoordigers van de werkgeverszijde. Voor alle leden is een vaste vervanger aangewezen. Allen permanente leden zijn uit het Sok (Sociaal overleg kraamzorg).

Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar ter zake van nadere uitleg van de cao door één van de cao-partijenschriftelijk worden voorgelegd en doet hierover uitspraak.
2. De vergadering is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits alle vier de leden aanwezig zijn.

Vergaderfrequentie
De Interpretatiecommissie vergadert zo dikwijls als nodig en sluit zoveel mogelijk aan bij de Sok-bijeenkomsten.

Uitspraak interpretatiecommissie

1. De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen drie maanden, tenzij het volgende lid (2) van toepassing is.
2. De Interpretatiecommissie is bevoegd deskundigen op te roepen of te horen.
3. De uitspraken van de Interpretatiecommissie kunnen, met inachtneming van de vertrouwelijkheid ten aanzien van persoon en instellingen, worden gepubliceerd.
4. Uitspraken van de interpretatiecommissie worden opgenomen in een Q&A en kunnen betrokken worden bij de vaststelling van de eerstvolgende cao.

Toelichting
Met betrekking tot de rechtskracht van de uitspraken van de Interpretatiecommissie zijn cao-partijen van oordeel dat, zoals een lid van een van die partijen gehouden is de cao na te komen, op gelijke wijze de verplichting bestaat de uitspraken van deze door diezelfde partijen ingestelde commissie na te komen. Het gaat immers om de uitleg die partijen aan bepalingen van de cao geven.

Bijlage 3 Procedure FWG

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 Geboortezorg. FWG Geboortezorg is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De invoering van FWG Geboortezorg 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:
   a. Basis voor de indeling 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 Geboortezorg 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 Geboortezorg 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.
6. Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG Geboortezorg en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel kosteloos in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.

Herindeling

7. 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.
8. Uitgangspunten voor een herindeling:
   1. Als cao-partijen na de introductie van het functiewaarderingssysteem FWG Geboortezorg 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).
   2. 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.
9. 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.

Herindelingsprocedure

10. Op basis van de onder het kopje *Herindeling* omschreven aanleidingen kan jij en/of je werkgever het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure.

Fasen herindeling

11. 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. Werknemer kan zich laten bijstaan door zijn vakbond cq. externe adviseur. 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 het kopje *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 het kopje *Waardering en indeling van de functie*.

Vaststellen functiebeschrijving

12. Je werkgever neemt een voorlopig besluit over je functiebeschrijving en legt dit aan je voor.
13. Als je niet instemt met dit voorlopige besluit kun je bezwaar maken bij je werkgever.
14. Je moet je bezwaar schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever indienen.
15. Je moet het bezwaar binnen een termijn van 30 dagen of binnen de met de Ondernemingsraad of PVT medezeggenschapsorgaan overeengekomen termijn indienen.
16. 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 of PVT overeengekomen reglement.
17. 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 of PVT is overeengekomen.
18. Het besluit van je werkgever in het vorige lid betekent het einde van de procedure binnen de instelling voor de vaststelling van je functiebeschrijving.
19. Als je het niet eens bent met het definitieve besluit van je werkgever is er sprake van een geschil over de arbeidsovereenkomst.

Waardering en indeling van de functie

20. Je werkgever bepaalt de herwaardering en -indeling van je functie met behulp van het functiewaarderingssysteem FWG Geboortezorg.
21. 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.
22. Van het herindelingsgesprek maakt je werkgever een gespreksverslag. Dit geldt ook voor ieder eventueel volgend gesprek.
23. Je ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.

24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. 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.
28. 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 of PVT van deze termijn van 30 dagen wordt afgeweken.

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. Hiervoor volg je de volgende procedure:

29. 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 het kopje *Waardering en indeling van de functie*. 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.
30. 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.
31. Je kunt je laten bijstaan door bijvoorbeeld een werknemersorganisatie.
32. 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.
33. 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.
34. Het deskundigenoordeel is een zwaarwegend advies.
35. Als je het niet eens bent met het besluit van je werkgever na het deskundigenoordeel, dan is sprake van een arbeidsrechtelijk geschil.
36. Als de systeemhouder FWG jou in het gelijk stelt, betaalt je werkgever de behandelkosten als bedoeld in lid 2 aan je terug.
37. 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.

Bijlage 4 Leerlingsalarissen Verzorgende of Verzorgende IG (BBL)

Leerling-verzorgende of leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG)

Per 1 maart 2022

Salaris leerling verpleegkundige kwalificatie niveau 4 en duale opleiding niveau 5 en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) per 1 maart 2022			
	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1.411,21	1.303,20	9,05
tweede praktijkleerjaar	1.664,84	1.536,48	10,67
derde praktijkleerjaar	2.069,32	1.909,44	13,26
vierde praktijkleerjaar	2.069,32	1.909,44	13,26

Leerling-verzorgende of leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG)

Per 1 februari 2023

Salaris leerling verpleegkundige kwalificatie niveau 4 en duale opleiding niveau 5 en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) per 1 februari 2023			
	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1.439,43	1.329,12	9,23
tweede praktijkleerjaar	1.698,14	1.568,16	10,89
derde praktijkleerjaar	2.110,71	1.948,32	13,53
vierde praktijkleerjaar	2.110,71	1.948,32	13,53

Bijlage 5 Leerling salarissen verkorte opleiding tot Kraamverzorgende (BBL)

Per 1 maart 2022

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden per 1 maart 2022			
	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1.719,68	1.586,88	11,02
vanaf de tweede maand	FWG20, aanloopperiodiek 0	FWG20, aanloopperiodiek 0	FWG20, aanloopperiodiek 0

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden per 1 maart 2022			
	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1.474,43	1.360,80	9,45
vanaf de dertiende maand	FWG20, aanloopperiodiek 0	FWG20, aanloopperiodiek 0	FWG20, aanloopperiodiek 0

Per 1 februari 2023

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden per 1 februari 2023			
	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1.754,07	1.618,56	11,24
vanaf de tweede maand	FWG20, periodiek 0	FWG20, periodiek 0	FWG20, periodiek 0

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden per 1 februari 2023			
	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1.503,92	1.388,16	9,64
vanaf de dertiende maand	FWG20, periodiek 0	FWG20, periodiek 0	FWG20, periodiek 0

Bijlage 6 Verlofuren overgangsregeling 50 jaar of ouder

Afwijking voor 50+

1. In afwijking van artikel 7.1 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 Kraamzorg werkgever in dienst treedt.

Bijlage 7 Verlofuren garantieregeling 55 jaar of ouder

Afwijking voor 55+

1. In afwijking van de vorige artikelen heb je:
   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 artikel voldoet als je nadien bij een andere Kraamzorg werkgever in dienst treedt.

Bijlage 8 Garantieregelingen Thuiszorgorganisaties

Artikel 1 Garantiebepalingen Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 1 sub 2 1.

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 9 Aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de Kraamzorg en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk

Cao-partijen stellen vast dat:

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de werknemer een eigen verantwoordelijkheid draagt inzake de eigen gezondheid;
- op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplichtingen zijn neergelegd bij zowel de werkgever, de werknemer als bij de deskundige diensten;
- in de sector Kraamzorg de aandacht voor arbeidsomstandigheden in zijn algemeenheid verdere versterking behoeft;
- het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WIA in de sector Kraamzorg verminderd kan worden;
- reductie van beheersbaar ziekteverzuim de continuïteit van de zorgverlening versterkt en kan bijdragen aan een verbetering van het imago voor de sector Kraamzorg;
- dat aan het systematisch verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector Kraamzorg blijvend en consequent gewerkt dient te worden;
- goede samenwerking en structureel overleg tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan van belang is voor het terugdringen van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk;
- het beleid gericht op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk raakt aan het totale ondernemingsbeleid.

Algemeen

De Arbowet legt verplichtingen op aan werkgevers en aan werknemers. Voorts zijn er voorschriften voor samenwerking en overleg tussen werkgevers en werknemers en deskundige diensten. Cao-partijen formuleren in deze bijlage uitgangspunten en doen aanbevelingen om de samenwerking tussen werkgever, ondernemingsraad en deskundigen te bevorderen.

Uitgangspunten en aanbevelingen

- Organisaties passen de Arbowet toe. Voor richtlijnen kunnen kraamzorgorganisaties terecht in de ArbocatalogusVVT.
- De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is een belangrijk aspect van het arbobeleid. Een systematisch uitgevoerde RIE is noodzakelijk evenals een daarbij behorend plan van aanpak.
- Onderdeel van het verzuimbeleid is de kwantitatieve vaststelling van de omvang van het verzuim.
- Werkgever en ondernemingsraad komen overeen welke maatregelen worden genomen indien de kwantitatieve omvang van het verzuim hoger ligt dan de in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad gestelde doelen.

Arbocatalogus VVT

De Arbocatalogus VVT is een digitaal hulpmiddel en kun je vinden op de website van de Arbocatalogus VVT. De arbocatalogus is opgesteld door sociale partners VVT 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, jeugdgezondheid- en kraamzorg, 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.

Bijlage 10 Model individuele arbeidsovereenkomst van de cao Kraamzorg

Ondergetekenden,

De Stichting / Vereniging _____, gevestigd te _____, verder te noemen de werkgever, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door _____,

en

naam _____, wonende te _____, (adres) _____, geboren _____, te _____, nationaliteit _____, verder te noemen de werknemer,

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband
Werknemer treedt met ingang van _____ in dienst van de werkgever in de functie van _____, waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden: _____.

Artikel 2 Arbeidsplaats(en) en Werktijden
De plaats(en) / het (de) werkgebied(en) waar de arbeid wordt verricht is (zijn): _____. De normale werktijd bedraagt _____ uur per dag, gedurende _____ dagen per week. Het bepalen van de werktijden en het loon daarvoor buiten de normale dagelijkse of wekelijkse werktijd geschiedt overeenkomstig de regeling(en) _____, in deze regeling(en) is ook bepaald op welke wijze diensten kunnen worden gewisseld. Bij het bepalen van de arbeidsplaats(en) en de duur van de werktijden worden de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg en de Arbeidstijdenwet in acht genomen.

Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd* / voor bepaalde tijd* tot _____ De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op _____ zonder dat daartoe opzegging is vereist.

Artikel 4 Proeftijd
De eerste maand* / eerste twee maand(en)* na indiensttreding zal / zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek _____ .* [of] Er geldt geen proeftijd.

Artikel 5 Arbeidsduur
De arbeidsduur bedraagt _____ uren gemiddeld per week, te meten op jaarbasis.

Artikel 6 Salaris
Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van _____ €_____bruto per maand. Het salaris bestaat uit de afzonderlijke loonbestanddelen _____. Het

salaris wordt wekelijks* / maandelijks * uitgekeerd op het bij de werkgever bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

Artikel 7 Vakantie-uren en verlof
Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft is_____ en bedraagt voor

het lopende kalenderjaar_____ . Werknemer heeft recht op vakantie-uren en verlof zoals bepaald in de CAO voor de Kraamzorg.

Artikel 8 Pensioen
De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 9 Opzegging / tussentijdse opzegging
De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever _____ maand(en) en voor de werknemer _____ maand(en).

Artikel 10 Overwerk en compensatie

Op het overwerk en een eventuele bijkomstige compensatie zijn de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg van toepassing.

Artikel 11 Scholing

Indien en voor zover de CAO voor de Kraamzorg of een wettelijke regeling de werkgever ertoe verplicht een bepaalde noodzakelijke scholing te verstrekken, een en ander zoals bepaald in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek, wordt deze scholing kosteloos aan de werknemer aangeboden, wordt deze scholing beschouwd als werktijd en vindt deze scholing, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

Artikel 12 Beëindiging dienstverband

Deze arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van de bepalingen zoals opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 13 Geschillen
De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter* / door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg*. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die niet volgens de bepalingen van het reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

Artikel 14 Professionele aangelegenheden
Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen.

Slotbepalingen

Artikel 15
De CAO voor de Kraamzorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 16
De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 12 bedoelde CAO voor de Kraamzorg;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13.1 lid 2 CAO voor de Kraamzorg.

De werknemer verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Artikel 17
Arbeidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze CAO voor de werknemers golden, zijn de volgende:

1. _____ .
2. _____ .

Artikel 18
Regeling van aangelegenheden, waarvoor de CAO voor de Kraamzorg geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te_____de_____20_____

(werkgever) (werknemer)

* doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage 11 Aanbeveling inhoud Sociaal Plan

Bij het opstellen van een sociaal plan wordt aanbevolen aandacht te besteden aan:

a. herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
b. het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
c. om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
d. outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
e. materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
f. een salarisgarantieregeling;
g. een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
h. de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
i. de positie van de oproepmedewerker.

Bijlage 12 Protocol

Over navolgende onderwerpen zullen partijen in 2022 / 2023 in ieder geval paritair onderzoek houden:

1. **Het stimuleren van fietsen naar werk**
   Fietsen naar het werk wordt zo veel mogelijk gestimuleerd. Dit heeft een positief effect op de gezondheid van de medewerker en is beter voor het milieu. Partijen verkennen de mogelijkheden om het fietsen te stimuleren door o.a. de mogelijkheden van een leaseplan voor fietsen via de werkgever te onderzoeken.
2. **Leer- en begeleidingsplan uitwerken**
   Bij het uitwerken van de teksten in de tekstcommissie wordt ook het leer-begeleidingsplan in overleg aangepast. O.a. worden artikelen van de cao eruit gehaald en wordt het breed toepasbaar gemaakt voor alle kraamverzorgenden in opleiding. Het doel is een minimale norm waar het gaat om de inzet begeleiding en arbeidsvoorwaarden van kraamverzorgenden in opleiding. Op die manier geven we als sector invulling aan het opleiden van kraamverzorgenden waarbij de kwaliteit van zorg zoveel mogelijk aansluit op de wensen en behoeften van de cliënt zonder hun rol als zorgprofessional uit het oog te verliezen.
   NB. het Leer-begeleidingsplan is integraal onderdeel van deze cao, er wordt verwezen via een link en in het ‘sociaal overleg kraamzorg’ (SOK) wordt het aangepast.
3. **Duurzame inzetbaarheid**
   Sociale partners vinden het belangrijk dat medewerkers ondersteunt en gefaciliteerd worden, zodanig dat werken tot het einde van de loopbaan goed vol te houden is. We zien dat dit in elke levensfase iets anders vraagt en dat er óók binnen de levensfases verschillende behoeftes zijn. We willen daarom toe naar een set aan maatregelen, die door de individuele medewerkers op basis van zelf te maken keuzes flexibel ingezet kunnen worden, zodat op termijn collectieve voorzieningen aan het einde van de loopbaan mogelijk niet meer nodig zijn.
   Bijvoorbeeld voor:
   a. De jongere, startende werknemer die werkt in combinatie met gezinsopbouw
   b. De meer gesettelde en meer ervaren werknemer die werkt in combinatie met zorg voor kinderen en ouders of anderen
   c. De oudere en ervaren werknemer die met de pensioengerechtigde leeftijd in zicht van waarde wil blijven voor de organisatie en collega’s.
   Om dit te bereiken gaan werkgever en de werknemer periodiek met elkaar in gesprek om afspraken te maken die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Dat gebeurt ten minste eenmaal per jaar. In die gesprekken komen ook professionalisering, beroepsontwikkeling en behoefte om meer of minder te werken aan de orde. Werkgever nodigt de werknemer voor dit gesprek uit, maar de werknemer kan ook zelf het initiatief daarvoor nemen.
   Gedurende de looptijd van de Cao wordt, mede op basis van de uitgevoerde sectoranalyse, nader onderzocht welke set aan extra maatregelen nodig zou zijn om de belasting en belastbaarheid tot het einde van de loopbaan op orde te houden. Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren.

4. **Zeggenschap**

   Werkgevers en vakbonden vinden dat er optimaal gebruik gemaakt moet worden van de kennis, de inzichten, de ervaringen en de expertise van medewerkers. Tijdens de looptijd van deze cao ontwikkelen cao-partijen instrumenten/programma's die de mogelijkheden voor invloed, (mede-) zeggenschap en mee-spraak bevorderen en faciliteren. In de bijlage van de cao wordt een toelichting gegeven om duidelijkheid te scheppen in (het verschil van) de termen; invloed, zeggenschap en medezeggenschap.

5. **Procedure FWG**

   De cao-tekst onder 'procedure FWG' (bijlage 3 in de Cao kraamzorg 2020) wordt door cao-partijen in overleg herzien met onder andere als doel de leesbaarheid en de praktische toepassing te verbeteren. FWG wordt hierbij waar nodig betrokken/geraadpleegd.

6. **Alternatief o&o/sociaal fonds**

   Cao partijen zien de voor- én nadelen van het oprichten en in stand houden van een sociaal fonds in de sector kraamzorg. Partijen doen onderzoek naar de mogelijke alternatieven van een dergelijk fonds.

7. **Rusttijd**

   Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de wensen en mogelijkheden binnen de sector ten opzichte van het wel/niet kunnen afmaken van een kraamperiode en 8 dagen achtereen werken.

8. **Wachtdienst**

   Tijdens de looptijd van de Cao wordt onderzocht hoe de organisatie van wachtdienst optimaal vorm kan krijgen teneinde een betere afstemming tussen werk-privé balans en te voldoen aan de wensen en mogelijkheden van de werknemers en werkgevers in de sector. In een werkgroep, waarin werknemers en werkgevers participeren, wordt dit onderzocht, de werkgroep doet vervolgens aanbevelingen aan de cao partijen.

Bijlage 13 Adressen van cao-partijen

Werkgeversorganisatie

1. **Bo Geboortezorg**
   Europalaan 500 (Unit W.4.3 + W.4.4), 3526 KS, Utrecht
   Tel. 085-0471999
   info@bogeboortezorg.nl
   www.bogeboortezorg.nl

Werknemersorganisaties

1. **FNV Zorg en Welzijn**
   Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
   Tel. 088-3680368
   zorg@fnv.nl
   www.fnv.nl

2. **CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**
   Postbus 2510, 3500 GM in Utrecht
   Tel. 030-7511048
   servicebureau@cnv.nl
   https://zorgenwelzijn.cnvconnectief.nl/

3. **FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van AVBZ/VHP-Zorg, Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen**
   Postbus 20058, 3502 LB Utrecht,
   Tel. 088 134 41 11
   bureau@fbz.nl
   www.fbz.nl

4. **AVV**
   Europalaan 400, 3526 KS Utrecht
   Tel. 070-4442140
   info@avv.nu
   https://avv.nu/