

Hoofdpunten eindbod werkgevers cao Kinderopvang

Salarisstijging

Er is een aanbod voor aanpassing voor de salarissen. De salarisverhoging in 18 maanden (1 juli 2021 t/m 31 december 2022) bedraagt 3,5%: 3% structureel en 0,5% eenmalig.

Niet groepsgebonden uren

Het aantal niet groepsgebonden uren wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 4 uur naar 50 uur per fte per jaar per vestiging.

De jaarurensystematiek (JUS)

De jaarurensystematiek (JUS) wordt gewijzigd. Het maximale saldo min- of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen, wordt verlaagd naar maximaal 2 weken. Dit geldt alleen voor medewerkers die volledig werkzaam zijn in de dagopvang. Voor medewerkers die (ook) werken in de BSO of Peuterwerk blijven de huidige afspraken gelden, omdat hun roosters de schoolweken en schoolvakanties moeten kunnen blijven volgen.

Beschikbaarheidsdag

Er wordt niet meer gesproken over een beschikbaarheidsdag maar over roosterdagen en niet-roosterdagen. Zodat duidelijk is dat er dagen zijn waarop de medewerker werkt, een dag waarop de medewerker mag worden ingeroosterd en dag(en) waarop de medewerker in principe niet mag worden ingeroosterd (wel in overleg). Als de medewerker wordt ingeroosterd op een extra roosterdag, wordt dit tijdig vooraf door de werkgever besproken met de medewerker.

Functiedifferentiatie

Van de voorbeelden in het functieboek van functiedifferentiaties op de functie van de pedagogisch medewerker, wordt functiedifferentiatie 2 structureel opgenomen in het functieboek. Het onderscheidende criteria tussen schaal 6 en 7 wordt herkenbaarder.

Buitengewoon verlof

Als zich een bijzondere gebeurtenis voordoet heeft de medewerker recht op verlof. Bij andere niet genoemde bijzondere gebeurtenissen in de privé- sfeer heeft de medewerker het recht om zelf een verlofdag op te nemen. De medewerker vraagt dit 3 dagen van tevoren aan tenzij dat door omstandigheden niet mogelijk is. De werkgever kan alleen verlof weigeren als er sprake is van een zwaarwichtige reden.

Vakantieverlof

Medewerkers krijgen het recht om te vragen om minimaal drie weken aaneengesloten vakantie. De werkgever moet zijn best doen om dit mogelijk te maken. Als het niet lukt om dit voor iedere medewerker die dit vraagt mogelijk te maken, zorgt de werkgever voor een eerlijke verdeling van de opties en bewaakt de werkgever dat in volgende jaren de verzoeken van weer andere medewerkers worden gehonoreerd.

Aanvullend geboorteverlof

Een medewerker die na de bevalling van zijn/haar partner recht heeft op het wettelijk aanvullend geboorteverlof en die gebruik maakt van dit recht, ontvangt van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Deze uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

Onkostenvergoeding mobiele apparatuur

Als de medewerker eigen mobiele apparatuur moet gebruiken om haar werk te kunnen doen, is er recht op een vergoeding voor het gebruik van de eigen apparatuur. Dit wordt duidelijker opgenomen in de cao. In de beroepscode komt aandacht voor het gebruik van mobiele telefoon en social media in relatie tot het beroep van de Pedagogisch Medewerker.

Levensfasebudget

Aan de afspraken over het Levensfasebudget wordt studieverlof toegevoegd als extra doel.