

Eindbod CAO GGZ 2009-2011

13 juli 2009

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 23 maanden: van 1 april 2009 tot 1 maart 2011.

Loonsverhoging

Per 1 oktober 2009 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 1%.

Per 1 augustus 2010 worden de salarissen en salarisschalen nogmaals verhoogd met 1%.

Eindejaarsuitkering

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,75% naar 5,25%.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5% naar 5,75%.

Eenmalige uitkering

In oktober 2009 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,65% van twaalf maal het op 1 oktober geldende salaris, aan de werknemer die op 1 oktober 2009 in dienst is van de werkgever. Voor de werknemer die in de periode vanaf 1 januari tot 1 oktober 2009 in deeltijd heeft gewerkt of een deel van die periode in dienst is geweest en/of onbetaald verlof heeft genoten vindt een berekening naar evenredigheid plaats.

Werkgeversbijdrage levensloopregeling

Per 1 augustus 2010 wordt de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling met 0,5% verlaagd naar 0,5%.

Verdeling pensioenpremie

De pensioenpremieverdeling wordt met ingang van 1 augustus 2010 gewijzigd in de verdeling: 50% werkgever/ 50% werknemer. (Tot 1 augustus 2010: 48% werkgever/52% werknemer)

Invoering levensfasebudget (LFB)

Partijen komen overeen om per 1 januari 2010 een levensfasebudget (LFB) te realiseren voor alle werknemers vallend onder de CAO GGZ. Dit LFB kan in twee vormen gespaard worden: via de levensloopregeling of via tijdsparen bij de werkgever. Het LFB kan aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd.

Het LFB wordt als een reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden regelingen en rechten gezien en komt tegemoet aan het uitgangspunt van gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Om de administratieve lasten bij het invoeren van een LFB zo veel mogelijk te beperken wordt een invoering en overgangsregeling in één keer gerealiseerd op basis van een zo eenvoudig en inzichtelijk mogelijk systeem.

Met de invoering van het LFB komen de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen en de ontziebepalingen in de CAO GGZ te vervallen.

Het gaat daarbij om de jeugduren, vergrijzingsuren, 55+-uren en de ontziebepalingen voor 55-plussers voor het verrichten van overwerk, onregelmatige, bereikbaarheids-, consignatie-, crisis-, slaap- en aanwezigheidsdiensten.

H 3 B artikel 1 lid 4, H 6 artikel 11 en 12, H 10 A artikel 2 lid 4*, H 10 B artikel 2 lid 2*, H 10 C artikel 4*, H 10 D artikel 3*, H 10 E artikel 4, H 12 B artikel 1 lid 4, H 12 B artikel 2 en 3 komen te vervallen.

* voor zover het de 55-plusser betreft.

Bestedingsdoelen zijn bijvoorbeeld (niet limitatief):

- tijdelijk minder werken
- verlenging bevallingsverlof
- ouderschapsverlof
- extra studietijd
- regelmatig langere vakanties
- structureel minder werken aan het eind van de loopbaan
- uren om laten zetten in geld voor storting op een levenslooprekening

- uren om laten zetten in geld voor storting ten behoeve van een aanvullende ouderdomspensioenvoorziening
- Deze bestedingsdoelen worden niet in de CAO opgenomen.

Uitgangspunten levensfasebudget (LFB) systeem

1. Het LFB wordt bij toekenning uitgedrukt in uren. Deze uren kunnen op basis van het actuele uurloon omgezet worden in geld, dat op de levenslooptrekening van de werknemer wordt gestort. (het aantal uren is naar rato van de contractsomvang, datum indiensttreding en periode dat men in enig jaar in dienst is).
2. De werknemer maakt tijdig vóór het komende jaar de keuze bekend hoe hij het LFB wenst in te zetten, te weten:
 1. omzetting in geld voor **storting op een levenslooptrekening**;
 2. geheel of gedeeltelijk **sparen in tijd**. Dit kan tot een **maximumduur van 5 jaar** (volgens het first in first out systeem; wat betekent dat er zonder opname een ijzeren voorraad is van maximaal 175 uur), waarna de werknemer de keuze heeft om het LFB op basis van de uurloonwaarde op dat moment,
 - óf te storten op een levenslooptrekening;
 - óf als levensfase tegoed bij de werkgever te laten staan. De geldwaarde van die uren wordt daarna niet meer geïndexeerd. Deze verlofuren vervallen niet, **derhalve treedt geen verjaring op**.
3. De werkgever voert de administratie van het LFB voor zover het sparen in tijd betreft. De werknemer ontvangt één maal per jaar van de werkgever een overzicht van het aldus opgebouwde LFB.
4. Bij de opbouw van het LFB worden de fiscale uitgangspunten gerespecteerd.
5. Opname van levensfasebudget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer. De werkgever stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang (zoals verwoord in artikel 5.4 lid 2 WAZO) zich daar tegen verzet. Indien de werknemer gebruik wil maken van zijn LFB en er is sprake van een substantiële opname uit het budget dan wordt hierom ten minste 4 maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk verzocht. Is er geen sprake van een substantiële opname, dan dient de werknemer zijn verzoek op een redelijke termijn in.
6. Het LFB en het overgangsrecht kunnen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, alleen voor de levenslooptrekening en het aanvullend pensioen worden ingezet.
7. Het LFB wordt in geval van ziekte /arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte.
8. Het LFB verlof kan niet tussentijds worden verzilverd. Uitsluitend bij einde dienstverband/overlijden kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten of een storting op de levenslooptrekening.
9. Bij einde dienstverband wordt het LFB van de werknemer desgewenst overgedragen aan een nieuwe ggz-werkgever, op basis van de geldwaarde die op het moment van afkoop van toepassing is voor de werknemer. De totale waarde kan ook (deels) worden gestort op een levenslooptrekening.

Uitwerking van de LFB-regeling

Uitgangspunt is dat elke werknemer in 2012, 35 uur per jaar in zijn LFB ontvangt (naar rato van de contractsomvang, datum indiensttreding, overgangsrecht). Deze uren worden maandelijks naar rato opgebouwd.

Uit oogpunt van financierbaarheid van deze regeling kan het aantal van 35 uren gefaseerd in 3 jaar bereikt worden en wel als volgt:

- * per 1 januari 2010 20 uur;
- * per 1 januari 2011 30 uur en
- * per 1 januari 2012 35 uur.

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie een jaarlijks levensfasebudget zoals hierboven is geformuleerd. Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt een afwijkend LFB in het overgangsrecht.

Nadere voorwaarden bij de uitwerking van LFB via de levensloopregeling

1. In H 11 G Ziektekosten/IZZ wordt artikel 1 met ingang van 1 januari 2010 uitgebreid met de bepaling dat de werkgever ook een bijdrage in de premie voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ betaalt aan de werknemer die LFB verlof opneemt.
2. Toevoegen aan artikel 8 H 12 B: Bij arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen, tijdens een LFB verlofperiode, wordt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de resterende verlofperiode opgeschort, met dien verstande dat over de einddatum van het verlof tussen partijen een nieuwe afspraak dient te worden gemaakt. De werknemer dient aan de werkgever een doktersverklaring te overleggen.
3. De storting in levensloop is gebaseerd op het actuele uurloon exclusief toeslagen. Bij opname van LFB vanuit de levensloopregeling behoeft dan ook alleen het uurloon vanuit de levensloopstorting te worden betaald. De werkgever garandeert de uitbetaling van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage levensloop, berekend naar rato van het opgenomen LFB percentage ten opzichte van zijn actuele salaris. Deze garantie is niet van toepassing op de extra door de werknemer gestorte bedragen in levensloop, maar er moet nog worden bezien in hoeverre het technisch mogelijk is om dit buiten deze garantie te houden.
4. Tijdens het LFB verlof wordt ook nieuw LFB opgebouwd naar rato van het opgenomen LFB percentage ten opzichte van zijn actuele salaris.
5. De pensioenopbouw en de premieverdeling tijdens LFB verlof geschieden conform H 14 artikel 3.6.3. (derhalve dient het LFB opname percentage tenminste 70% te zijn)
6. De werkgever zal de werknemer tijdig informeren over de consequenties van deelname aan levensloop voor keuzes in het mksa en zal voor zover dat in haar vermogen ligt tijdig acties ondernemen om fiscale naheffing te vermijden.

Overgangsrecht

1. Elke werknemer behoudt in ieder geval recht op een equivalent van zijn huidige niveau aan leeftijdsafhankelijk verlof. Het perspectief op aanvullend verlof vervalt, tenzij dit in het hieronder opgenomen overgangsrecht wordt toegekend.
2. De leeftijdsgroep van 50 tot 55 jaar krijgt bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd, een extra recht toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Voor de leeftijdsgroepen 55 tot 60 en 60 tot 65 jaar is ook een overgangsrecht van toepassing.
3. De werknemer van 45 t/m 49 jaar ontvangt een eenmalige storting in zijn budget.
4. Overgangsrecht is van toepassing op werknemers die op 1 januari 2009 in dienst waren bij een werkgever die valt onder de CAO GGZ. De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31 december 2009.
5. De hoogte van het toegekende overgangsrecht, met uitzondering van lid 3, is inclusief de waarde van het LFB.
6. Het LFB verlof in het overgangsrecht kent geen verjaringstermijn. De geldwaarde van de LFB-uren voor de werknemer van 50 jaar en ouder in het overgangsrecht worden geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling.

Overgangsrecht 60 jaar of ouder op 31 december 2009

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een levensfasebudget van 180 uur.

Overgangsrecht 55 t/m 59 op 31 december 2009

Met ingang van 1 januari ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van 165 uur.

Overgangsrecht 50 t/m 54 op 31 december 2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009 50 jaar maar nog geen 55 jaar is, ontvangt per 1 januari 2010 en 2011 een levensfase budget van 30 uur. In 2012 en 2013 ontvangt de werknemer een budget van 35 uur.

Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de overgangsregeling zoals hieronder staat toegepast.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 50 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 80 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 51 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 100 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 52 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 120 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 53 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een levensfase budget van 135 uur.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 54 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 150 uur.

Overgangsregeling oude 55-plusregeling (CAO GGZ H 6 artikel 11)

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt de werknemer die gebruik maakt van de oude 55-plusregeling de onderstaande uren:

Bij een dienstverband van 36 uur (100%) = 208 uur

Bij een dienstverband van 35 uur (97,2%) = 172 uur

Bij een dienstverband van 34 uur (94,4%) = 136 uur

Bij een dienstverband van 33 uur (91,7%) = 100 uur

Overgangsrecht 45 t/m 49 jaar op 31-12-2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 45 jaar maar nog geen 50 jaar is, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het LFB van 200 uur.

Voorwaarde voor de toekenning van de storting is dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkingsfeer van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn). Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep daartoe door de werkgever, zich vóór 1 december 2009 bij de werkgever, teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.

Ontziebepalingen (wijziging per 1 januari 2010)

Alle werknemers kunnen worden ingeroosterd voor het werken op inconveniënte uren (weekend, feestdagen, avonddiensten), het doen van bereikbaarheidsdienst aanwezigheidsdienst en consignatiedienst (bac-diensten), crisisdienst (behoudens de 57+-medewerker voor bac- en crisisdiensten in de nacht) en slaapdienst en een opdracht krijgen om overwerk te verrichten.

Per 1 januari 2010 vervalt het recht van werknemers van 55 en 56 jaar om een beroep te doen op de ontziebepaling voor nachtdiensten en bac- en crisisdiensten tijdens de nacht (met uitzondering van de slaapdiensten).

Voor de werknemer van 57 jaar of ouder blijven deze ontziebepalingen bestaan. Indien de 57-jarige of oudere werknemer er voor kiest structureel ingeroosterd te worden in nachtdiensten dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken.

CAO-partijen doen via het O&O-fonds een onderzoek naar de mogelijkheden om de nachtdiensten zoveel mogelijk te beperken. In dit onderzoek worden de bac-diensten in de nacht betrokken.

Overgangsregeling huidige 55-plussers

Alle werknemers die, op grond van hun leeftijd, reeds in 2009 gebruik maken van de huidige ontziebepaling voor nachtdiensten kunnen aangeven van deze optie gebruik te willen blijven maken. Voor werknemers van 55 en 56 jaar die er voor kiezen structureel ingeroosterd te worden in nachtdiensten hoeven op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken.

Gevolgen ontziebepalingen voor de cao

- H 3 B artikel 1 lid 4, H 10 A artikel 2 lid 4*, H 10 B artikel 2 lid 2*, H 10 C artikel 4*, H 10 D artikel 3*, H 10 E artikel 4 komen te vervallen
* voor zover het 55-plussers betreft

Nieuw artikel: artikel 2 lid 2 H 10 B bevat ontziebepalingen voor werknemers van 57 jaar en ouder over nachtdiensten en H 10 C artikel 4 en H 10 D artikel 3 ontziebepalingen voor werknemers van 57 jaar en ouder voor bac- en crisisdiensten tijdens de nacht.

HRM-convenant

Partijen komen overeen dat in een werkgroep het HRM-convenant invulling wordt gegeven vóór 1 januari 2010. Middels het HRM-convenant willen partijen het verder versterken en professionaliseren van HRM-beleid op instellingsniveau stimuleren.

Reiskosten woon-werkverkeer

De eigen bijdrage voor woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2010 met € 10 per maand verlaagd.

Beroepsvereniging NVE

De beroepsvereniging NVE heet tegenwoordig EN (Ergotherapie Nederland). Deze wijziging wordt in de CAO opgenomen.

Stagevergoeding

H 3 B artikel 5 wordt als volgt gewijzigd, per 1 augustus 2009 wordt de stagevergoeding verhoogd naar 300 euro bij een voltijd stage. Het artikel wordt verplaatst naar Hoofdstuk 8 in een nieuw artikel 5a en daarin wordt de maatschappelijke stage uitgesloten van een vergoeding.

Verklaring omtrent gedrag (VOG)

De werkgever betaalt de door de werknemer aan te vragen verklaring omtrent gedrag, indien de werkgever deze verklaring van de werknemer verlangt.

Artsen in opleiding tot medisch specialist

Afgesproken is om invulling te geven aan de salarisschaal voor AIOS (H 8 B lid 1).

De tekst van H 8 B lid 1 vindt u in Bijlage 1. De salarisschaal voor de AIOS kent de volgende reikwijdte: ipnr. 32: € 2966 – ipnr. 46: € 3839.

Opt-out in geval van slaapdiensten

Er wordt geen gebruik gemaakt van de opt-out regeling (Maatwerkregeling) van art. 4.8:2 Atb. Dit met inachtneming van het onderstaande.

- de opt-out regeling kan gehanteerd worden bij slaapdiensten.
- tot uiterlijk 1 juli 2010 kan de opt-out regeling voor a(n)io's in aanwezigheidsdiensten gehanteerd worden.

Leerarbeid-/opleidingsovereenkomst en opvolgende contracten

Een betere benutting van de mogelijkheden van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en heldere spelregels over hoe flexibel om te gaan met de combinatie opleiding- en arbeidsovereenkomsten. Doel hiervan is de kansen voor werknemers te verbeteren en dat werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aanbieden van opleidingsovereenkomsten.

Uitwerking

Een algemene bepaling opnemen dat de overeenkomst voor de duur van de opleiding eenmalig verlengd kan worden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal twee jaar:

Hierbij zijn twee situaties aan de orde:

1. Indien een opleidingsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan worden voor de duur van maximaal twee jaar;
2. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, kan een opleidingsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan worden voor de duur van maximaal twee jaar of zoveel langer als de standaard opleidingsduur vereist.

Het hierboven genoemde kan in de plaats komen van H 2 artikel 2 lid 3 de eerste en laatste twee sterretjes/uitzonderingen van dit artikel.

Kosten herregistratie Wet BIG

In verband met herregistratie wordt artikel 1 H 11 F als volgt gewijzigd:

“Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet BIG. Hiertoe worden tevens gerekend de kosten van inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen. De kosten van verplichte herregistratie in het kader van de Wet BIG worden eens in de vijf jaar vergoed.”

FWG herbeschrijving

Partijen zijn overeengekomen om de procedure van een herbeschrijving in de CAO op te nemen. Deze procedure vindt u in Bijlage 2 bij dit eindbod.

Ouderschapsverlof

Door de wettelijke verlenging van het ouderschapsverlof komt artikel 7 sub e van Hoofdstuk 13 te vervallen.

Artikel 7 sub f wordt omgenummerd.

Bijlage A van Hoofdstuk 13 wordt uit de CAO gehaald, omdat dit wetsteksten betreft.

Instellingsregeling vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

Aan het eind van de paragraaf 10 C over bereikbaarheidsdienst een artikel toevoegen:

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen met betrekking tot de vorm van de vergoeding, voor de compensatie voor het verrichten van een van de diensten genoemd in H 10 C CAO GGZ. De regeling dient tenminste op hetzelfde vergoedingsniveau te blijven.

Algemeen verbindend verklaring

De CAO wordt algemeen verbindend verklaard.

Technische wijzigingen:

Zakgeldbedragen

Het bruto zakgeld bedraagt per eerstvolgende wijziging van het minimumloon na 1 juli 2009: "97% van het voor de leerling geldende bruto minimum (jeugd)loon". Door de aanpassing van het minimumloon worden hierdoor automatisch ook de zakgeldbedragen aangepast.

H 13 artikel 8 Premies tijdens onbetaald verlof

In het kader van de invoering van de Zorgverzekeringswet dient dit artikel geactualiseerd te worden.

H 6 Bijlage A en B minimum rust aansluitend voor en na een aanwezigheidsdienst

I.v.m. een wetswijziging als volgt aanpassen (de wijziging staat onderstreept):

ten minste 11 uren, in elk tijdvak van 7 x 24 uren één maal in te korten tot 10 uren alsmede één maal tot 8 uren onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode

Bijlage 1: Salarisschaal AIOS

Bijlage 2: Herbeschrijvingsprocedure FWG