

Principeakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2010-2012

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversvereniging ActiZ en Branchebelang Thuiszorg Nederland (BTN) en de werknemersorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91, is op 20 november 2010 een principe-akkoord bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg. De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden.

1. LOOPTIJD

De CAO VVT heeft een looptijd van 1 maart 2010 tot 1 maart 2012.

2. LOONONTWIKKELING 2010 en 2011

- algemene salarisverhoging per 1 september 2010 van 0,50 %;
- eenmalige uitkering december 2010 van 0,60% van het jaarsalaris 2010;
- algemene salarisverhoging per 1 januari 2011 van 0,75%;
- algemene salarisverhoging per 1 juli 2011 van 0,75%
- verhoging eindejaarsuitkering 2011 met 0,50%

Kraamzorg

De vergoeding voor de wachtdiensten als bedoeld in artikel 5.3.1 CAO VVT worden met ingang van 1 januari 2011 verhoogd met 10%.

3. WERKGELEGENHEID

“Overname personeel” WMO

In de CAO-VVT wordt een bepaling opgenomen betreffende de overname van personeel in het kader van wijzigingen in gunningen door gemeenten in de opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging. De tekst van de bepaling is opgenomen in Bijlage 1.

Deze bepaling treedt in werking op de datum dat de CAO VVT dus incl. het onderhavige artikel algemeen verbindend is verklaard.

Stagevergoeding

De BOL vergoeding wordt per 1 januari 2011 verhoogd naar € 300,- . De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de cao systematiek

Jeugdigen en zij-instromers

CAO-partijen komen overeen om werkgevers, in samenwerking met regionale samenwerkingsverbanden te faciliteren bij het aantrekken van (werkeloze) jeugdigen en zij-instromers. Hierbij wordt waar mogelijk gebruikt gemaakt van de resultaten en ervaringen die zijn opgedaan in werkgelegenheidsplannen die al lopen (Jeugdwerkgelegenheidsplan in het kader van de jeugdwerkeloosheid en Jobhop, in het kader van moeilijke plaatsbare jeugdigen).

Grotere contracten en beperking nuluren contracten

Werkgevers overleggen eenmaal per jaar met de ondernemingsraad over het contractenbeleid. In dit overleg komen zowel vanuit het perspectief van de organisatie als vanuit het perspectief van de werknemers in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:

- het aangaan van grotere contracten en het opplussen van deeltijdcontracten;
- knelpunten inzake de uitvoering van de werktijdenregeling.

Nulurencontracten:

- a. Jaarlijks zal de werkgever de werknemer met een nulurencontract in de gelegenheid stellen om aan te geven of hij een arbeidsovereenkomst wil met een gemiddeld aantal uren per week.
- b. Met de werknemer die dit aangeeft zal de werkgever in overleg treden om zo mogelijk te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddeld aantal uren per week.
- c. In geval de werknemer met recht toepassing vraagt van de Wet flex en zekerheid honoreert de werkgever dit verzoek.

4. DUURZAME INZETBAARHEID

Scholing

- In de cao wordt vastgelegd dat ieder werkgever verplicht is om ten minste 2,00 % van zijn loonsom aan te wenden voor scholing van werknemers. De aanwending van het budget vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad (scholingsplan).
- De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
- Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.
- Partijen zullen via het A&O VVT fonds het gebruik van EVC's (EVC's voor de kwalificatie voor een beroep en Ervaringscertificaten) faciliteren en stimuleren.

Arbeidsomstandigheden

- Partijen komen overeen te realiseren dat de thema's werkdruk en veiligheid een hoge prioriteit binnen de organisaties krijgen. Hiertoe zullen zij via het A&O VVT fonds over de aanpak van deze vraagstukken kennis overdragen.
- In de cao wordt een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om aan deze thema's samen met de ondernemingsraden binnen het arbobeleid extra aandacht te besteden.

Werktijden en balans werk/ privé

- CAO-partijen zullen via het A&O VVT fonds activiteiten ontwikkelen om de planning van de werktijden te verbeteren. Uitgangspunten hierbij zijn het realiseren van een (betere) balans tussen de belangen van de werknemer en de organisatie.
- CAO-partijen zullen het toekennen van meer zeggenschap aan de werknemers via een aantal pilots "zelfroosteren" onderzoeken.

- Werkgevers zijn verplicht een maal per jaar het werktijdenbeleid met de ondernemingsraad te bespreken. Hierbij dient in ieder geval aan de orde te komen de medezeggenschap van de werknemers bij het vaststellen van de werktijden.
- Programma Duurzame inzetbaarheid
Tijdens de looptijd van de CAO zullen cao- partijen in het kader van duurzame inzetbaarheid een programma op basis van projectvoorstellen uitvoeren. Over het programma en de projectvoorstellen zal het overleg in het SOVVT plaatsvinden. De financiering en/of uitvoering zal plaatsvinden via de Stichting A+O VVT.

Leeftijdsuren

- Met ingang van 1 januari 2012 vervalt het extra verlof in verband met leeftijd uit artikel 6.1 van de CAO (het verlofmandje). Dit met inachtneming van het overgangsrecht.
- Per 1 januari 2012 hebben alle werknemers recht op een verlofmandje bestaande uit een basisvakantieverlof van 224 uur, te weten 144 uur wettelijk verlof en 80 uur bovenwettelijk verlof.
Aan dit basis-vakantieverlof wordt toegevoegd een persoonlijk levensfasebudget (PLB) van 35 uur per jaar te bereiken in 2017. Deze PLB uren worden binnen het verlofmandje expliciet geormerkt als PLB-budget.
- Werknemers moeten ieder jaar een keuze maken of zij de PLB-uren binnen het PLB-budget willen houden dan wel willen storten in de levensloopregeling.
- De werknemer kan de bovenwettelijke verlofuren uit het verlofmandje laten uitbetalen.
- De PLB-uren verjaren niet.
- Indien het aantal PLB uren meer bedraagt dan 5x 35 uur dan moet de werknemer dit meerdere storten op de levensloopregeling dan wel overhevelen naar het basisvakantieverlof.

* Voor deeltijders gelden de genoemde uren naar rato van het dienstverband

** Deze regeling wordt gehanteerd met inachtneming van de fiscale regelgeving terzake.

Levensloopregeling

Bij opname van verlof via de levensloopregeling continueert de werkgever voor zover van toepassing:

- de bijdrage in de premie voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ;
- Indien de werknemer tijdens levensloopverlof een inkomen van ten minste 70% van het laatstgenoten salaris heeft, betalen bij voortzetting van de pensioenopbouw werkgever en werknemer elk hun deel van de pensioenpremie, tenzij werknemer ervoor kiest de pensioenopbouw niet te continueren

Invoeringspad Persoonlijk Levensfasebudget

Het PLB wordt vanaf 1 januari 2012 als volgt, gefaseerd, ingevoerd:

- Op 1 januari 2012 krijgen de werknemers die vallen in de leeftijdscategorie
 - 50 t/m 54 jaar recht op een PLB van 32 uur per jaar
 - 45 t/m 49 jaar recht op een PLB van 22 uur per jaar
 - 40 t/m 44 jaar recht op een PLB van 14 uur per jaar

- 30 t/m 39 jaar recht op een PLB van 7 uur per jaar
- 21 t/m 29 jaar recht op een PLB van 0 uur per jaar
- 20 jaar recht op een PLB van 7 uur per jaar
- 19 jaar recht op een PLB van 14 uur per jaar
- 18 jaar recht op een PLB van 22 uur per jaar

b) Op 1 januari 2013 krijgen de werknemers die vallen in de leeftijdscategorie

- 45 t/m 49 jaar recht op een PLB van 25 uur per jaar;
- 40 t/m 44 jaar recht op een PLB van 20 uur per jaar
- 30 t/m 39 jaar recht op een PLB van 13 uur per jaar
- 21 t/m 29 jaar recht op een PLB van 6 uur per jaar
- 20 jaar recht op een PLB van 6 uur per jaar
- 19 jaar recht op een PLB van 6 uur per jaar
- 18 jaar recht op een PLB van 6 uur per jaar

c) Op 1 januari 2014 krijgen de werknemers die vallen in de leeftijdscategorie

- 45 t/m 49 jaar recht op een PLB van 28 uur per jaar;
- 40 t/m 44 jaar recht op een PLB van 26 uur per jaar;
- 30 t/m 39 jaar recht op een PLB van 19 uur per jaar;
- 21 t/m 29 jaar recht op een PLB van 12 uur per jaar
- 20 jaar recht op een PLB van 12 uur per jaar
- 19 jaar recht op een PLB van 12 uur per jaar
- 18 jaar recht op een PLB van 12 uur per jaar

d) Op 1 januari 2015 krijgen de werknemers die vallen in de leeftijdscategorie

- 45 t/m 49 jaar recht op een PLB van 32 uur per jaar;
- 40 t/m 44 jaar recht op een PLB van 32 uur per jaar
- 30 t/m 39 jaar recht op een PLB van 25 uur per jaar;
- 21 t/m 29 jaar recht op een PLB van 18 uur per jaar
- 20 jaar recht op een PLB van 18 uur per jaar
- 19 jaar recht op een PLB van 18 uur per jaar
- 18 jaar recht op een PLB van 18 uur per jaar

e. Op 1 januari 2016 krijgen de werknemers die vallen in de leeftijdscategorie

- 30 t/m 39 jaar recht op een PLB van 32 uur per jaar;
- 21 t/m 29 jaar recht op een PLB van 24 uur per jaar
- 20 jaar recht op een PLB van 24 uur per jaar
- 19 jaar recht op een PLB van 24 uur per jaar
- 18 jaar recht op een PLB van 24 uur per jaar

f. Op 1 januari 2017 krijgen alle werknemers recht op een PLB van 35 uur per jaar.

Overgangsrecht PLB

De invoering van de PLB gaat gepaard met de onderstaande overgangsregeling:

Rechten per 1 januari 2012 van werknemers die op 31 december 2011, 55 jaar of ouder zijn

- a) Werknemers die op 31 december 2011, 55 jaar en ouder zijn, en niet vallen onder punt b, hebben met ingang van 1 januari 2012 recht op een PLB, dat gelijk is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop zij in 2011 recht hadden. *Toelichting: Dit betreft de werknemers die volgens het verlovmandje artikel 6.1 van de CAO recht hebben op 93 uur;*
- b) Werknemers van 55 jaar en ouder, die vallen onder artikel 6.1.2 van de CAO VVT, hebben met ingang van 1 januari 2012 recht op een PLB, dat gelijk is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop zij in 2011 recht hadden. *Toelichting: Dit betreft de werknemers die onder de garantieregeling verlof in de v&v vallen; deze hebben ogv dit art. recht op 108 uur extra respectievelijk werknemers die vallen onder de garantieregeling van de 55+regeling; zij hebben recht op 18 of 19 uur*

Rechten bij bereiken 55 jarige leeftijd van werknemers die op 31 december 2011, 50 jaar of ouder zijn

- c) Werknemers die op 31 december 2011 in dienst zijn bij de werkgever:
- 50 jaar zijn, hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, recht op een PLB van 45 uur;
 - 51 jaar zijn, hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, recht op een PLB van 55 uur;
 - 52 jaar zijn, hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, recht op een PLB van 60 uur;
 - 53 jaar zijn, hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, recht op een PLB van 70 uur;
 - 54 jaar zijn, hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, recht op een PLB van 80 uur.

Voorlichting

CAO-partijen zullen een informatie en voorlichting traject richting werkgevers en werknemers rondom de invoering van het nieuwe verlofsysteem opzetten en uitvoeren.

5. Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen

Artikel 12.2 CAO VVT, lid 2 wordt als volgt gewijzigd: Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie van (een deel van) de organisatie die een aanmerkelijke wijziging tot gevolg heeft in de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers **op één of meer binnen een tijdvak van 3 maanden gelegen tijdstippen**, dient hij een voorlopig reorganisatieplan op te stellen.

Lid 3: Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de organisatie dat 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, **op één of meer binnen een tijdvak van 3 maanden gelegen tijdstippen**, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen.

6. TOEPASSING CAO-VVT VOOR BTN LEDEN

De CAO-Thuiszorg, looptijd 1 maart 2008 tot 1 maart 2010, die geldt voor leden van de BTN, wordt vanaf 1 maart 2010 tot 1 januari 2011 geïncorporeerd in de CAO-VVT 2010-2012. Per 1 januari 2011 vervalt het voor de leden van de BTN geldende Thuiszorg-deel. Vóór 1 januari 2011 worden in het voor de leden van de BTN geldende Thuiszorg-deel van de CAO-VVT de volgende afspraken uit dit principe-akkoord geïmplementeerd op de daarbij afgesproken inwerkingtredingsdatum, te weten:

- De algemene loonsverhoging van 0,50% per 1 september 2010 alsmede de eenmalige uitkering van 0,60% van het jaarsalaris 2010.

Per 1 januari 2011 vervalt het voor leden van de BTN geldende Thuiszorg-deel en geldt integraal de CAO-VVT 2010-2012. CAO-partijen zullen tijdig vóór 1 januari 2011 overleg voeren over eventuele latere invoeringsdata van onderdelen van de CAO-VVT voor leden van de BTN dan 1 januari 2011. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- a. de bepalingen van de CAO-VVT gelden per 1 januari 2011;
- b. indien voor onderdelen van de CAO-VVT om invoeringstechnische en/of organisatorische redenen een latere invoeringsdatum dan 1 januari 2011 wenselijk is, stellen cao-partijen in onderling overleg een latere invoeringsdatum vast;
- c. indien door cao-partijen voor onderdelen van de CAO-VVT een latere invoeringsdatum dan 1 januari 2011 wordt vastgesteld, dan blijven tot de invoeringsdatum de ter zake geldende bepalingen uit de CAO-Thuiszorg gelden. Deze zullen voor de leden van de BTN in de CAO-VVT worden opgenomen.

7. OVERIGE ONDERWERPEN

De (technische, tekstuele) afspraken waarover wij eerder overeenstemming hebben bereikt maken integraal onderdeel van deze bieding uit. Dit betreft:

- de opname van een cao-bepaling inzake de VVAR;
- tekstuele verduidelijking van de tekst inzake de FWG herindelingprocedure FWG 3.0 (dit betreft de salarisgarantie FWG 3.0 uit de CAO V&V artikel 3.1.6) . Deze tekst wordt in de cao opgenomen. (Bijlage)
- de Ondernemingsovereenkomst: er zal nadere informatie aan werkgevers/werknemers worden verstrekt over de relatie tussen de ondernemingsovereenkomst en de individuele arbeidsovereenkomst en welke onderwerpen gedecentraliseerd zijn. Onderdeel van de informatie is een document waarin de betreffende artikelen integraal zijn opgenomen
- Eindejaarsuitkering: de tekst over het inruilen van 1% EJU voor 25 vakantiedagen wordt verduidelijkt.
- loondoorbetaling bij ziekte: de genoemde referentieperiode loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (artikel 8.1 lid 2 b) geldt voor hele VVT, niet alleen voor Thuiszorg.
- Inzichtelijk maken van nog te harmoniseren zaken
- Overige technische/redactionele punten: in een technisch overleg bij de uitwerking van de cao worden deze punten betrokken.

Bijlage 1 bij principeakkoord CAO VVT d.d. 20 november 2010

Artikel ... (treedt in werking voor inschrijvingen op gemeentelijke opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging per 1 januari 2011, op het moment dat de CAO VVT inclusief deze bepaling Algemeen Verbindend is verklaard).

In aanvulling op de overlegplicht van artikel 10a Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Stb. 2006, 351 en Stb. 2009, 346) gelden, in het kader van het aangaan respectievelijk in het kader van wijzigingen in de contractuele betrekkingen tussen de werkgever en de gemeente inzake de opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging in natura, gelden voor de bij dit overleg betrokken werkgevers de navolgende verplichtingen:

1. Werkingssfeer

1. Verliezende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de WMO zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verloren of wiens gegunde opdracht is verminderd.
2. Verkrijgende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de WMO zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verkregen of wiens gegunde opdracht is vermeerderd.
3. Werknemer: de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verricht bij cliënten in het kader van hulp bij het huishouden voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is bij de verliezende werkgever.
4. Deze regeling geldt niet indien de Wet overgang ondernemingen als bedoeld in de artikelen 7: 662 tot en met 7: 666 BW van toepassing is, waarbij de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en de daar werkzame werknemer(s) bij overgang van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

2. Verplichtingen

1. De werkgever die inschrijft op een gemeentelijke opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging in natura, vermeldt de verplichtingen ingevolge deze regeling in de offerte.
2. De verliezende werkgever(s) en de verkrijgende werkgever(s) treden gezamenlijk in overleg over de overname door de verkrijgende werkgever(s) van de bij de verliezende werkgever in dienst zijnde werknemers, voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is.
3. De in lid 2 genoemde werkgevers stellen de betrokken gemeente(n) op de hoogte van het in lid 2 bedoelde overleg met het verzoek hieraan deel te nemen met als doel te komen tot concrete afspraken over een inhoudelijke bijdrage van de gemeente op grond van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor (behoud van) de lokale werkgelegenheid.
4. De verliezende werkgever(s) stelt (stellen) een (gezamenlijk) overzicht op met werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 3. Daarbij worden de werknemers evenredig ingedeeld, waarbij tenminste rekening wordt gehouden met:
 - a. functiegroep;
 - b. de contractuele arbeidsduur.
5. In goed onderling overleg tussen de verkrijgende werkgevers vindt een redelijke en evenredig gespreide verdeling van het aantal werknemers plaats, te meten op FTE-basis en rekening houdend met de indeling als bedoeld in lid 4.

6. De verkrijgende werkgever(s) is (zijn) verplicht aan de op grond van lid 5 verdeelde werknemer(s) een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden die zoals die laatstelijk op de werknemer van toepassing waren bij de verliezende werkgever.
7. Indien voor een of meer werkgevers uit dwingende wet- en regelgeving verplichtingen voortvloeien, zoals (herplaats)verplichtingen jegens reeds in dienst zijnd personeel die van invloed zijn op de mate waarin personeel kan worden overgenomen, kan van de verplichting van leden 4, 5 en 6 worden afgeweken. Daarbij wordt zoveel mogelijk in de geest van deze regeling gehandeld.

3. Klachtencommissie

1. CAO-partijen stellen een klachtencommissie in, bestaande uit twee vertegenwoordigers namens de werkgeversorganisaties en twee vertegenwoordigers namens de werknemersorganisaties alsmede een door deze vertegenwoordigers te benoemen voorzitter.
2. De commissie heeft tot taak, klachten van een bij het in deze regeling bedoelde overleg betrokken werkgever in behandeling te nemen en te beoordelen of de werkgever(s) tot wie de klacht zich richt, in redelijkheid aan de in deze regeling bedoelde voorwaarden heeft (hebben) meegewerkt.
3. Het oordeel van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Slechts indien alle betrokken werkgevers de commissie schriftelijk om een oordeel verzoeken, is het oordeel van de commissie bindend.
4. De commissie stelt ten behoeve van haar werkzaamheden een reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan cao-partijen.
5. De kosten van de commissie komen voor rekening van cao-partijen die daartoe een vergoedingsregeling opstellen.

Bijlage 2 bij principeakkoord CAO VVT d.d. 20 november 2010

CAO V&V 2006 - 2007

Artikel 3.1.6 *Salarisgarantie FWG 3.0*

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

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht op 20 november 2010

Namens ActiZ

G.H.M. Verkerk

Namens BTN

H. Elshoff

Namens ABVAKABO FNV

E. Merlijn

Namens CNV Publieke Zaak

A. Mellema

Namens FBZ

L. de Groot

Namens NU'91

E. van Soelen