

Cao Schippersinternaten

1 mei 2022 tot en met 31 december 2023

Overleg Arbeidsvoorwaarden Schippersinternaten

De cao Schippersinternaten is afgesloten door

Nevis

FNV

CNV

RMU



Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Algemene bepalingen

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkings sfeer
Artikel 3	Looptijd en afwijkingen
Artikel 4	Toepasselijkheid cao Jeugdzorg

3. Toepasselijke cao bepalingen

Artikel 5	Oproepkrachten
Artikel 6	Overwerk
Artikel 7	Aanwezigheids- of slaapdienst
Artikel 8	Vergoedingen overwerk en slaapdiensten
Artikel 9	Vakantie-uren
Artikel 10	Compensatie uren
Artikel 11	Opnemen van uren vakantie- en compensatieverlof
Artikel 12	Sociaal plan
Artikel 13	Geschillencommissie
Artikel 14	Hardheidsclausule

4. Bijlagen

Bijlage I	Funciematrix
Bijlage II	Sociaal Plan / Faciliteiten ter voorkoming van werkloosheid
Bijlage III	Funcieboek
Bijlage IV	Reglement Commissie van Geschillen
Bijlage V	Onderhandelingsakkoord CAO Schippersinternaten 2022-2023
Bijlage VI	Addendum bij de Cao Schippersinternaten

1. Inleiding

In deze nieuwe cao Schippersinternaten is een grote wijziging doorgevoerd ten opzichte van de voorgaande cao's. Na uitvoerig overleg en onderzoek zijn de cao partijen het erover eens geworden dat de cao Jeugdzorg in het vervolg grotendeels gevolgd zal worden. Dit zorgt ervoor dat de werknemers in de sector schippersinternaten onder een moderne en inhoudelijk sterke cao komen te vallen.

De Schippersinternaten zijn echter ook een unieke sector met een geheel eigen werkwijze en gebruiken. De cao partijen hebben in hun gesprekken veel aandacht besteed aan deze sector specifieke onderwerpen. Dit heeft ertoe geleid dat op een aantal punten de cao Jeugdzorg niet kan worden gevolgd, of dat de cao partijen dit niet wenselijk vonden. Voor deze onderwerpen is in deze cao een eigen bepaling opgenomen, die aansluit bij de regelingen uit de cao Schippersinternaten 2017 – 2019.

Bij inhoudelijke vragen over de nieuwe cao en de gevolgen ervan voor uw situatie, kunt u als lid terecht bij uw werkgever- of werknemersorganisatie.

2. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In afwijking, dan wel aanvulling, op hetgeen is bepaald in de cao Jeugdzorg, wordt in deze cao verstaan onder:

1. **Werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, die een specifiek internaat voor kinderen van binnenschippers, kermisexploitanten en circusartiesten beheren als bedoeld in artikel 2 van deze cao.
2. **Werknemer:** Degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan. In deze cao wordt de term werknemer consequent gehanteerd. Als er 'werknemer' of 'hij' staat, wordt daar ook 'werkneemster' en 'zij' mee bedoeld.
3. **Overleg Arbeidsvoorwaarden Schippersinternaten (OAS):** het door NEVIS enerzijds en FNV (Zorg & Welzijn), CNV (Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief), en RMU Werknemers anderzijds, in het leven geroepen overlegorgaan, onder meer bevoegd tot het doen van uitspraken als bedoeld in artikel 2.

Artikel 2 Werkingssfeer

De cao is van toepassing op de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen, die een specifiek internaat voor kinderen van binnenschippers, kermisexploitanten en circusartiesten beheren. Deze cao is dus van toepassing op de werkgever en werknemer zoals is omschreven bij de begripsbepalingen 1b en 1c.

Artikel 3 Looptijd en afwijkingen

1. De cao treedt in werking met ingang van 1 mei 2022. Vervolgens zal de einddatum samenvallen met de einddatum van de cao Jeugdzorg (te weten: 31 december 2023). Indien gedurende deze looptijd in de cao Jeugdzorg een structurele loonsverhoging betreffende de salarisschalen wordt overeengekomen, zal deze loonsverhoging per gelijke datum verwerkt worden in de cao Schippersinternaten.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor de datum, waarop deze cao eindigt, met een aangetekende brief de cao opzegt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.
3. Cao-partijen kunnen tijdens de looptijd van deze cao overeenkomen om de afspraken in deze cao te wijzen.
4. De bepalingen van deze cao kunnen door het OAS geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers, indien deze werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere cao valt.

Artikel 4 Toepasselijkheid cao Jeugdzorg

1. De cao Jeugdzorg zoals deze luidt bij de inwerkingtreding van deze cao en zal komen te luiden tijdens de looptijd van deze cao, maakt integraal onderdeel uit van deze cao, tenzij hier in deze cao uitdrukkelijk van wordt afgeweken.

2. De artikelen die niet van toepassing zijn, zoals deze zijn opgenomen in de cao Jeugdzorg 2021-2023 betreffen de artikelen 3.3, 4.4, 6.4.3, 6.4.5, 8.3, 9.1, 9.2 en 9.3. De onderwerpen waar dit betrekking op heeft:
 - Oproepkrachten (artikel 3.3 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 3.3 van de cao Jeugdzorg gelden met uitzondering van de leden c en d, waarin een minimum aantal uren per maand zijn opgenomen.
 - Overwerk (artikel 6.4.5 sub a lid 2 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 6.4.5 van de cao Jeugdzorg gelden met uitzondering van sub a lid 2 eerste gedachte streepje, waarin is bepaald dat de werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt niet verplicht gesteld kan worden overwerk te verrichten.
 - Slaapdiensten (artikel 6.4.3 en 8.3 cao Jeugdzorg).
 - Sociaal plan (artikel 4.4 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 13 en bijlage II van deze cao gelden.
 - Vakantie-uren (artikel 9.1 en 9.2 cao Jeugdzorg).
 - Het vitaliteitsbudget (artikel 9.3 cao Jeugdzorg).
 - Geschillencommissie. De Commissie van Geschillen zoals opgenomen in de cao Schippersinternaten 2017-2019 en het Reglement Commissie van Geschillen zal blijven gelden.
3. De bepalingen die niet overgenomen worden van de cao Jeugdzorg of worden toegevoegd worden in deze cao, zijn in de artikelen 5 tot en met 13, benoemd en omschreven.

Artikel 5 Oproepkrachten

1. Artikel 3.3 van de cao Jeugdzorg is van toepassing, met uitzondering van de leden c en d.
2. Indien de werknemer met wie een oproepovereenkomst is afgesloten de werkzaamheden verricht, wordt zijn salaris vastgesteld volgens artikel 7.1 cao Jeugdzorg omtrent het salaris.
3. De oproepkracht heeft, indien hij voor een periode van korter dan drie uur werkzaamheden moet verrichten, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

Artikel 6 Overwerk

1. Om te bepalen in welke situatie er sprake is van overwerk, wordt verwezen naar hetgeen hierover is bepaald in de cao Jeugdzorg.
2. Indien er sprake is van een verhoogde arbeidsduur in verband met het opbouwen van compensatie-uren, zoals bepaald in artikel 11, dan is er slechts sprake van overwerk indien de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan deze verhoogde arbeidsduur.
3. Heeft de werknemer een consignatiedienst en moet hij tijdens die dienst werken? Dan is er, in afwijking van lid 1 van dit artikel, in de volgende situaties sprake van overwerk als de werknemer hierdoor in een week meer uren werkt dan de uren die hij volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt.
4. Werkt de werknemer volgens een dienstrooster? En werkt de werknemer in een periode van vier weken als gevolg van zijn dienstrooster meer uren van vier keer het gemiddeld aantal uren dat hij volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt? Dan zijn de uren die de werknemer meer werkt, overwerk.
5. Als de werknemer jonger dan 18 jaar is, dan mag hij niet overwerken.
6. De werknemer mag overwerken, maar hoeft dit niet in de volgende twee situaties:
 - Als de werknemer langer dan drie maanden zwanger is.

- Als de werknemer borstvoeding geeft.

Artikel 7 Aanwezigheids- of slaapdienst

1. De slaapdienst is een aaneengesloten dienst, waarin de tijd tussen 22.00 uur en 07.00 uur geheel of gedeeltelijk is begrepen. Een slaapdienst betekent dat de werknemer op het werk is om op oproep zo spoedig mogelijk onvoorzien en noodzakelijk werk te verrichten, maar voor het overige rust geniet.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt ten aanzien van de aanwezigheids- of slaapdienst in de nacht van zaterdag op zondag dat de aaneengesloten dienst tussen de tijden 23.00 uur en 08.00 uur is gelegen.
3. De slaapdienst mag zich over maximaal 9 uren uitstrekken.
4. Een slaapdienst is arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet en telt daarom mee als arbeidstijd voor de toepassing van de maximale arbeidstijd en minimale rusttijd op grond van de Arbeidstijdenwet. De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst en waarin hij geen arbeid verricht telt niet als een gewerkt uur in het kader van de individueel overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.
5. De werkgever kan aan de werknemer, wiens taak uitsluitend of in hoofdzaak bestaat uit het verrichten van werkzaamheden van opvoedkundige aard, opdragen om slaapdiensten te verrichten. Hier zit een maximum aan verbonden van drie aanwezigheids- of slaapdiensten in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 x 24 uur en maximaal 26 aanwezigheidsdiensten of slaapdiensten per 13 achtereenvolgende weken.
6. Het is niet toegestaan om voor of na een nachtdienst een aanwezigheidsdienst of slaapdienst te vervullen.
7. Er is een maximum van 13 uur arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten van 24 uur.
Er is een maximum van 60 uur arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten.
Er is een maximum arbeidstijd per 13 weken van gemiddeld 45 uur per week (585 uur in 13 weken).
Er is een maximum arbeidstijd per 13 weken, als de aanwezigheidsdienst geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 uur en 06.00 uur ligt, namelijk met een maximum van gemiddeld 40 uur per week (520 uur in 13 weken).
De minimale arbeidstijd bij oproep in een aanwezigheidsdienst bedraagt 0,5 uur.

Artikel 8 Vergoedingen overwerk en slaapdiensten

1. Voor de vergoeding omtrent overwerken wordt de cao Jeugdzorg gevolgd. Deze overwerkvergoeding is opgenomen in artikel 8.6 van de cao Jeugdzorg.
2. Voor de vergoeding inzake de slaapdiensten geldt het navolgende:
 - a. Per slaapdienst van 9 uur ontvangt de werknemer 2,75 x zijn uurloon.
 - b. Als tijdens de aanwezigheidsdienst of slaapdienst op oproep moet worden gewerkt, wordt voor de bepaling van de arbeidstijd van de werknemer voor elke afzonderlijke oproep minimaal een halfuur aangemerkt als arbeidstijd.
 - c. Indien zich binnen een halfuur na de eerste oproep nog een tweede oproep volgt, die binnen het tijdsbestek van het ingegane halfuur (ingegaan na de eerste oproep) afgehandeld kan worden, dan telt de arbeidsperiode van een halfuur slechts eenmaal.
 - d. Als na beëindiging van het werk op oproep binnen een halfuur nogmaals op oproep moet worden gewerkt, geldt de tussenliggende tijd als arbeidstijd.

- e. De arbeidstijden bedoeld in de voorafgaande leden worden aan de werknemer tegen zijn uurloon vergoed. Op verzoek van de werknemer kan de werknemer de slaapdienstvergoeding ook in vrije tijd opnemen.

Artikel 9 Vakantie-uren

1. Onverlet het bepaalde in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek wordt aan de werknemer in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris verleend.
2. De werknemer heeft het recht op 172,8 uren vakantieverlof per jaar bij een fulltime dienstverband.
3. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op uren vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. Het aantal uren vakantieverlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
4. De werknemer die tijdens het kalenderjaar gebruik maakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof gedurende een periode van maximaal een halfjaar, heeft geen aanspraak op uren vakantieverlof in verhouding tot die periode.
5. Bij een niet volledig dienstverband wordt het aantal uren vakantieverlof naar evenredigheid vastgesteld. Het aantal op deze manier toegekende uren vakantieverlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
6. Het aantal uren vakantieverlof (genoemd in 10.2 van deze cao) wordt afhankelijk van de leeftijd die de betreffende werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de volgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
18 jaar	21,6 uren
19 jaar	14,4 uren
20 jaar	7,2 uren
21 t/m 29 jaar	0,0 uren
30 t/m 39 jaar	7,2 uren
40 t/m 44 jaar	21,6 uren
45 t/m 49 jaar	28,8 uren
50 t/m 54 jaar	50,4 uren
55 jaar en ouder	86,4 uren

7. De werkgever voert overleg met de werknemer over de wijze waarop de leeftijdsuren worden opgenomen, waarbij in ieder geval als uitgangspunt zal worden genomen dat een zekere spreiding van op te nemen leeftijdsuren over het kalenderjaar dient plaats te vinden.

Artikel 10 Compensatie-uren

1. Naast de opgebouwde uren vakantieverlof als gevolg van artikel 10 van deze cao, heeft de werknemer, die een verhoogde arbeidsduur heeft (zie volgend lid), recht op compensatie van de per week dan wel per vier weken extra gewerkte uren. De compensatie-uren worden niet aangemerkt als overwerkuren.
2. Voor de werknemer met een volledig dienstverband kan, in verband met het opbouwen van compensatieverlof als bedoeld in dit artikel, de arbeidstijd worden verhoogd. De arbeidstijd kan maximaal tot 39,6 uur per week worden verhoogd.

3. De extra gewerkte uren, overeenkomstig het vorige lid, per week dan wel per vier weken worden op jaarbasis getotaliseerd. Op deze manier ontstaat het aantal compensatie-uren op jaarbasis.
4. Bij een niet volledig dienstverband wordt het aantal compensatie-uren naar evenredigheid vastgesteld. Het aantal op deze manier berekende compensatie-uren wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
5. Niet opgenomen compensatie-uren vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

Artikel 11 Opnemen van uren vakantie- en compensatieverlof

1. De werkgever stelt tijdig, voor aanvang van het kalenderjaar, in overleg met de ondernemingsraad een jaarrooster op. Hierin is in ieder geval vastgelegd gedurende welke perioden het internaat in verband met de schoolvakanties van de pupillen is gesloten.
2. De werknemer neemt zijn uren vakantieverlof op in de perioden waarin de pupillen schoolvakanties hebben, met dien verstande dat van iedere schoolvakantie enige dagen besteed kunnen worden aan de voorbereiding en/of afwikkeling van de werkzaamheden ten gevolge van de vakantie van de pupillen.
3. De dagen die besteed worden aan genoemde voorbereiding of afwikkeling dienen zo te worden gepland dat de werknemer in de maanden juli en augustus minimaal 25 aaneengesloten werkdagen uren vakantieverlof geniet.
4. Buiten de perioden van de schoolvakanties van de pupillen heeft de werknemer alleen recht op verlof als dat volgt uit bepalingen uit de cao.
5. De tijdstippen van aanvang en einde van de uren vakantieverlof dienen door de werkgever tijdig na overleg met de werknemer te worden bepaald.
6. Aan de werknemer, die ten gevolge van het gebruik maken van ouderschapsverlof niet dan wel in onvoldoende mate uren vakantieverlof heeft opgebouwd voor opname van verlof (artikel 10 lid 2 van deze cao), wordt gedurende de schoolvakantieperioden vrijgegeven.

Artikel 12 Sociaal plan

1. Als er sprake is van een reorganisatie wegens bedrijfseconomische redenen, zoals een daling van het kindertal in een organisatie, dan zal de werkgever bijlage II van deze cao in werking stellen. De bijlage functioneert in die situatie als een sociaal plan. Dit laat onbelemmerd de mogelijkheid dat werkgever- en werknemersorganisaties betrokken bij deze cao in een specifieke situatie aanvullende afspraken maken.
2. De cao-partijen streven ernaar om zo spoedig mogelijk tot een nieuw sociaal plan te komen, welke los zal staan van deze cao. Indien de cao-partijen tot een nieuw sociaal plan komen, dan zal vanaf de inwerkingtreding van dit sociaal plan, bijlage II van deze cao komen te vervallen.

Artikel 13 Geschillencommissie

1. Indien een werkgever of een werknemer van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen (verder te noemen de Commissie).
2. Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie af van verdere behandeling.

3. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie te verlenen.
4. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Bijlage III Reglement Commissie van Geschillen.

Artikel 14 Hardheidsclausule

1. De werkgever zal, na voorafgaand overleg met de cao-partijen, afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.
2. Indien de toepassing van (een van de bepalingen uit deze) cao de werkgever in financiële problemen brengt, dan zal de werkgever besluiten één of meerdere bepalingen uit deze cao buiten beschouwing te laten. De werkgever die zich hiertoe genoodzaakt ziet, of verwacht in deze situatie te zullen komen, zal onverwijld overleg plegen met de vakorganisaties, teneinde een regeling overeen te komen die zoveel mogelijk recht doet aan deze cao.

Aldus overeengekomen op 17 november 2022.

Handtekeningen

BIJLAGE I Functiematrix

Artikel 1 Algemeen

1. Eenmaal per twee jaar stelt de werkgever in overleg met de OR of PVT vast of het functiegebouw onderhoud vraagt.
2. De werkgever is verantwoordelijk voor een actuele beschrijving van de functies. Bij de beschrijving en weging van de functies, maakt de werkgever gebruik van de systematiek van het functieboek Jeugdzorg.
3. De werknemer kan om herziening van zijn functiebeschrijving en –waardering vragen. De functie zal dan opnieuw worden beschreven en gewaardeerd.
4. Indien de werknemer het niet eens is met de functiebeschrijving, of de functiewaardering, dan kan de werknemer gebruik maken van de bezwaarprocedure zoals is opgenomen in het functieboek cao Jeugdzorg.

Functiematrix

Schaal	Primair proces	Strategie beleid en ondersteuning	Facilitair
1			
2			Assistent medewerker facilitaire dienst
3			
4		- Medewerker en ondersteunende dienst - Administratief medewerker	Medewerker facilitaire dienst
5	Pedagogisch medewerker I	- Medewerker en ondersteunende dienst - Administratief medewerker	Medewerker facilitaire dienst
6	Pedagogisch medewerker II	- Financieel administratie medewerker - Coördinator ondersteunende dienst	- Coördinator facilitaire dienst - Hoofd keuken
7	Pedagogisch medewerker III	- Hoofd ondersteunende dienst - Financieel administratief medewerker	Hoofd facilitaire dienst
8			
9	Hoofd pedagogische afdeling	- Hoofd financiële administratie - Hoofd pedagogische zaken	
10		Adjunct-directeur	
11		- Adjunct-directeur - Instellingsdirecteur	
12		Instellingsdirecteur	
13		Algemeen directeur	

In een aantal gevallen is besloten aan een functie 2 salarisschalen toe te wijzen. Deze situatie kan zich voordoen bij:

- De instellingsdirecteur (11 en 12)

- De adjunct-directeur (10 en 11) in verband met het feit dat er sprake kan zijn van een combinatie met taken van een hoofd pedagogische afdelingen of een hoofd facilitaire dienst.
- De medewerker facilitaire en ondersteunende dienst (4 en 5): de inschaling is afhankelijk van de mate van zelfstandigheid waarmee de functie wordt uitgeoefend.
- De administratief medewerker (4 en 5): de inschaling is afhankelijk van de mate van zelfstandigheid waarmee de functie wordt uitgeoefend.

BIJLAGE II Sociaal Plan / Faciliteiten ter voorkoming van werkloosheid

Tot de inwerkingtreding van een nieuw sociaal plan, zal het sociaal plan zoals omschreven in bijlage VIII (nieuw) "Faciliteiten ter voorkoming van werkloosheid" bij de cao Schippersinternaten van 1 april 2017 tot en met 31 juli 2019 onverkort van toepassing blijven.

BIJLAGE III Functieboek

De functiebeschrijvingen en inschalingsgegevens zoals omschreven in de cao Schippersinternaten van 1 april 2017 tot en met 31 juli 2019 blijven onverkort van toepassing.

BIJLAGE IV Reglement Commissie van Geschillen

Het reglement Commissie van Geschillen zoals omschreven in bijlage V bij de cao Schippersinternaten van 1 april 2017 tot en met 31 juli 2019 blijft onverkort van toepassing.

Onderhandelingsakkoord CAO Schippersinternaten 2022

Ondergetekenden, partijen bij de cao Schippersinternaten, te weten:

- 1) **Nederlandse Vereniging van Internaatsbesturen Schippersjeugd**, gevestigd te Rotterdam;
als werkgeverorganisatie enerzijds en
- 2) **FNV Zorg en Welzijn**, gevestigd te Utrecht,

alsmede
- 3) **CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**, gevestigd te Utrecht,

alsmede
- 4) **Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers**, gevestigd te Veenendaal

als vakorganisaties anderzijds,

Verklaren hierbij:

dat partijen een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao voor Internaten voor kinderen van Binnenschippers en/of Kermisexploitanten (hierna: de cao):

Looptijd

De cao wordt aangegaan met ingang van 1 mei 2022. De einddatum van de cao zal gelijk vallen met de einddatum van de cao Jeugdzorg. Indien gedurende deze looptijd in de cao Jeugdzorg een structurele loonsverhoging betreffende de salarisschalen wordt overeengekomen, zal deze loonsverhoging per gelijke datum verwerkt worden in de cao Schippersinternaten.

Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op in Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen, die een specifiek internaat voor kinderen van binnenschippers, kermisexploitanten en circusartiesten beheren.

Structurele loonsverhoging

Cao-partijen bevestigen de afspraak om de salarisschalen van de cao Jeugdzorg te zullen volgen.

Reparatie duur en opbouw WW

Cao-partijen herbevestigen eerdere cao-afspraken om de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform de afspraken die hierover gemaakt zijn in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven inzake van de Stichting van de Arbeid, waarvan de meest recente van 6 september 2017. De cao-partijen zijn overeengekomen dat de deelname bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) verlengd wordt.

Employability

Cao-partijen brengen het ontwikkelings- en opleidingsbeleid voor werknemers opnieuw onder de aandacht. De sector heeft al geruime tijd te maken met krimp en daardoor met terugkerende boventaligheid van personeel. Zij erkennen het belang van reguliere loopbaangesprekken tussen werknemers en leidinggevendenden over het toekomstperspectief van de werknemer en mogelijke opleidingen of andere ontwikkelmogelijkheden die daaraan kunnen bijdragen. In dit kader zijn cao-partijen overeengekomen dat de werkgevers zich nog meer zullen richten op de (pre)mobiliteit van de werknemers.

Cao Jeugdzorg

De cao-partijen zijn overeengekomen om tijdens de looptijd van deze cao, de cao Jeugdzorg te volgen, met uitzondering van de hierna te noemen onderwerpen. Voor deze onderwerpen wordt aansluiting gezocht bij hetgeen is bepaald in de cao Schippersinternaten 2017-2019. De onderwerpen die niet worden gevolgd vanuit de cao Jeugdzorg zijn:

1. Oproepkrachten (artikel 3.3 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 3.3 van de cao Jeugdzorg gelden met uitzondering van de leden c en d. In lid c is bepaald dat een oproepkracht in ieder geval recht heeft op een vergoeding voor 30 uur werken per maand, waarbij het niet uitmaakt hoe vaak de werknemer is opgeroepen. Lid d ziet op het afsluiten van een afroepovereenkomst met een specialist in het kader van een specifiek aanbod, waarbij de specialist een vergoeding van minimaal 15 uur per maand ontvangt.
2. Overwerk (artikel 6.4.4 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 6.4.4 van de cao Jeugdzorg gelden met uitzondering van sub d eerste gedachtestreepje en sub e. In sub d eerste gedachtestreepje is bepaald dat een werknemer die 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de op dat moment geschatte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt niet hoeft te overwerken, het mag wel. In sub e wordt gesproken over een werknemer van 55 jaar of ouder én geboren voor 1963, waarbij de situatie zich voordoet dat de werknemer niet wil overwerken. De werknemer kan in dat geval vragen om vrijgesteld te worden van overwerk waarbij de werkgever instemt als het redelijk en billijk is.
3. Slaapdiensten (artikel 6.4.3 en 8.3 cao Jeugdzorg), hiervoor zullen de artikelen 17.5 en 27.2 van de cao Schippersinternaten blijven gelden.
4. Sociaal plan (artikel 4.4 cao Jeugdzorg). Het sociaal plan, genaamd "Faciliteiten ter voorkoming van werkloosheid", thans bijlage VIII bij de cao Schippersinternaten, zal blijven gelden. De cao-partijen streven ernaar om zo spoedig mogelijk tot een nieuw sociaal plan te komen, welke los zal staan van de cao. Zodra de cao-partijen tot een nieuw sociaal plan komen, dan zal vanaf de inwerkingtreding van dit sociaal plan het huidige sociaal plan komen te vervallen.
5. Vakantie-uren (artikel 9.1 en 9.2 cao Jeugdzorg), hiervoor zullen de artikelen 22.1, 22.3 t/m 22.5 van de cao Schippersinternaten blijven gelden.
6. Het vitaliteitsbudget (artikel 9.3 cao Jeugdzorg), hiervoor zal artikel 22.2 (compensatie-uren) van de cao Schippersinternaten blijven gelden.
7. Geschillencommissie. De Commissie van Geschillen zoals opgenomen in de cao Schippersinternaten 2017-2019 en het Reglement Commissie van Geschillen zal blijven gelden.

Compensatie-uren

De bepaling omtrent de compensatie-uren in cao Schippersinternaten 2017-2019, artikel 22.2, wordt van toepassing verklaard in de cao Schippersinternaten 2022-2023.

Hardheidsclausule

De werkgever zal in individuele gevallen afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.

Indien de toepassing van (een van de bepalingen uit deze) cao de werkgever in financiële problemen brengt, dan zal de werkgever besluiten één of meerdere bepalingen uit deze cao buiten beschouwing te laten. De werkgever die zich hiertoe genoodzaakt ziet, of verwacht in deze situatie te zullen komen, zal onverwijld overleg plegen met de vakorganisaties, teneinde een regeling overeen te komen die zoveel mogelijk recht doet aan deze cao.

Aanmelden cao

De cao Schippersinternaten zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus overeengekomen op 30 juni 2022.

Handtekeningen

Addendum bij de CAO Schippersinternaten 2022 - 2023

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Schippersinternaten (hierna: de cao), te weten:

- 5) **Nederlandse Vereniging van Internaatsbesturen Schippersjeugd**, gevestigd te Rotterdam;
als werkgeverorganisatie enerzijds en

- 6) **FNV Zorg en Welzijn**, gevestigd te Utrecht,

alsmede

- 7) **CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief**, gevestigd te Utrecht,

alsmede

- 8) **Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers**, gevestigd te Veenendaal

als vakorganisaties anderzijds,

Hebben met elkaar afspraken gemaakt over de wijze waarop de onregelmatigheidstoeslag zal worden toegepast in de nieuwe cao.

Overwegende dat:

- de nieuwe cao Schippersinternaten met ingang van 1 mei 2022 in werking is getreden;
- partijen hierbij zijn overeengekomen dat binnen de cao Schippersinternaten grotendeels de cao Jeugdzorg zal worden gevolgd, waarmee ook de onregelmatigheidstoeslag voortaan volgens de cao Jeugdzorg zal worden gehanteerd;
- partijen constateren dat het per direct overgaan van de berekeningswijze voor het bepalen van de ORT-toelage volgens de cao schippersinternaten op de berekeningswijze volgens de cao jeugdzorg, ongewenste effecten met zich mee brengt;
- partijen het onwenselijk achten dat werknemers op zeer korte termijn, of met terugwerkende kracht worden geconfronteerd met deze wijziging, aangezien dit als effect heeft dat de medewerkers één maand later hun onregelmatigheidstoeslag zullen ontvangen en zich hierop moeten kunnen voorbereiden;
- partijen veel vragen hebben ontvangen van leden c.q. werknemers over de overgang van de onregelmatigheidstoeslag en de oude garantieregeling van artikel 26.1 sub e cao Schippersinternaten 2017 - 2019;
- partijen hierover overleg hebben gevoerd en hierover nadere afspraken hebben gemaakt, welke zij in dit addendum wensen vast te leggen.

Zijn overeengekomen als volgt:

1. Voor de periode van 1 mei – 30 september 2022 zal de berekening van de onregelmatigheidstoeslag van de oude cao Schippersinternaten 2017 – 2019 worden gehandhaafd. Met ingang van 1 oktober 2022 zal de onregelmatigheidstoeslag vanuit de cao Jeugdzorg 2021- 2023 worden gevolgd.
2. De garantieregeling uit artikel 26.1 sub e van de cao Schippersinternaten 2017 – 2019 zal blijven gelden en voor de Cao Schippersinternaten 2022-2023 komen te luiden:

“Ten aanzien van de werknemer die sinds 1 augustus 1985 onafgebroken in dienst is van de werkgever en die met toepassing van de tot deze datum geldende regeling aanspraak kan maken op een onregelmatigheidstoeslag van 11% van het voor hem geldende maandsalaris, geldt dat dit percentage blijft gehandhaafd, tenzij op grond van de cao een hoger percentage van kracht is, waarbij dit hogere percentage zal worden uitgekeerd.”

Aldus overeengekomen op 6 juli 2022.

Handtekeningen