

Sociaal Convenant

t.b.v.

Overgang werknemers jeugdgezondheidszorg 0-4 jaar

van

Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land

naar

Openbaar lichaam GGD IJsselland

Inhoudsopgave	PAGINA
INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN	4
ARTIKEL 1.1 VERKLARING WERKGEVERS EN WERKNEMERSORGANISATIES	4
ARTIKEL 1.2 JURIDISCH KADER	5
ARTIKEL 1.3 WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR	5
ARTIKEL 1.4 BEGRIPSBEPALINGEN	5
ARTIKEL 1.5 INTERPRETATIE	6
ARTIKEL 1.7 BEKENDMAKING	6
HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING BIJ GGD IJSSELLAND	7
ARTIKEL 2.1 AANSTELLING BIJ GGD IJSSELLAND	7
ARTIKEL 2.2 ARBEIDSVORWAARDEN	7
HOOFDSTUK 3 GARANTIES	7
ARTIKEL 3.1 WERKGELEGENHEID.....	7
ARTIKEL 3.2 SALARISGARANTIE	7
ARTIKEL 3.3 GARANTIE DIENSTTIJD	9
ARTIKEL 3.4 GARANTIE VAKANTIE-UREN WERKNEMERS 50 JAAR EN OUDER OP 31 DECEMBER 2011	9
HOOFDSTUK 4 RECHTSPPOSITIE BIJ OVERGANG NAAR GGD IJSSELLAND	10
ARTIKEL 4.1 PENSIOENVOORZIENING	10
ARTIKEL 4.2 VERZEKERINGEN	11
ARTIKEL 4.3 VAKANTIE-UREN EN OVERUREN	11
ARTIKEL 4.4 VAKANTIEBIJSLAG EN EINDEJAARSUITKERING.....	11
ARTIKEL 4.5 FISCALE VOORZIENINGEN	11
ARTIKEL 4.6 GEEN TERUGBETALINGSVERPLICHTING BIJ OVERGANG	11
ARTIKEL 4.7 LOPENDE AFSPRAKEN	11
ARTIKEL 4.8 INTEGRITEIT	12
HOOFDSTUK 5 OVERIGE AFSPRAKEN	12
ARTIKEL 5.1 MEDEZEGGENSCHAP	12
ARTIKEL 5.2 PERSONEELSDOSSIER	12
ARTIKEL 5.3 WERKWIJZE OVERDRACHT	123
ARTIKEL 5.4 BEZWAREN UITVOERING SOCIAAL CONVENANT	13
BIJLAGE 1: WERKNEMERSOVERZICHT	
BIJLAGE 2: RECHTSPPOSITIEVERGELIJKING	

Inleiding

De gemeente Steenwijkerland heeft besloten de 0-19 jarigen zorg integraal onder te brengen bij GGD IJsselland. De integrale jeugdgezondheidszorg (JGZ) moet per 1 januari 2018 zijn gerealiseerd. Het gevolg hiervan is dat 13 werknemers van Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land (Zorggroep ONL) overgaan naar GGD IJsselland.

Vanwege de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de JGZ is gekozen voor publieke aansturing van de totale JGZ. Door nu ook de 0-4 jarigenzorg onder te brengen bij GGD IJsselland wordt dit gerealiseerd. De gemeente Steenwijkerland verwacht een verbetering van de effectiviteit van de JGZ als zij is ondergebracht bij één organisatie. Tevens verdwijnt op deze manier de "knip" bij 4 jaar. Verder zal er makkelijker wijkgericht gewerkt kunnen worden. Een adequate inrichting van de JGZ die aansluit bij de ontwikkeling van Centra voor Jeugd en Gezin is met één verantwoordelijke organisatie makkelijker te realiseren.

De uitvoerende werkzaamheden van de JGZ werknemers zullen door dit besluit nauwelijks veranderen. Het landelijk Basistakenpakket JGZ is uitgangspunt voor de werkzaamheden.

De werknemers van Zorggroep ONL vallen onder het arbeidsrecht, de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) en aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van Zorggroep ONL. De werknemers komen vanaf 1 januari 2018 te vallen onder het ambtenarenrecht, de CAR/UWO (cao sector Gemeenten) en aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD IJsselland. Dit sociaal convenant ziet op een zorgvuldige overgang in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van betrokken werknemers.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Verklaring werkgevers en werknemersorganisaties

Partijen bij dit sociaal convenant zijn:

de werkgevers:

- Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land, gevestigd te (8331 KG) Steenwijk aan de Mr. Zigher ter Steghestraat 9 onder kvk 39084589, hierna te noemen: '**Zorggroep ONL**', rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. F.J. Kodden, MBA-H, voorzitter Raad van Bestuur
- Openbaar lichaam "GGD IJsselland", gevestigd te (8011 CV) Zwolle aan de Zeven Alleetjes 1 onder kvk 50594761, hierna te noemen: '**GGD IJsselland**', rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. E.W. Anker, voorzitter

enerzijds en

de werknemersorganisaties:

- **CGMV**, gevestigd te (8017 JL) Zwolle aan de Hanzelaan 342, vertegenwoordigd door de heer N. Rook
- **CNV Overheid**, gevestigd te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, vertegenwoordigd door mevrouw K. Kasper
- **CNV Zorg & Welzijn**, gevestigd te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, vertegenwoordigd door mevrouw K. Kasper
- **FBZ/LAD**, gevestigd te (3528 AJ) Utrecht aan de Janssoniuslaan 34-36, vertegenwoordigd door de heer drs. R. Barendse
- **NU '91**, gevestigd te (3527 GA) Utrecht aan de Bernadottelaan 11, vertegenwoordigd door mevrouw Y. Hylkema

anderzijds,

komen het volgende sociaal convenant overeen met als doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de werknemers die overgaan van Zorggroep ONL naar GGD IJsselland.

Het betreft werknemers die op 31 december 2017 in dienst zijn van Zorggroep ONL op basis van een op 1 januari 2018 doorlopende arbeidsovereenkomst en werkzaam zijn

- in een functie voor de JGZ voor de gemeente Steenwijkerland of
 - in een functie voor de JGZ voor de gemeente Steenwijkerland die voor minimaal 50% kan worden toegeschreven aan JGZ-taken voor genoemde gemeente. Dit betreft nader aangeduide werknemers. Uitzonderingen hierop kunnen in overleg tussen beide werkgevers en de betrokken werknemer worden gemaakt, wanneer toepassing van dit uitgangspunt leidt tot een onredelijke situatie.
- Werknemers die overgaan van Zorggroep ONL naar GGD IJsselland staan genoemd in bijlage 1 bij dit sociaal convenant (zie ook artikel 1.3, lid 1). Zij zullen per 1 januari 2018 in ambtelijke dienst worden aangesteld bij GGD IJsselland onder gelijktijdige beëindiging van het dienstverband met Zorggroep ONL. Hun diensttijd nemen zij mee naar GGD IJsselland.

Artikel 1.2 Juridisch kader

1. Dit sociaal convenant is opgesteld in het kader van de beëindiging van de financieringsregeling tussen Zorggroep ONL en de gemeente Steenwijkerland ten aanzien van de JGZ 0-4 jaar per 31 december 2017 en de aansluitende overgang van deze taken per 1 januari 2018 naar GGD IJsselland.
2. De besluitvorming van de gemeente Steenwijkerland ten aanzien van de integratie van de JGZ 0-4 met JGZ 4-19 leidt - gelet op alle feiten en omstandigheden - tot opvolgend werkgeverschap van GGD IJsselland ten opzichte van Zorggroep ONL.
3. Het sociaal convenant regelt in het bijzonder de rechtspositionele gevolgen van de overgang van betrokken werknemers van de afdeling JMZ van Zorggroep ONL naar GGD IJsselland per 1 januari 2018. Bij de totstandkoming van dit sociaal convenant hebben partijen een rechtspositievergelijking van huidige en nieuwe arbeidsvoorwaarden gehanteerd (zie bijlage 2). Het convenant gaat uit van gelijkwaardige arbeidsvoorwaardenpakketten bij Zorggroep ONL en GGD IJsselland: door de overgang naar GGD IJsselland gaan betrokken werknemers er per saldo in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit.
4. Betrokken werknemers krijgen per 1 januari 2018 een aanstelling in ambtelijke dienst bij GGD IJsselland. Hun uitdiensttreding bij Zorggroep ONL geeft geen recht op een transitievergoeding, omdat hun dienstverband bij GGD IJsselland feitelijk wordt voortgezet (artikel 7:673, lid 4, sub b van het BW) en omdat GGD IJsselland in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO een gelijkwaardige voorziening kent (artikel 7:673b, lid 1 van het BW).
5. Als gevolg van hun aanstelling als ambtenaar is het BW vanaf 1 januari 2018 formeel niet meer van toepassing op betrokken werknemers. Bij de overgang gaan de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van betrokken werknemers over naar GGD IJsselland, met inachtneming van de bepalingen van dit sociaal convenant.

Artikel 1.3 Werkingsfeer en werkingsduur

1. Dit sociaal convenant is van toepassing op de werknemers genoemd in bijlage 1.
2. Dit sociaal convenant treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend, en heeft een looptijd totdat eventuele bezwaren in het kader van dit sociaal convenant zijn afgewikkeld.
3. Partijen kunnen dit sociaal convenant met onderlinge toestemming tussentijds wijzigen, aanvullen of verlengen.
4. Partijen komen in april 2018 bij elkaar om de uitvoering van dit sociaal convenant te evalueren alsmede om een rapportage van eventuele bezwarenprocedures te bespreken. Wanneer partijen bij elkaar komen niet mogelijk of nodig oordelen, vindt de evaluatie schriftelijk plaats.
5. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal convenant blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal convenant is verstreken.
6. Als bij GGD IJsselland na de overgangsdatum organisatieveranderingen in de jeugdgezondheidszorg plaatsvinden, is daarbij het Algemeen Sociaal Statuut GGD IJsselland van toepassing.

Artikel 1.4 Begripsbepalingen

In dit sociaal convenant wordt verstaan onder:

Zorggroep ONL:	Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land, genoemd in artikel 1.1;
GGD IJsselland:	Het openbaar lichaam "GGD IJsselland", genoemd in artikel 1.1;
Dagelijks bestuur:	Het dagelijks bestuur van GGD IJsselland;
Werknemer:	De werknemer bedoeld in artikel 1.3, lid 1;
JGZ:	Jeugdgezondheidszorg;
BW:	Burgerlijk Wetboek

Cao VVT:	de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg met looptijd van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018, alsmede de aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van Zorggroep ONL;
CAR/UWO:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst, d.w.z. de cao gemeenten met looptijd 1 mei 2017 tot en met 31 december 2018, alsmede de aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD IJsselland;
Functie:	Een door de werknemer in opdracht verricht samenhangend geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
Schaal:	Salarisschaal;
IKB:	Het individueel keuzebudget als bedoeld in hoofdstuk 3, paragraaf 5 van de CAR/UWO;
Overgangsdatum:	1 januari 2018;
Peildatum:	31 december 2017;
Was-lijst:	het in artikel 5.3 bedoelde overzicht dat Zorggroep ONL aan een werknemer verstrekt met daarin zijn individuele relevante rechtspositionele gegevens per de peildatum;
Wordt-lijst:	het in artikel 5.3 bedoelde overzicht dat GGD IJsselland aan een werknemer verstrekt met daarin zijn individuele relevante rechtspositionele gegevens per de overgangsdatum.

Artikel 1.5 Interpretatie

Indien bij de uitvoering van dit sociaal convenant verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

Artikel 1.6 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit sociaal convenant voor de individuele werknemer tot een onvoorziene en onbillijke situatie leidt, wijkt GGD IJsselland op verzoek van de werknemer in een voor hem gunstige zin af.

Artikel 1.7 Bekendmaking

Zorggroep ONL en GGD IJsselland maken dit sociaal convenant binnen vijf werkdagen na ondertekening aan hun werknemers bekend. Dit kan door publicatie op de website en/of door het toesturen of uitreiken aan de werknemers.

Hoofdstuk 2 Indiensttreding bij GGD IJsselland

Artikel 2.1 Aanstelling bij GGD IJsselland

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij Zorggroep ONL eindigt op de overgangdatum van rechtswege. Op de overgangdatum gaat de werknemer in dezelfde functie voor dezelfde (formele) arbeidsduur per week over van Zorggroep ONL naar GGD IJsselland.
2. De werknemer krijgt op de overgangdatum een aanstelling naar publiekrecht als ambtenaar bij GGD IJsselland. Aanstelling geschiedt:
 - a. in tijdelijke dienst als de werknemer bij Zorggroep ONL een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, en wel voor de op de overgangdatum nog resterende duur van die arbeidsovereenkomst;
 - b. in vaste dienst als de werknemer bij Zorggroep ONL een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had.

Artikel 2.2 Arbeidsvoorwaarden

Vanaf de overgangdatum gelden niet langer de arbeidsvoorwaarden van Zorggroep ONL (cao VVT), maar die van GGD IJsselland (CAR/UWO), aangevuld met de bepalingen van dit sociaal convenant.

Hoofdstuk 3 Garanties

Artikel 3.1 Werkgelegenheid

Gedwongen ontslagen ten gevolge van de overgang per 1 januari 2018 naar GGD IJsselland zijn niet aan de orde.

Artikel 3.2 Salarisgarantie

1. Met ingang van de overgangdatum krijgt de werknemer een bruto- en nettosalarisgarantie. De grondslag hierbij is het salaris bij Zorggroep ONL op de peildatum. De nettosalarisgarantie houdt in dat de werknemer op jaarbasis hetzelfde netto bedrag krijgt uitbetaald. Door effecten van premieheffing kan de nettosalarisgarantie van invloed zijn op het brutosalaris. Er geldt ook een brutosalarisgarantie. De bruto- en nettosalarisgarantie houdt geen rekening met eventuele gevolgen voor het gezinsinkomen van de werknemer. Door stijging van het brutosalaris kunnen bijvoorbeeld inkomensafhankelijke fiscale voorzieningen, zoals huur-, kinderopvang- en zorgtoeslag lager worden.

De bruto- en nettosalarisgarantie komen als volgt tot stand.

- GGD IJsselland waardeert de huidige functie van de werknemer aan de hand van het bij GGD IJsselland van kracht zijnde functiewaarderingssysteem.
- Op de overgangdatum vindt inpassing plaats in de CAR/UWO-schaal waarin de functie van de werknemer gewaardeerd is.
- Door de nettosalarisgarantie krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum hetzelfde nettosalaris als op de peildatum. Als het brutosalaris als gevolg hiervan lager uitvalt dan het brutosalaris op de peildatum, dan krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum het op de peildatum geldende brutosalaris (brutosalarisgarantie).
De berekening gaat uit van het jaarinkomen, dat de volgende bestanddelen kent:
 - maandsalaris
 - vakantietoelage
 - eindejaarsuitkering
 - levensloopbijdrage (geldt alleen bij GGD IJsselland).

Bij GGD IJsselland zijn de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage onderdelen van het IKB die vermeld staan in artikel 3:28, lid 2, sub a, b en c van de CAR/UWO.

- Inpassing in de CAR/UWO-schaal vindt plaats in het berekende (bruto) schaalbedrag of, als dit in de CAR/UWO-schaal niet voorkomt, in het eerst hogere bedrag van deze schaal.
 - Als het berekende (bruto) salarisbedrag hoger is dan het maximum van de voor de werknemer geldende schaal, vindt inpassing in het maximum van de schaal plaats. De werknemer krijgt dan het verschil met het berekende (bruto) salarisbedrag in de vorm van een maandelijkse garantietoelage uitgekeerd. Bij een algemene verhoging van de salarissen gaat ook de garantietoelage omhoog. De garantietoelage maakt, na toepassing van de algemene verhoging, deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikel 3:28, lid 2, sub a, b en c van de CAR/UWO) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Naast de bruto- en nettosalarisgarantie behoudt de werknemer zijn perspectief binnen de op de peildatum geldende salarisschaal bij Zorggroep ONL. Deze perspectiefgarantie is alleen van belang als het maximum van de voor de werknemer geldende schaal bij Zorggroep ONL hoger is dan het maximum van zijn schaal bij GGD IJsselland.
- De garantie van het salarispectief komt als volgt tot stand. Zodra de werknemer het maximum van zijn salarisschaal bij GGD IJsselland bereikt heeft, krijgt hij op de volgende periodiekdatum een garantietoelage tot het naast hogere bedrag binnen de bij Zorggroep ONL geldende schaal volgens de cao VVT 2016-2018. Op elke volgende periodiekdatum gaat de garantietoelage omhoog met het bedrag van één periodiek binnen deze schaal, totdat de werknemer het maximum van de schaal heeft bereikt. Bij een algemene verhoging van de salarissen bij GGD IJsselland gaat ook de garantietoelage omhoog. De garantietoelage maakt, na toepassing van de algemene verhoging, deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikel 3:28, lid 2, sub a, b en c van de CAR/UWO) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
3. De garantietoelagen als bedoeld in lid 1 en 2 vervallen:
- a. als de functie van de werknemer in de toekomst een hogere waardering krijgt en GGD IJsselland de werknemer dusdanig in de hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
 - b. als de werknemer in de toekomst bij GGD IJsselland een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een hogere schaal, en GGD IJsselland hem dusdanig in deze hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
 - c. als de werknemer in de toekomst bij GGD IJsselland op eigen verzoek een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een lagere schaal.
4. De werknemer behoudt zijn periodiekdatum. Als deze op 1 januari valt, vindt de eerste periodieke verhoging op de overgangdatum plaats.
5. Als de werknemer vóór de overgangdatum aanspraak heeft op of in het bezit is van een bijzondere beloning als bedoeld in artikel 3.8 van de cao VVT, behoudt hij deze vanaf de overgangdatum. Dit met handhaving van de overeengekomen tijd en grond van de bijzondere beloning. Vanaf de overgangdatum geldt de bijbehorende bepaling van de CAR/UWO als rechtsgrond van de bijzondere beloning.

De berekening van de bijzondere beloning geschiedt op dezelfde wijze als de bruto- en nettosalarisgarantie. Dat wil zeggen: het netto bedrag van de op de peildatum geldende bijzondere beloning wordt gegarandeerd. Indien dit leidt tot een lager bruto bedrag dan het op de peildatum geldende bruto bedrag, dan krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum het op de peildatum geldende bruto bedrag uitbetaald.

Artikel 3.3 Garantie diensttijd

1. De bij Zorggroep ONL doorgebrachte diensttijd tot aan de overgangdatum geldt als diensttijd doorgebracht bij GGD IJsselland. Daarom geldt de datum van indiensttreding bij Zorggroep ONL - dan wel diens rechtsvoorganger(s) - als de datum van indiensttreding bij GGD IJsselland.
2. In aanvulling op lid 1: diensttijd die op grond van de cao VVT, artikel 3.14 meetelt voor de jubileumgratificatie, geldt als diensttijd doorgebracht bij de overheid. Dit met het oog op het toekennen van de ambtsjubileumgratificatie (artikel 3:19 van de CAR/UWO). Dat wil zeggen dat overheidsdiensttijd gelijkgesteld wordt aan:
 - diensttijd doorgebracht bij één of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van de cao VVT vallen (een thuiszorgorganisatie of een verpleeg- of verzorgingstehuis), alsmede
 - diensttijd in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de cao Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die cao was ondergebracht.
3. De ambtsjubileumgratificatie zoals bedoeld in artikel 3:19 van de CAR/UWO wordt alleen toegekend als de werknemer op het moment van het bereiken van een daar genoemd ambtsjubileum bij GGD IJsselland in dienst is.

Artikel 3.4 Garantie vakantie-uren werknemers 50 jaar en ouder op 31 december 2011

1. De werknemer als bedoeld in de artikel 6.2 of 6.3, lid 1 onder a van de cao VVT die op 31 december 2011 in dienst was van een VVT-werkgever en 50 jaar of ouder was, krijgt bij GGD IJsselland minder vakantie-uren dan de werknemer bij Zorggroep ONL zou hebben gekregen. Deze achteruitgang in vakantie-uren wordt meestal gecompenseerd door een verbetering in overige arbeidsvoorwaarden, vooral als gevolg van inpassing in de CAR/UWO-schaal en de toepasselijkheid van de onderdelen van het IKB als bedoeld in artikel 3:28 van de CAR/UWO. De vermindering van vakantie-uren is voor de verschillende leeftijdsgroepen op voltijdbasis:
 - 45 uren indien 50 jaar op 31 december 2011
 - 50 uren indien 51 jaar op 31 december 2011
 - 60 uren indien 52 jaar op 31 december 2011
 - 70 uren indien 53 jaar op 31 december 2011
 - 80 uren indien 54 jaar op 31 december 2011
 - 93 uren indien 55 jaar op 31 december 2011
 Voor deeltijders geldt bovenvermeld aantal vakantie-uren naar evenredigheid van de omvang van de arbeidsduur.
2. Voor de in lid 1 bedoelde werknemer geldt de volgende garantie:

Indien de salarisverbetering op jaarbasis als gevolg van de salarisinpassing op grond van artikel 3.2 de waarde van de vermindering in vakantie-uren niet volledig compenseert, krijgt de werknemer jaarlijks het negatieve verschil als extra vakantie-uren toegekend, onder de volgende voorwaarden:

 - a. voor de werknemer die op 31 december 2011 in dienst was van een VVT-werkgever wordt aan de hand van lid 1 bepaald wat de vermindering aan vakantie-uren is, op basis van de leeftijd op 31 december 2011, de bijbehorende vermindering en de deeltijdfactor van de werknemer;
 - b. de waarde van de vakantie-uren wordt bepaald aan de hand van het uurloon per de overgangdatum;
 - c. de jaarlijkse compensatie wordt per de overgangdatum eenmalig vastgesteld;
 - d. het aantal extra vakantie-uren wordt volgens de normale afrondingsregels afgerond op hele uren;
 - e. er wordt geen compensatie verleend als het berekende negatieve verschil vóór 1 januari 2020 wordt gecompenseerd door een stijging in salaris als gevolg van periodieke verhogingen dan wel de perspectiefgarantie als bedoeld in artikel 3.2, lid 2;
 - f. als de deeltijdfactor in de toekomst op eigen verzoek van de werknemer lager wordt, wordt de jaarlijkse compensatie naar evenredigheid bijgesteld.
3. De werknemer kan vakantie-uren kopen in het IKB van GGD IJsselland (artikel 3:29, lid 1, sub a van de CAR/UWO). Als de werknemer dat doet kan de werknemer het onder lid 2, sub a bedoelde aantal vakantie-uren in drie achtereenvolgende jaren kopen en reserveren om in de toekomst in één keer op te nemen ten behoeve van een langer durend verlof. Dit spaarverlof dient de werknemer in samenspraak met zijn leidinggevende in te plannen, waarbij als kader geldt dat het uiterlijk voor beëindiging van het dienstverband bij GGD IJsselland (bijvoorbeeld

bij pensionering) wordt opgenomen. Eventueel niet opgenomen spaarverlof vervalt bij uitdiensttreding en wordt dus niet uitbetaald.

Hoofdstuk 4 Rechtspositie bij overgang naar GGD IJsselland

Artikel 4.1 Pensioenvoorziening

1. Voor de pensioenvoorziening meldt GGD IJsselland de werknemer per de overgangdatum aan als deelnemer bij de Stichting Pensioenfonds ABP (ABP).
2. Om pensioenbreuk te voorkomen kan met instemming van de werknemer waardeoverdracht plaatsvinden onder door het ABP en de Stichting Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PfZW) te stellen voorwaarden. In dit verband verzoekt GGD IJsselland het PfZW om collectieve waardeoverdracht. Werknemers die collectief toetreden tot het ABP behouden hun voorwaardelijke inkoopanspraken.
3. De affinanciering van voorwaardelijke inkoopanspraken op de leeftijd van 55 jaar, zoals die geldt bij PfZW, wordt bij het ABP niet toegepast. Het ABP hanteert de wettelijke affinancieringstermijn van 15 jaar, die eindigt op 31 december 2020 of zoveel eerder als de werknemer met pensioen gaat.
De werknemer die vóór 2021:
 - op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO wegens reorganisatie wordt ontslagen; of
 - op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van de CAR/UWO wegens arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen; en
 - op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt
 ontvangt van GGD IJsselland een compensatie voor eventueel verlies van voorwaardelijke inkoopanspraken als gevolg van het niet behalen van de affinancieringstermijn als bedoeld in het vorige lid. Hiervan kan slechts sprake zijn als de werknemer zijn ABP-deelnemerschap verliest of, bij behoud van ABP-deelnemerschap, de voorwaardelijke inkoopanspraken verloren gaan door een langere onderbreking dan de onderbreking bedoeld in overgangsbepaling D, lid 3 bij artikel 7.5 uit het Pensioenreglement van het ABP. Dit recht op compensatie geldt ook voor de werknemer die vóór 2021:
 - na verlies van zijn of haar functie wegens reorganisatie in het kader van het Van werk naar werk-traject (hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van de CAR/UWO) een baan accepteert bij een werkgever die niet bij het ABP is aangesloten; of
 - in het kader van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 7:16 van de CAR/UWO) een baan accepteert bij een werkgever die niet bij het ABP is aangesloten; en
 - op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
4. De werknemer komt niet in aanmerking voor waardeoverdracht als:
 - de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en aanspraak maakt op een WIA- of WAO-uitkering;
 - de werknemer nog een andere dienstbetrekking heeft uit hoofde waarvan hij PfZW-deelnemer is;
 Deze werknemer behoudt zijn bij PfZW opgebouwde voorwaardelijke rechten en nabestaandenpensioen.
5. De werknemer kan geen gebruik maken van de mogelijkheid van collectieve waardeoverdracht als hij al (FLEX-)pensioen geniet van PfZW.
6. De waardeoverdracht als bedoeld in lid 2 vindt mogelijk later, met terugwerkende kracht tot de overgangdatum, plaats in verband met een eventueel te lage dekkingsgraad bij het ABP en/of het PfZW.

Artikel 4.2 Verzekeringen

1. De werknemer kan per de overgangsdatum zonder medische selectie toetreden tot de collectieve zorgverzekering voor gemeenteamttenaren met IZA, CZ of Menzis als bedoeld in artikel 3:25 van de CAR/UWO.
2. De werknemer kan binnen zes maanden na de overgangsdatum zonder medische selectie (blanco acceptatie) toetreden tot de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis Schade N.V.

Artikel 4.3 Vakantie-uren en overuren

1. Eventuele vakantie-uren en overuren die de werknemer bij Zorggroep ONL niet heeft opgenomen, krijgt hij vóór de overgangsdatum door Zorggroep ONL uitbetaald. Dit wordt voor de werknemer op een zo positief mogelijke manier afgewikkeld, bijvoorbeeld door het inbrengen van vakantie-uren in het meerkeuzesysteem.
2. De werknemer die voltijd werkt kan op de overgangsdatum maximaal 40 vakantie-uren meenemen naar GGD IJsselland. Voor de werknemer die deeltijd werkt geldt een naar evenredigheid lager aantal vakantie-uren als maximum.

Artikel 4.4 Vakantiebijslag en eindejaarsuitkering

De vakantiebijslag en eindejaarsuitkering die de werknemer tot de overgangsdatum heeft opgebouwd, krijgt hij vóór de overgangsdatum door Zorggroep ONL uitbetaald.

Artikel 4.5 Fiscale voorzieningen

Zorggroep ONL wikkelt de schriftelijk met de werknemer overeengekomen afspraken in het kader van het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 7 van de cao VVT voor de overgangsdatum af. Vanaf de overgangsdatum kan de werknemer gebruik maken van de fiscale voorzieningen van GGD IJsselland.

Artikel 4.6 Geen terugbetalingsverplichting bij overgang

Als de werknemer bij uitdiensttreding een terugbetalingsverplichting van verhuiskosten- of studiekostenvergoedingen heeft, gaat deze verplichting op grond van artikel 4.7 over naar GGD IJsselland. De werknemer hoeft deze kosten bij uitdiensttreding per de overgangsdatum niet aan Zorggroep ONL terug te betalen.

Artikel 4.7 Lopende afspraken

1. GGD IJsselland neemt de met de werknemer schriftelijk gemaakte afspraken van vóór de overgangsdatum over ten aanzien van:
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, spaarverlof of ander (on)betaald verlof;
 - het tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering, uitdiensttreding en pensionering;
 - opleiding;
 - eventuele andere schriftelijk gemaakte afspraken die naar voren komen bij de overdracht als bedoeld in hoofdstuk 5.
2. GGD IJsselland voert de afspraken bedoeld in lid 1 vanaf de overgangsdatum uit volgens de CAR/UWO, mits de werknemer hierdoor niet wordt benadeeld. Ouderschapsverlof vindt, voor zover nog niet genoten, vanaf de overgangsdatum voor een deel in betaalde vorm plaats overeenkomstig hoofdstuk 6 van de CAR/UWO.
3. GGD IJsselland legt de afspraken bedoeld in lid 1 schriftelijk vast.
4. Mocht de werknemer met Zorggroep ONL mondelinge afspraken hebben gemaakt over werkgerelateerde zaken, dan kan de werknemer dit vóór de overgangsdatum aangeven bij zijn leidinggevende van Zorggroep ONL. Zijn leidinggevende zal met de nieuwe leidinggevende van GGD IJsselland bespreken of deze afspraken na de overgangsdatum bij GGD IJsselland kunnen worden voortgezet. Bij voortzetting van deze afspraken worden deze zo nodig alsnog op schrift gesteld.

Artikel 4.8 Integriteit

1. De werknemer doet vóór 15 november 2017 melding aan GGD IJsselland van eventuele nevenwerkzaamheden conform de regeling melding en openbaarmaking nevenwerkzaamheden van ambtenaren van GGD IJsselland. De melding moet gebeuren als de werknemer nevenwerkzaamheden verricht die de belangen van GGD IJsselland voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken.
2. Het dagelijks bestuur beoordeelt nevenwerkzaamheden op grond van artikel 15:1e van de CAR/UWO. Het dagelijks bestuur kan de werknemer het verrichten van nevenwerkzaamheden alleen verbieden, als hierdoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Indien het dagelijks bestuur een verbod oplegt, wordt daarover tijdig, voor 8 december 2017, met de werknemer in overleg getreden en voor 1 januari 2018 een besluit genomen.
3. In het kader van het vastgestelde integriteitbeleid GGD IJsselland is de werknemer verplicht om de verklaring Gedragscode integriteit GGD IJsselland te ondertekenen en voor aanvang van de datum in dienst in te leveren.
4. De werknemer dient een eed of belofte af te leggen als bedoeld in artikel 15:1a van de CAR/UWO. De werknemer kan er voor kiezen deze mondeling of schriftelijk af te leggen.

Hoofdstuk 5 Overige afspraken**Artikel 5.1 Medezeggenschap**

De komst van de werknemers kan gevolgen hebben voor de grootte van de Ondernemingsraad (OR) van GGD IJsselland (artikel 6 van de Wet op de ondernemingsraden). GGD IJsselland zorgt er zo spoedig mogelijk in samenspraak met haar OR voor deze zo nodig in overeenstemming te brengen met de nieuwe omvang en samenstelling van de organisatie.

Artikel 5.2 Personeelsdossiers

GGD IJsselland moet in staat zijn de rechten en plichten die uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer met Zorggroep ONL voortkomen en door GGD IJsselland van rechtswege worden overgenomen, per de overgangdatum op te volgen. In dit verband draagt Zorggroep ONL de personeelsdossiers van de overgaande werknemers over aan GGD IJsselland. De werknemer heeft het recht zijn personeelsdossier vóór de overdracht in te zien. De werknemer kan verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen.

De volgende gegevens uit het personeelsdossier gaan, in overleg met de werknemer, over:

- De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden. Dit zijn bijvoorbeeld de in artikel 4.7 bedoeld lopende afspraken;
- de identiteitsgegevens;
- de gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn. Tevens verleende voorschotten en leningen, voor zover die nog niet zijn afgelost;
- voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van bijzondere persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende re-integratie in geval van ziekte;
- verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken, aangezien het organisatie-onderdeel in ongewijzigd organisatorisch verband overgaat. Dit is nodig in het kader van continuering van beoordelings- en functioneringsgesprekken;
- berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor GGD IJsselland en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar);
- de 'was-lijst' als bedoeld in artikel 5.3.

Artikel 5.3 Werkwijze overdracht

1. Zorggroep ONL stelt voor de werknemer een 'was-lijst' op met de relevante rechtspositionele gegevens per de peildatum. De werknemer heeft na ontvangst van de 'was-lijst' zeven dagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De werknemer tekent de correcte 'was-lijst' voor akkoord en zendt deze retour aan Zorggroep ONL. De werknemer krijgt een afschrift van de vastgelegde gegevens.
2. GGD IJsselland stuurt de werknemer een 'wordt-lijst' met de relevante rechtspositionele gegevens per de overgangdatum. De werknemer heeft na ontvangst van de 'wordt-lijst' zeven dagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De werknemer tekent de correcte 'wordt-lijst' voor akkoord en zendt deze retour aan GGD IJsselland.
3. Na ontvangst van de voor akkoord verklaarde 'wordt-lijst' doet GGD IJsselland de werknemer per de overgangdatum een definitief aanstellingsbesluit toekomen. Zorggroep ONL draagt per de overgangdatum zorg voor een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer in de vorm van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Ondertekening van de daartoe strekkende beëindigingsovereenkomst wordt de werknemer niet eerder gevraagd dan na ontvangst van het definitieve aanstellingsbesluit van GGD IJsselland.
4. GGD IJsselland en Zorggroep ONL sturen elkaar een afschrift van het aanstellingsbesluit respectievelijk de ondertekende beëindigingsovereenkomst bedoeld in het derde lid.
5. Als de werknemer het niet eens is met (onderdelen van) het in het derde lid bedoelde aanstellingsbesluit, kan de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar, beroep en hoger beroep aantekenen tegen dit besluit.

Artikel 5.4 Bezwaren uitvoering sociaal convenant

1. De werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal convenant die het handelen van Zorggroep ONL betreffen, schriftelijk tot de Raad van Bestuur van Zorggroep ONL.
De werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal convenant die het handelen van GGD IJsselland betreffen (inclusief de toepassing van de hardheidsclausule uit artikel 1.6), schriftelijk tot het Dagelijks Bestuur van GGD IJsselland.
2. De Raad van Bestuur van Zorggroep ONL vraagt voor de beslissing op het bezwaar advies aan de bezwarenadviescommissie die Zorggroep ONL heeft ingesteld ten behoeve van organisatieveranderingen.
Het Dagelijks Bestuur van GGD IJsselland vraagt voor de beslissing op het bezwaar advies aan de Bezwarencommissie van GGD IJsselland.
3. Een advies van de commissies als bedoeld in lid 2 is zwaarwegend. Het bestuur kan alleen beargumenteerd afwijken van een advies, waarbij de argumenten in de beslissing op het bezwaar worden vermeld.
4. Voor de indiening en afwikkeling van de bezwaren gelden de procedures en termijnen die bij de desbetreffende organisatie gebruikelijk zijn.

Aldus in zeventvoud opgemaakt te Zwolle, d.d. 30 november 2017,

namens Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land.

de heer drs. F.J. Kodden, MBA-H
voorzitter Raad van Bestuur

namens openbaar lichaam "GGD IJsselland",

de heer drs. E.W. Anker
voorzitter

Namens GGMV.

de heer N. Rook

namens CNV Overheid,

mevrouw K. Kasper

namens CNV Zorg & Welzijn

mevrouw K. Kasper

namens FBZ/LAD,

de heer drs. R. Barendse

namens NU '91,

mevrouw Y. Hylkema

Bijlage 1: werknemersoverzicht

Bijlage 2: rechtspositievergelijking

WERKNEMERSOVERZICHT

G. van Benthem - Bovendeur

R. Fakkert – Platier

N.P.M. Groels

K. ter Horst - Ansink

S. Huisman - van der Zee

E. Klooster - Engbrenghof

B. Leusink

M. van der Linde - Weys

R.W. Pereboom - van der Laan

M.A. Schuttelaar - Post

M. Snijder - Bergsma

M.M. van Zelst

A. Zuidema

Rechtspositievergelijking cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) en aanvullende regelingen Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land vs. CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland

De cao VVT heeft een looptijd van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018

De CAR/UWO (cao sector gemeenten) heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot en met 31 december 2018.

Deze pakketvergelijking is gemaakt ten behoeve van de overgang van werknemers jeugdgezondheidszorg van Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land naar GGD IJsselland.

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Werkgever</u> Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land (hierna Zorggroep ONL), vestigingsplaats Steenwijk</p>	<p><u>Werkgever</u> openbaar lichaam "GGD IJsselland", vestigingsplaats Zwolle</p>	<p><u>Werkgever</u> Privaatrechtelijke rechtspersonen versus publiekrechtelijke rechtspersoon</p>
<p><u>Werknemer</u> Iedere persoon die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de werkgever is aangegaan</p>	<p><u>Ambtenaar/werknemer</u> Iedere persoon die door of vanwege de gemeente (werkgever) is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan (oproepkracht).</p>	<p><u>Werknemer/ambtenaar</u> Het verschil in juridische status leidt tot een verschil van rechtsingang in geval van een arbeidsrechtelijk geschil (privaatrecht versus bestuursrecht)</p>
<p><u>Werkgeversorganisatie</u> Vereniging Actiz Vereniging BTN</p>	<p><u>Werkgeversorganisatie</u> College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten</p>	<p><u>Arbeidsvoorwaardenoverleg</u> De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden worden in beide situaties grotendeels landelijk door de werkgeversorganisatie in overleg met werknemersorganisaties afgesproken.</p>
<p><u>Werknemersorganisaties Zorggroep ONL</u> - CNV Zorg en Welzijn - CGMV - FBZ - FNV Zorg en Welzijn - NU '91 - RMU</p>	<p><u>Werknemersorganisaties GGD IJsselland</u> - CNV Overheid - CMHF - FNV Overheid - LAD</p>	<p>Eigen (lokale) arbeidsvoorwaarden worden door de werkgever zelf in overleg met werknemersorganisaties of de ondernemingsraad afgesproken</p>

<p>Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL</p>	<p>CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland</p>	<p>Opmerkingen</p>
<p><u>Werkingsfeer</u> De cao en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen zijn van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werkgever en medewerker, m.u.v. - de algemeen directeur (eindverantwoordelijke directeur) - de vakantiekraacht - de urdocent (medewerker die incidenteel doceerwerkzaamheden verricht) Afwijkingen: - algemene onthefing van cao mogelijk - nadere uitvoeringsregelingen mogelijk voor instellingen of categorieën van medewerkers (vast te stellen door cao-partijen)</p>	<p><u>Werkingsfeer</u> De bepalingen van de CAR/UWO zijn van toepassing op de medewerker. Op bepaalde, voor deze vergelijking niet relevante categorieën is de CAR/UWO niet van toepassing. De CAR/UWO is beperkt van toepassing op: - de medewerker met een arbeidsovereenkomst - de medewerker in opleiding - de vakantiekraacht - de medewerker die is aangesteld op grond van werkgelegenheidsbevorderende maatregel Afwijkingen: Het is mogelijk in een nadere regeling afwijkende bepalingen op te nemen voor medewerkers in hogere functies en - in bepaalde omstandigheden - medewerkers in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen</p>	<p><u>Werkingsfeer</u> Geen relevante verschillen</p>
<p><u>Volledige functie</u> - Functie waarbij de formele gemiddelde arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. - In afwijking hiervan kunnen partijen een arbeidsduur afspreken met een maximum van gemiddeld 40 uur per week - Medewerker kan verzoeken om aanpassing van arbeidsduur conform Wet flexibel werken en artikel 4.2 cao VVT - Contractenbeleid, gericht op aangaan grotere contracten</p>	<p><u>Volledige functie</u> - Functie waarbij de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. - In afwijking hiervan kunnen partijen de arbeidsduur verruimen naar maximaal 40 uur per week - Medewerker kan verzoeken om aanpassing van arbeidsduur conform Wet flexibel werken</p>	<p><u>Volledige functie</u> De cao VVT kent een contractenbeleid, gericht op het aangaan van grotere contracten. Voor het overige geen relevante verschillen.</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Arbeidsovereenkomst</u> De arbeidsovereenkomst wordt tweezijdig aangegaan; door beide partijen ondertekend. De medewerker ontvangt hiervan een exemplaar De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan: - voor onbepaalde tijd - voor bepaalde tijd</p>	<p><u>Aanstelling</u> Eenzijdige aanstelling als ambtenaar. De aanstelling geschiedt: - voor vast (onbepaalde tijd) - voor tijdelijk (voor bepaalde tijd) Aanstelling geschiedt in algemene dienst, wat rechtspositioneel gezien meebrengt dat bij wijziging van functie de aanstelling niet aangepast wordt, maar wordt volstaan met een bewijs van plaatsing in een andere functie / een overplaatsingsbesluit Met oproepkrachten kan een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden gesloten: - voor onbepaalde tijd - voor bepaalde tijd</p>	<p><u>Indiensttreding</u> Het verschil vloeit voort uit het onderscheid tussen het arbeidsrecht (privaatrecht) enerzijds en het ambtenarenrecht (publiekrecht) anderzijds. De arbeidsovereenkomst en de aanstelling moeten aan dezelfde eisen voldoen. (Wet 2 december 1993 betreffende informatie van de medewerker over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, artikel 7:655 BW en artikel 2.4. 1 CAR/UWO)</p>
<p><u>Algemene verplichtingen werkgever</u> 1. Goed werkgeverschap 2. Aansprakelijkheid voor schade 3. Verstrekken van cao</p>	<p><u>Algemene verplichtingen werkgever</u> 1. Goed werkgeverschap 2. Aansprakelijkheid voor schade 3. Verstrekken van CAR/UWO</p>	<p><u>Algemene verplichtingen werkgever</u> Geen verschillen.</p>
<p><u>Algemene verplichtingen werknemer</u> 1. Goed werknemerschap 2. Verplichte opleiding/bijtscholing 3. Verhuisplicht mogelijk</p>	<p><u>Algemene verplichtingen ambtenaar</u> 1. Goed ambtenaarschap 2. Verplichte opleiding/bijtscholing 3. Verhuisplicht mogelijk</p>	<p><u>Algemene verplichtingen medewerker</u> - Geen verschillen - Beide organisaties kennen in geval van een verhuisplicht een verhuiskostenvergoeding</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Normen (integriteit)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - geheimhoudingsplicht tijdens en na het dienstverband van werknemer en werkgever - beleid ten aanzien van het aannemen van giften/geschenken van relaties en klanten 	<p><u>Normen (integriteit)</u></p> <p>Afleggen eed of belofte + verschillende normen op het gebied van integriteit inhoudende een verbod, beperking en/of meldingsplicht m.b.t.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persoonlijk gebruik goederen en diensten - aannemen van geschenken - financiële belangen - nevenwerkzaamheden - aanmerking en levering t.b.v. de openbare dienst - vermoedens van misstanden (klokkenluidersregeling)) - geheimhoudingsplicht 	<p><u>Normen (integriteit)</u></p> <p>In de Ambtenarenwet is het waarborgen van de integriteit van ambtenaren opgenomen. Dit onderwerp is uitgewerkt in de CAR/UWO, Regeling Klokkenluiders GGD IJsselland en de beleidsnotitie integriteit GGD IJsselland.</p>

Cao VT en aanvullende regelingen Zorgroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Werktijden</u> De werkgever stelt na overleg met de medewerker de werktijden vast, al dan niet in de vorm van roosters. De vastgestelde werktijden worden ten minste 28 etmalen van tevoren ter kennis gebracht van de betrokken medewerker.</p>	<p><u>Werktijden</u> Standaardregeling en bijzondere regeling voor werktijden: <i>Standaardregeling:</i> - Medewerker en werkgever stellen de werktijden in onderling overleg vast. - De werkgever mag de medewerker in incidentele gevallen vragen op andere tijden te werken. - Hierbij geldt dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 22.00 uur. <i>Bijzondere regeling:</i> - De werkgever stelt werktijden medewerker vast. - In geval van wisselende werktijden wordt een rooster opgesteld. - De werktijden zijn ten minste één maand voor aanvang aan de medewerker bekend gemaakt. GGD IJsseland past de bijzondere regeling toe op de forensisch artsen. GGD IJsseland hanteert een urenregistratiesysteem.</p>	<p><u>Werktijden</u> Voor de betrokken medewerkers gelden in de dagelijkse praktijk geen verschillen.</p>
<p><u>Funcitiewaardering</u> Funcitiewaarderingssysteem voor de gezondheidszorg (FWG).</p>	<p><u>Funcitiewaardering</u> Systematiek van het generiek functieboek GGD IJsseland.</p>	<p><u>Funcitiewaardering</u> Verschillende systemen.</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Salariëring</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het salaris wordt eens per maand uitbetaald - Uurloon voor de berekening van nader bepaalde vergoedingen/toeslagen: 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878, dan wel het periodesalaris (4 weken) gedeeld door 144. - Uurloon voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden: 1/156 gedeelte van het maandsalaris op voltijd basis, dan wel het periodesalaris gedeeld door 144 - Datum periodieke verhoging kan per medewerker verschillen. 	<p><u>Salariëring</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het salaris wordt eens per maand uitbetaald. - Uurloon: 1/156 gedeelte van het maandsalaris op basis van 36 uren per week - De periodieke verhoging vindt in principe eens per jaar op 1 april plaats, totdat het maximum van de schaal is bereikt. 	<p><u>Salariëring</u></p> <p>Zie ook bijlage 1 met vergelijking salarisschalen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verschil in datum periodieke verhoging. - Toepasselijkheid oude IMF-schalen op aantal medewerkers

Cao VT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden</u></p> <p>- Bronnen: salaris bovenwettelijke vakantie-uren eindejaarsuitkering vakantietoeslag</p> <p>- Doelen: spaarverlof, kopen vakantie-uren, scholing, verkrijgen inkomen, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, fiets</p>	<p><u>Individueel Keuzebudget (IKB)</u></p> <p>- Bronnen: 8% salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n) per maand (vakantie-uitkering) 6,5% salaris (eindejaarsuitkering) 1,5% salaris (levensloopbijdrage) 0,8% salaris (voorheen vakantie-uren)</p> <p>- Doelen: kopen vakantie-uren, verkrijgen inkomen, financieren opleiding, fiets/e-bike, vakbondscontributie, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer</p> <p>- Elke maand kan medewerker keuze maken, niet besteed budget wordt in december uitbetaald</p> <p>- Ook verkopen vakantie-uren is mogelijk in oktober</p>	<p><u>Meerkeuzesysteem/IKB</u></p> <p>- Bij GGD IJsselland kunnen meer vakantie-uren worden gekocht (144 vs. 43,2) en verkocht (72 vs. 43,2). Bij Zorggroep ONL geldt het maximum van 43,2 uren (6 dagen) ook voor deeltijders, bij GGD IJsselland geldt het maximumaantal van 144 resp. 72 uur voor deeltijders naar rato.</p> <p>- Bij verkoop van vakantie-uren geldt bij beide organisaties dat er op jaarbasis minimaal 144 vakantie-uren moeten overblijven voor het daadwerkelijk genieten van vakantie</p> <p>- Verschil in doelen: Zorggroep ONL kent spaarverlof als doel, GGD IJsselland kent vakbondscontributie als doel</p> <p>- de <i>eindejaarsuitkering uit het IKB wordt opgehoogd met 0,25% per 1 juli 2018</i></p>

Cao VT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Vakantiebijslag</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 8% van het salaris per maand - wordt eenmaal per jaar in mei uitbetaald - de minimum vakantiebijslag bedraagt per 1 mei 2017 € 1.841,95 p/j (€ 153,50 p/m) op voltijd basis 	<p><u>Vakantietoelage (onderdeel IKB)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 8% van het salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n) per maand. - toelagen die meetellen in de grondslag van de vakantietoelage zijn: functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage, waarnemingstoelage, toelage onregelmatige dienst, buitendagvenstertoelage, toelage beschikbaarheidsdienst, inconvolvententoeelage, garantietoelage, afbouwtoelage. - wordt als onderdeel van het IKB uitbetaald op moment dat de medewerker dat wenst (als de medewerker geen keuze maakt in december) - de minimum vakantietoelage bedraagt per 1 januari 2011 € 1.759,80 p/j (€ 146,65 p/m) op voltijd basis 	<p><u>Vakantiebijslag/-toelage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij GGD IJsseland is de vakantietoelage onderdeel van het Individueel Keuzebudget (IKB) en kan de medewerker zelf bepalen wanneer deze wordt uitbetaald. - Bij GGD IJsseland tellen toegekende salaristoelage(n) ook mee in de grondslag van de vakantietoelage. - Het verschil in minimum vakantietoelage is van geringe betekenis.

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Eindejaarsuitkering</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - eindejaarsuitkering groeit naar een 13^{de} maand: • per 1 januari 2017 7% grondslag salaris januari t/m november 2017 • per 1 december 2017 7,4% grondslag salaris december 2017 t/m november 2018 • per 1 december 2018 7,4% grondslag salaris december 2018 t/m november 2019 • per 1 december 2019 8,33% grondslag salaris december 2019 t/m november 2020 - wordt eenmaal per jaar in november uitbetaald - minimum eindejaarsuitkering: berekening over ten minste actuele bedrag inpassingsstabelnummer 12 - de medewerker die op 1 januari 2008 in dienst was kan er voor gekozen hebben om 1,5% van de eindejaarsuitkering te genieten in de vorm van 25 vakantie-uren (deeltijders naar rato). 	<p><u>Eindejaarsuitkering (onderdeel IKB)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 6,5% van het salaris per jaar - wordt als onderdeel van het IKB uitbetaald op moment dat de medewerker dat wenst (als de medewerker geen keuze maakt in december) - de minimum eindejaarsuitkering bedraagt € 1.750,00 p/j op voltijd basis (€ 145,83 p/m) - De eindejaarsuitkering wordt opgehoogd met 0,25% per 1 juli 2018 	<p><u>Eindejaarsuitkering</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij GGD IJsselland is de eindejaarsuitkering onderdeel van het IKB en kan de medewerker zelf bepalen wanneer deze wordt uitbetaald. - Zorggroep ONL heeft een hogere eindejaarsuitkering die in november wordt uitbetaald. Bovendien wordt toegewerkt naar een 13^{de} maand in 2020. GGD IJsselland heeft daarentegen een levensloopbijdrage (zie hierna) - Er is een verschil in het minimumbedrag.
<p><u>Levensloopbijdrage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 	<p><u>Levensloopbijdrage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5% van het salaris per jaar - wordt als onderdeel van het IKB uitbetaald op moment dat de medewerker dat wenst (als de medewerker geen keuze maakt in december) - de bijdrage hoeft niet voor de levenslooproegeling te worden aangewend - de minimum levensloopbijdrage bedraagt € 400 p/j op voltijd basis (€ 33,33 p/m) 	<p><u>Levensloopbijdrage</u></p> <p>De levensloopbijdrage van GGD IJsselland van 1,5% is vergelijkbaar met een eindejaarsuitkering. Deze hoeft niet voor een levenslooproegeling te worden aangewend.</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorgroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Toeslag onregelmatige dienst (ORT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ten hoogste over uurloon afgeleid van inpassingstabelnummer 12 (per 1 juli 2017 € 1.982,03) - Hoogte: <ul style="list-style-type: none"> 22% voor uren op ma t/m vrij tussen 6.00 en 7.00 en tussen 20.00 en 22.00 38% voor uren op za tussen 6.00 en 8.00 en tussen 12.00 en 22.00 44% voor uren op ma t/m vrij tussen 0.00 en 6.00 en tussen 22.00 en 24.00 49% voor uren op za tussen 0.00 en 6.00 en tussen 22.00 en 24.00 60% voor uren op zon- en feestdagen tussen 0.00 en 24.00 en voor uren op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00. - mogelijkheid uren in vrije tijd te laten uitbetalen, indien instellingsbelangen zich daartegen niet verzetten - compensatieregeling thuiszorgorganisaties voor medewerkers die op 31 december 2013 in dienst waren en een hogere toeslag ontvingen voor inconveniënte uren 	<p><u>Toelage onregelmatige dienst</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor medewerkers die vallen onder de bijzondere regeling voor de werktijden - Ten hoogste over uurloon maximum schaal 6 (per 1 januari 2017 € 2.662,00) - De medewerker heeft geen recht op vergoeding indien in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur op onregelmatige tijdstippen werktijd is vastgesteld. - De toelage bedraagt: <ul style="list-style-type: none"> 20% uurloon voor uren op ma t/m vrij tussen 6.00 en 8.00 en tussen 18.00 en 22.00 40% uurloon voor uren op za tussen 6.00 en 22.00 en voor uren op ma t/m za tussen 0.00 en 6.00 en tussen 22.00 en 24.00 65% uurloon voor uren op zon- en (landelijke) feestdagen 	<p><u>Toelage onregelmatige dienst</u></p> <p>Verschillen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berekeningsgrondslag: bij Zorggroep ONL op lager salaris atgetopt - ingangsmoment onregelmatigheid: bij GGD IJsselland drempel van 3 uur per week, bij ONL later op de dag; - percentages.

Gao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p>Overwerkvergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niet voor medewerkers met een volledig dienstverband gesalarieerd volgens salarisschaal FWG 65 of hoger - Als de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur per week, gemeten over een tijdvak van 13 weken, wordt overschreden i.v.m. een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of in dien de aard van de arbeid incidenteel een dergelijke afwijking nodig maakt. - Niet indien incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde werktijd. - Niet meer dan 10% overwerk boven de overeengekomen arbeidsduur over een periode van 4 maanden <p>De vergoeding bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk. Het verlof kan worden omgezet in een financiële vergoeding o.b.v. het voor de medewerker geldende uurloon. Voor deeltijders is er dan ook sprake van opbouw vakantiedagen en vakantiebijslag</p> <p>De vergoeding voor deeltijders gesalarieerd volgens salarisschaal FWG 65 of hoger is gelijk aan de duur van het overwerk. Het verlof kan worden omgezet in een financiële vergoeding o.b.v. het voor de medewerker geldende uurloon. Dan is er ook sprake van opbouw vakantiedagen en vakantiebijslag.</p>	<p>Overwerkvergoeding/Buitendagvenstertoelage</p> <p>Overwerkvergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor de medewerker die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden die in dienstopdracht werkzaamheden verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week. <p>- Vergoeding in verlof gelijk aan het aantal volle uren overwerk + bedrag berekend naar percentage uurloon van de medewerker: 100% voor overwerk op zon- of (landelijke) feestdag 75% voor overwerk op za 75% voor overwerk op ma of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur 50% voor overwerk op di, wo, do, vrij tussen 0.00 en 6.00 uur 50% voor overwerk op ma, di, wo, do, vrij tussen 20.00 en 24.00 uur 25% voor overwerk op ma, di, wo, do, vrij tussen 6.00 en 20.00 uur</p> <p>Als geen vergoeding in verlof kan worden verleend, worden de percentages vermeerderd met 100%.</p> <p>- De overwerkvergoeding geldt niet voor medewerkers van wie de functie is ingedeeld in schaal 11 of hoger.</p>	<p>Overwerkvergoeding/Buitendagvenstertoelage</p> <ul style="list-style-type: none"> - GGD IJsselland kent, naast de vergoeding in tijd, een extra vergoeding in de vorm van een percentage. - GGD IJsselland kent daarnaast het onderscheid tussen een buitendagvenstervergoeding en een overwerkvergoeding. - Bij Zorggroep ONL kan geen overwerk vanaf salarisschaal FWG 65 (vergelijkbaar met schaal 11A en schaal 12 van de CAR/UWO) gedeclareerd worden. Bij GGD IJsselland is dit van toepassing bij hen die over overwerk beslissen, ofwel leidinggevend. <p>De buitendagvenstervergoeding van GGD IJsselland is niet van toepassing op de medewerker die een functie bekleedt in schaal 11 of hoger</p>

<p>Bij deeltijders mag de duur van het overwerk niet meer bedragen dan het verschil tussen de deeltijd arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur</p>	<p>Buitendagvenstertoelage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor de medewerker die valt onder de standaardregeling voor de werktijden die door de werkgever is aangewezen om buiten het dagvenster te werken - Vergoeding buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd + bedrag berekend naar percentage uurloon van de medewerker: 100%, voor overwerk op zon- of (landelijke) feestdag 75% voor overwerk op za 50% voor overwerk ma, di, wo, do, vrij tussen 0.00 en 24.00 uur - De buitendagvenstertoelage geldt niet voor medewerkers van wie de functie is ingedeeld in schaal 11 of hoger. 	
--	---	--

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer</u></p> <p>Van woning naar standplaats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergoeding o.b.v. laagste klasse OV. - Maximaal € 136,50 p/m verninderd met eigen bijdrage € 64,83 p/m (peildatum 1 januari 2017) - Extra vergoeding voor extra woon-werkverkeer (speciale diensten) <p>Van woning naar cliënten</p> <p><i>Auto/motor:</i> € 0,15 netto p/km eerste 10 km, vanaf 10 km € 0,27 netto p/km</p> <p><i>Bromfiets/scooter/snofiets:</i> € 1,95 netto per werkdag</p> <p><i>Fiets:</i> € 1,12 netto per werkdag</p> <p><i>Openbaar vervoer:</i> Werkelijke kosten o.b.v. laagste vervoersklasse</p> <p>Bij reizen met ander vervoer terwijl OV is afgesproken vergoeding op basis van tabel</p>	<p><u>Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - GGD IJsseland kent in principe geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. - Medewerkers kunnen wel een vergoeding verkrijgen door inzet van hun bronnen voor het doel 'reiskostenvergoeding woon-werkverkeer' uit het IKB. - Medewerkers die (anders dan op eigen verzoek) een verandering van standplaats krijgen hebben gedurende 3 jaar recht op een tijdelijke reiskostenvergoeding voor de eventuele meerkilometers 	<p><u>Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij Zorggroep ONL geldt op basis van cao VVT voor iedereen die een minimum aantal kilometers van het werk woont een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer - Bij GGD IJsseland geldt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, maar wel een fiscale voorziening in het IKB voor reiskosten woon-werkverkeer. Zorggroep ONL heeft deze fiscale voorziening ook.

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Vergoeding reiskosten dienstreizen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergoeding OV kosten, laagste tarief - Indien met toestemming werkgever gebruik van eigen auto: € 0,27 netto p/km - Auto's beschikbaar voor dienstreizen 	<p><u>Vergoeding reiskosten dienstreizen (binnenland)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergoeding OV kosten, laagste tarief - Gebruik eigen motorvoertuig/(brom)fiets indien OV niet doelmatig: € 0,37 p/km (€ 0,28 netto) - Gebruik eigen motorvoertuig/(brom)fiets indien OV wel doelmatig: € 0,09 p/km 	<p><u>Vergoeding reiskosten dienstreizen</u></p> <p>Geen noemenswaardige verschillen</p>
<p><u>Reistijd is werktijd</u></p> <p>Voor werknemers die ambulans zijn, geldt dat reistijd die de werknemer nodig heeft voor het ononderbroken reizen tussen cliënten, ook tot de arbeidsduur gerekend wordt als reistijden meer bedragen dan de voor de werknemer gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer. Gebroken diensten vallen hier niet onder.</p>	<p><u>Reistijd is werktijd</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De reistijd tussen werkadressen. - Bij dienstreis tussen woonadres en werkadres (niet standplaats) en vice versa wordt de tijd van het reguliere woon-werkverkeer eraf getrokken. 	<p><u>Reistijd is werktijd</u></p> <p>Geen noemenswaardige verschillen</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Jubileumgratificatie</u> Diensttijd bij werkgevers die onder cao VVT vallen + diensttijd uit verleden in sector gezinsverzorging cao Welzijn 25 dienstjaren: bruto 50% maandsalaris 40 dienstjaren: bruto 100% maandsalaris 50 dienstjaren: bruto 100% maandsalaris Het maandsalaris wordt vermeerderd met vakantiebijslag over maand afgerond op een veelvoud van € 2,50.</p>	<p><u>Ambtsjubileumgratificatie</u> - Jaren waarin betrekking bij de overheid vervuld 25 jaren 50% 40 jaren 100% 50 jaren 100% van salaris en toegekende salaristoelagen(n) over een maand vermeerderd met 8% - Proportionele ambtsjubileumgratificatie bij ontslag wegens reorganisatie of wegens volledige arbeidsongeschiktheid als jubileum binnen 5 jaar na ontslag zou plaatsvinden</p>	<p><u>(Ambts)jubileumgratificatie</u> - VVT-diensttijd versus overheidsdiensttijd - verschil in berekeningsgrondslag</p>

Gao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Tegemoetkoming ziektekosten</u> - Geen tegemoetkoming</p>	<p><u>Tegemoetkoming ziektekosten</u> - Recht op tegemoetkoming werkgever als medewerker ▪ bij IZA een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 heeft ▪ bij CZ een aanvullende verzekering Plus Collectief of Top Collectief heeft ▪ bij Menzis een aanvullende verzekering Collectief Aanvullend 3 of 4 heeft - De tegemoetkoming bedraagt t/m schaal 6: € 296 bruto p/j daarboven: € 168 bruto p/j - Ongeacht omvang dienstverband (deeltijders niet naar rato)</p>	<p><u>Tegemoetkoming ziektekosten</u> Bij GGD IJsselland geldt een tegemoetkoming in de ziektekosten voor de medewerkers die zich voor een bepaald pakket tegen ziektekosten verzekerd hebben bij een van de drie zorgverzekeraars met wie door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten een collectieve contract is gesloten: IZA, CZ of Menzis</p>
<p><u>Collectieve voorzieningen</u> Ziektekosten: De Friesland zorgverzekeraar, DSW zorgverzekeraar, IZZ, Menzis, Salland zorgverzekeringen, Zilveren Kruis raad en daad zorg Diverse verzekeringen: Collectiviteitskortingen bij Centraal Beheer Achmea, autoverzekering Univé Sporten met korting: kortingen bij verschillende sportscholen in het werkgebied</p>	<p><u>Collectieve voorzieningen</u> Ziektekosten: IZA, CZ en Menzis Diverse verzekeringen: Collectiviteitskortingen bij Centraal Beheer Achmea en bij Loyalis een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) als aanvulling op de rechten van de WIA en het arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP</p>	<p><u>Collectieve voorzieningen</u> - Collectieve verzekeringen Zorggroep ONL kunnen bij GGD IJsselland niet voortgezet worden. Het op individuele basis handhaven van deze verzekeringen is vaak wel mogelijk (zonder collectiviteitskorting werkgever) - Zorggroep ONL kent korting bij verschillende sportscholen in het werkgebied - GGD IJsselland kent een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering</p>

Cao VT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>BIG-(her)registratie</u> Kosten worden door werkgever vergoed</p>	<p><u>BIG-(her)registratie</u> Kosten worden door werkgever vergoed</p>	<p><u>BIG-(her)registratie</u> Geen verschillen</p>
<p><u>Beroepsorganisaties</u> Vergoeding van ten minste 50% van het contributiedeel dat betrekking heeft op activiteiten betreffende beroepsinhoud en beroepsontwikkeling</p>	<p><u>Beroepsorganisaties</u> Geen vergoeding</p>	<p><u>Beroepsorganisaties</u> Zorggroep ONL vergoedt de contributie van beroepsorganisatie gedeeltelijk. GGD IJsselland verstrekt in principe geen vergoeding</p>

Cao VT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Vakantie-uren (op voltijd basis)</u> Zie bijlage 2 voor een toelichting.</p> <p>- Per kalenderjaar 237,4 uren.</p> <p>- Er geldt een overgangsregeling voor medewerkers die op 31 december 2011 50 jaar of ouder waren maar jonger dan 55 jaar (zie bijlage). Deze medewerkers zijn dus op 31 december 2017 56, 57, 58, 59 of 60 jaar oud.</p> <p>- Er geldt een garantieregeling voor medewerkers die op 31 december 2011 55 jaar of ouder waren (zie bijlage). Deze medewerkers zijn dus op 31 december 2017 61 jaar of ouder.</p> <p>- Er geldt voor medewerkers geen limiet voor het aantal bovenwettelijke vakantie-uren dat kan worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Wel geldt een verjaringsregeling.</p>	<p><u>Vakantie-uren (op voltijd basis)</u> - Per kalenderjaar 180 uren + 42,2 uren verlof wegens feestdagen = 222,2 uren.</p> <p>- 14,4 vakantie-uren zijn omgezet in 0,8% van het IKB. Daarvoor kan de medewerker desgewenst vakantie-uren terugkopen, in welk geval de medewerker 236,6 vakantie-uren en verlof wegens feestdagen tot zijn beschikking heeft.</p> <p>- De medewerker die voor 1 januari 1997 reeds in dienst was bij GGD IJsseland en op 31 december 2015 (op voltijdbasis) in totaal niet meer vakantie had dan 194,4 uur, ontvangt sinds 1 januari 2016 het meerdere aan vakantie als garantieverlof. Het garantieverlof daalt bij vermindering van de arbeidstijd en stijgt niet bij vermeerderting van de arbeidstijd.</p> <p>- Medewerkers die in belangrijke mate onregelmatige diensten/of beschikbaarheidsdiensten verrichten, krijgen 14,4 vakantie-uren extra.</p> <p>- Medewerkers mogen op voltijdbasis maximaal 40 bovenwettelijke vakantie-uren meenemen naar het volgende kalenderjaar. Voorts geldt een verjaringsregeling.</p>	<p><u>Vakantie-uren (op voltijd basis)</u> - Medewerkers bij Zorggroep ONL moeten op feestdagen verlof opnemen. Medewerkers van GGD IJsseland krijgen vrij op die dagen. Het verschil in aantal vakantie-uren is per saldo gering.</p> <p>- drie feestdagen vallen niet in het weekeinde en potentieel vier feestdagen hoeven niet in het weekeinde te vallen. In verband daarmee zijn hiernaast bij GGD IJsseland 42,2 uren toegevoegd (3 maal 7,2 uren + 4 maal 7,2 maal 5/7)</p> <p>- Voor 'oudere' medewerkers van Zorggroep ONL geldt een overgangsregeling c.q. garantieregeling.</p> <p>- Bij Zorggroep ONL kan een medewerker meer bovenwettelijke vakantie-uren naar een volgend kalenderjaar meenemen.</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p><u>Verlof</u> Van toepassing de Wet Arbeid en Zorg met aantal afwijkingen in de cao VVT.</p>	<p><u>Verlof</u> Van toepassing de Wet Arbeid en Zorg met aantal afwijkingen in de CAR/UWO.</p> <p>Betaald ouderschapsverlof: Hoogte doorbetaling salaris over max. 13 weken verlof schaal 1 90% schaal 4 70% schaal 2 85% schaal 5 60% schaal 3 80% ≥ schaal 6 50% Terugbetalingsverplichting bij ontslag op verzoek of disciplinair ontslag binnen zes maanden na het ouderschapsverlof.</p>	<p><u>Verlof</u> Belangrijk verschil tussen gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof bij GGD IJsselland en volledig onbetaald ouderschapsverlof bij Zorggroep ONL</p>
<p><u>Feestdagen</u> Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag/5 mei, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag</p> <p>De medewerker kan er voor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de medewerker passende dagen</p> <p>Een deeltijdmedewerker die in een vast patroon 3 dagen of minder werkt, waarvan in ieder geval een maandag en/of donderdag, kan de keus maken op een andere dag dan de maandag of donderdag de werkzaamheden te verrichten, zodat geen vakantieverlof opgenomen hoeft te worden op de betreffende feest- of gedenkdag.</p>	<p><u>Feestdagen</u> Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag</p> <p>De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op andere officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond.</p>	<p><u>Feestdagen</u> - De regeling voor deeltijdmedewerkers die Zorggroep ONL heeft, is gekoppeld aan het feit dat medewerkers van Zorggroep ONL op feestdagen verlof moeten opnemen en medewerkers van GGD IJsselland op een feestdag vrij krijgen, ongeacht of zij wel of niet gewerkt zouden hebben op die dag.</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p>Arbeidsongeschiktheid De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten ontvangt gedurende maximaal 52 weken 100% van zijn bruto salaris, daarna 52 weken 70%</p>	<p>Arbeidsongeschiktheid De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten ontvangt gedurende maximaal 6 maanden 100% van het salaris, vervolgens 6 maanden 90% van het salaris, 12 maanden 75% en daarna 70%</p>	<p>Arbeidsongeschiktheid In beide gevallen 170% doorbetaling over eerste twee jaar ziekte. Bij ziekte langer dan een half jaar, maar korter dan een jaar doorbetaling van Zorggroep ONL hoger dan GGD IJsseland</p>
<p><u>Uitkering bij overlijden</u> In geval van overlijden van de medewerker wordt door de werkgever aan de direct nabestaanden een uitkering van diens laatstgenoten salaris verstrekt 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 (dus maximaal over vier maanden min een dag als de medewerker op de eerste dag van een maand overlijdt)</p> <p>De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAOWIA</p>	<p><u>Uitkering bij overlijden</u> In geval van overlijden van de medewerker wordt door de werkgever aan de direct nabestaanden een bedrag uitgekeerd van 3 maal laatst genoten salaris en toegekende salaristoelage(n), vermeerderd met de vakantietoelage</p> <p>De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering ter zake van overlijden krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering (ZW of de WAOWIA)</p>	<p><u>Uitkering bij overlijden</u> De overlijdensuitkering van Zorggroep ONL is maximaal een krap maandsalaris meer. Maar in de berekeningsbasis wordt de vakantiebijslag niet meegenomen en bij GGD IJsseland wel</p>

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsselland	Opmerkingen
<p>Einde van de arbeidsovereenkomst Naast de wijzen van beëindiging uit Boek 7 van het BW, eindigt de arbeidsovereenkomst bij bereiken AOV-gerechtigde leeftijd</p>	<p><u>Einde van de aanstelling</u> De aanstelling eindigt in de in hoofdstuk 8 CAR/UWO genoemde situaties</p>	<p><u>Einde van de arbeidsovereenkomst/aanstelling</u> Bij Zorggroep ONL is sprake van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, waarop het Burgerlijk Wetboek van toepassing (ontslagvergunning via UWV Werkbedrijf dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de Kantonrechter) Bij GGD IJsselland is de Ambtenarenwet van toepassing (eenzijdig ontslagbesluit op in de CAR/UWO genoemde gronden en mogelijkheid van bezwaar en beroep op grond van de Algemene wet bestuursrecht). De ontslaggronden verschillen, hoewel anders geformuleerd, niet wezenlijk van elkaar</p> <p><u>Bovenwettelijke aanspraken werkloosheid</u> - GGD IJsselland is voor zowel de WW als de bovenwettelijke werkloosheidsregeling eigen risicodrager. Zorggroep ONL is alleen voor de transitievergoeding eigen risicodrager - GGD IJsselland kent geen transitievergoeding, maar een aanvullende uitkering die de WW-uitkering aanvult. - GGD IJsselland kent een na-wettelijke uitkering voor als de WW- en aanvullende uitkering zijn afgelopen en de medewerker nog geen andere functie heeft verkregen. - GGD IJsselland kent voortgaand aan ontslag wegens reorganisatie/ functioneringsproblemen een traject waarin een andere functie wordt gezocht.</p>
<p><u>Bovenwettelijke aanspraken werkloosheid</u> Bij ontslag wordt aan medewerkers onder voorwaarden een transitievergoeding toegekend. De cao VVT kent een vloerbedrag voor de transitievergoeding bij ontslag om economische redenen of vanwege niet toe te rekenen onbekwaamheid van een medewerker van 50 jaar of ouder met een dienstverband van minimaal 15 jaar.</p>	<p><u>Bovenwettelijke aanspraken werkloosheid</u> Bij een ontslag wordt aan medewerkers onder voorwaarden een aanvullende en na-wettelijke uitkering toegekend, die de WW-uitkering aanvult, als beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt wegens: -reorganisatie -ongeschiktheid/onbekwaamheid Er geldt een passende regeling bij ontslag wegens overige gronden (zoals onvermogbaarheid van karakters, verstoorde arbeidsverhoudingen, situatieve arbeidsongeschiktheid oen vertrouwensbreuk), gebaseerd op de inhoud van de aanvullende en na-wettelijk uitkering. De duur van de aanvullende uitkering is even lang als de WW-uitkering De duur van de na-wettelijke uitkering is gebaseerd op het aantal dienstjaren in de gemeentelijke sector</p>	

	<p>en eindigt bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd De hoogte van de aanvullende uitkering is 10, 20 of 30% van het gederfde salaris, afhankelijk van de hoogte daarvan. Bij minder dan € 4.375 aan gederfd salaris, is er vanaf het tweede jaar WW geen aanvulling meer De hoogte van de na-wettelijke uitkering is gelijk aan de WW-uitkering als die zou zijn voortgezet Er is een overgangsuitkering i.p.v. de na-wettelijke uitkering voor medewerkers die op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer in de gemeentelijke sector hadden en ontslagen worden tussen 1 juli 2008 en 1 juli 2018. Deze kent dezelfde hoogte als de normale na-wettelijke uitkering, maar een langere duur Bij genoemde ontslagronden geldt een Van Werk Naar Werk-traject (24 maanden) dan wel re-integratiefase (4, 8 of 12 maanden) voorafgaand aan ontslag.</p>	
--	--	--

Cao VT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Scholingsfaciliteiten</u></p> <p>Lokale regeling Zorggroep ONL:</p> <p><i>Categorie A:</i> opleiding in opdracht werkgever: Vergoeding studiekosten, contacturen kunnen werktijd plaatsvinden. Geen compensatie reistijd en tijd die wordt besteed aan thuisstudie en thuisopdrachten.</p> <p><i>Categorie B:</i> opleiding in belang van werk en/of werksort met formele toestemming werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleiding leidt tot een te verwachten promotie met daaraan verbonden hogere salarisschaal: 50% tegemoetkoming studiekosten - Opleiding leidt niet tot een te verwachten promotie met daaraan gekoppeld uitzicht op hogere salarisschaal: 75% tegemoetkoming studiekosten <p>Voor Categorie A en B in principe geen studieverlof</p> <p>Reiskosten worden vergoed volgens het vervoersbewijs of volgens het geldende tarief per kilometer gebaseerd op OV-tarieven.</p> <p>Onder omstandigheden terugbetalingsverplichting.</p> <p><i>Categorie C:</i> opleiding geen direct belang voor werk en/of werksort</p> <p>Geen compensatie. Voor zover het werk dat toelaat, wordt door middel van roosteren bevorderd dat dergelijke opleidingen gevolgd kunnen worden.</p>	<p><u>Scholingsfaciliteiten</u></p> <p>Opgenomen in CAR/UWO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aan verplichte scholing verbonden kosten komen ten laste van werkgever. - Persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin ook afspraken over kosten worden neergelegd. - Recht op loopbaanadvies (elke 5 jaar) <p>Lokale regeling GGD IJsseland</p> <p><i>Functiongerichte opleiding</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 100% vergoeding studiekosten 100% verlof t.b.v. contact- en reisurens <p>Vergoeding reis- en verblijfkosten o.b.v. reisregeling binnenland en buitenland van sector Rijk (zie ook hierboven bij dienstreizen)</p> <p><i>Loopbaangerichte opleiding met hoog organisatiebelang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 100% vergoeding studiekosten 100% verlof t.b.v. contacturen <p>Vergoeding reis- en verblijfkosten o.b.v. reisregeling binnenland en buitenland van sector Rijk (zie ook hierboven bij dienstreizen)</p> <p><i>Loopbaangerichte opleiding met laag organisatiebelang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 50% vergoeding studiekosten tot max € 1.500 p/j 50% verlof t.b.v. contacturen <p>Onder omstandigheden terugbetalingsverplichting.</p>	<p><u>Scholingsfaciliteiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor verplichte opleiding zijn er geen grote verschillen in compensatie. - Voor onverplichte opleiding zijn er accentverschillen in compensatie, waarbij de scholingsfaciliteiten van GGD IJsseland wat royaler zijn - GGD IJsseland kent daarnaast recht op loopbaanadvies

Cao VVT en aanvullende regelingen Zorggroep ONL	CAR/UWO en aanvullende regelingen GGD IJsseland	Opmerkingen
<p><u>Non-actiefstelling en schorsing</u> Indien de werkgever de medewerker op non-actief stelt of schorst, behoudt de medewerker zijn salaris gedurende deze periode</p>	<p><u>Non-actiefstelling en schorsing</u> Onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever de medewerker schorsen bij wijze van ordemaatregel. Dit kan met behoud van salaris, en onder bepaalde voorwaarden zonder behoud van een deel van het salaris.</p>	<p><u>Non-actiefstelling en schorsing</u> Bij GGD IJsseland is ook schorsing zonder behoud van (een deel van) het salaris mogelijk</p>
<p><u>Pensioenvoorziening</u> Pensioenfonds Zorg en Welzijn</p> <p>Premie ouderdomspensioen 2017/2018: 23,50%, 11,75% werkgever, 11,75% medewerker franchise € 11.829,-</p>	<p><u>Pensioenvoorziening</u> Pensioenfonds ABP</p> <p>Premie ouderdomspensioen inclusief ANW-compensatie 2018: 22,90%, 16,03% werkgever, 6,87% medewerker franchise € 13.350,-</p>	<p><u>Pensioenvoorziening</u> - Verschil in premies wordt gecompenseerd door middel van een nettosalarisgarantie. - Collectieve waardeoverdrachten worden aangehouden als niet (gedurende bepaalde tijd) aan de daarvoor geldende dekkingsgraad van 105% wordt voldaan.</p>
<p>Premie arbeidsongeschiktheidspensioen 2017/2018: 0,50%, 0,25% werkgever, 0,25% medewerker franchise € 20.108,- voor medewerkers van 23 jaar en ouder. Voor jongeren lagere franchises.</p>	<p>Premie arbeidsongeschiktheidspensioen 2018: 0,50%, 0,35% werkgever, 0,15% medewerker franchise € 20.450,-</p> <p>Inkoop voorwaardelijk pensioen 2018: 2,60%, 2,60% werkgever, 0,00% medewerker</p>	

Bijlage 1 : vergelijking salarisschalen

1-7-2017 FWG 20 cao VVT	1-7-2017 FWG 25 cao VVT	1-7-2017 FWG 30 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 4 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 35 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 5 CAR/UWO
1648,73	1680,44	1680,44		1767,87	
1680,44	1724,78	1724,78		1814,76	
0. 1724,78	1767,87	1767,87	1657	1865,45	1705
1. 1767,87	1814,76	1814,76	1731	1922,47	1786
2. 1814,76	1865,45	1865,45	1805	1982,03	1867
3. 1865,45	1922,47	1922,47	1878	2049,21	1949
4. 1922,47	1982,03	1982,03	1952	2116,36	2030
5. 1982,03	2049,21	2049,21	2026	2178,49	2111
6. 2049,21	2116,36	2116,36	2100	2248,15	2193
7. 2116,36	2178,49	2178,49	2174	2305,18	2274
8. 2178,49	2248,15	2248,15	2248	2373,63	2355
9.	2305,18	2305,18	2322	2435,72	2437
10.		2373,63	2396	2501,63	2518
11.			2470	2566,28	2599

bijlage 2 Sociaal Convenant 30 november 2017

1-1-2018 salarisschaal 6 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 40 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 7 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 45 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 8 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 50 cao VVT
	1865,45		2248,15		2373,63
	1922,47		2373,63		2501,63
0. 1818	1982,03	2040	2501,63	2335	2566,28
1. 1901	2116,36	2126	2566,28	2429	2694,26
2. 1984	2248,15	2212	2629,63	2524	2827,32
3. 2067	2305,18	2298	2694,26	2618	2969,29
4. 2150	2373,63	2384	2760,17	2713	3032,60
5. 2233	2435,72	2470	2827,32	2808	3103,58
6. 2315	2501,63	2556	2897,01	2903	3173,31
7. 2398	2566,28	2642	2969,29	2997	3239,20
8. 2481	2629,63	2728	3032,60	3092	3305,07
9. 2564	2694,26	2814		3187	3374,78
10. 2646	2760,17	2900		3281	3444,48
11. 2729		2986		3376	

1)

1-1-2018 salarisschaal 9 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 55 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 10 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 60 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 10A CAR/UWO	1-1-2018 salarisschaal 11 CAR/UWO
	2435,72		2969,29		
	2566,28		3103,58		
0. 2591	2694,26	2795	3305,07	3080	3348
1. 2701	2897,01	2925	3444,48	3214	3486
2. 2812	3032,60	3054	3573,76	3347	3625
3. 2922	3173,31	3185	3724,58	3481	3763
4. 3032	3305,07	3315	3866,52	3614	3901
5. 3143	3444,48	3445	4012,27	3747	4040
6. 3254	3509,14	3575	4152,90	3880	4179
7. 3364	3573,76	3705	4215,02	4014	4316
8. 3474	3648,55	3835	4278,38	4147	4451
9. 3585	3724,58	3965	4344,27	4279	4587
10. 3695	3799,35	4095	4407,65	4410	4723
11. 3805	3866,52	4225		4541	4859
12.					
13.					
14.					
15.					

1-1-2018 salarisschaal 11A CAR/UWO	1-7-2017 FWG 65 cao VVT	1-1-2018 salarisschaal 12 CAR/UWO	1-1-2018 salarisschaal 13 CAR/UWO	1-7-2017 FWG 70 cao VVT
	3444,48			4152,90
	3573,76			4278,38
0. 3685	3724,58	4022	4490	4407,65
1. 3823	3866,52	4161	4626	4538,18
2. 3962	3941,29	4297	4762	4604,07
3. 4100	4012,27	4433	4897	4667,42
4. 4238	4084,50	4569	5033	4734,60
5. 4373	4152,90	4705	5169	4928,50
6. 4509	4278,38	4840	5305	5123,66
7. 4645	4407,65	4976	5441	5318,82
8. 4781	4538,18	5112	5577	5449,34
9. 4916	4667,42	5248	5712	5610,33
10. 5052	4797,96	5384	5848	5773,78
11. 5188	4928,50	5520	5984	5936,00
12.	4991,87			6015,84
13.	5056,48			6099,46
14.	5123,66			6180,59
15.	5188,29			6261,70

Bijlage 2 Vakantieverlof

Overgangsregeling 50 jaar of ouder, artikel 6.2 cao VT

De werknemer die op 31 december 2011 in dienst is bij een werkgever (...) en 50 jaar of ouder is, maar jonger dan 55 jaar, bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar jaarlijks recht op het navolgende aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren.

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

Garantieregeling 55 jaar of ouder, artikel 6.3 cao VT

In afwijking van de vorige artikelen heeft de werknemer die op 31 december 2011 55 jaar of ouder is en in dienst is of nadien in dienst treedt bij een werkgever (...) recht op 93 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren.