Documentinformatie

Documentgegevens

Naam inlenersbeloning	Inlenersbeloning van Gemeente Leiden
Datum uitgifte	03/06/2026
Aangevraagd door	Linda van Hooidonk,
Versienummer Uitlener	4 / 4
Versienummer Inlener	11 / 11
Subversie	166
Ingangsdatum versie	03/06/2026

Verstrekkergegevens

Naam	Marscha Looman
Email	m.looman@leiden.nl
Telefoonnummer	0715167400
Functie	teammanager

Bedrijfsgegevens

KvK nummer	27364192
Bedrijfsnaam	Gemeente Leiden
Rechtsvorm	Publiekrechtelijke Rechtspersoon

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

SBI code(s)	84121,
Adres	Stadhuisplein 1, 2311EJ Leiden
Aantal werkzame personen	niet geregistreerd bij KVK
Telefoonnummer	0715818585

Stap 1: Basisgegevens

Basisgegevens

Is er sprake van payrolling?	Nee
Aangesloten bij een branche organisatie	Ja
Branche organisatie	Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
Dient uw onderneming een cao te volgen?	Ja
Type CAO	Bedrijfstak CAO
CAO	GEMEENTEN
SZCode	1630
Wordt de cao van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers?	Ja
Is er een bedrijfseigen beloningsregeling?	Nee

Stap 2: Arbeidsduur

Arbeidsduur

Aantal uren op fulltime basis	36 uur per week
Toelichting	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster. Het dagvenster is van maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 22.00u. De arbeidstijd per dag is maximaal 11 uur en per week maximaal 50 uur.

Stap 3: Functies & Salaris

Functies

Landschap Ontwerper Openbare Ruimte

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 11
Werktijden behorende bij de functie	36
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	11
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

Toelichting op inschaling:

1. De werkgever stelt de functies vast.

2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.

3. De werkgever stelt de conversietabel vast. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal. De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.

toezichthouder

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
toezichthouder zwembaden	
Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
bijrijder	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	op maandag tot en met vrijdag van 7.15 tot 16.00 en op zaterdag en zondag onregelmatige tijden op basis van ingepland rooster.
Dienst	Onregelmatige dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
Bijrijder inzameling en reiniging	
Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
receptionist (molen de Valk)	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
afdeling Erfgoed (molen de Valk)	
Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
Toelichting op inschaling:	
eid.	

havenmeester

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst
Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

brugwachter

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst
Functiegroep	4
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
juridisch ondersteuner	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 5
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	5
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
sporthalbeheerder	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 5
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Functiegroep	5
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

administratief medewerker (6)

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 6
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	6
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

Toelichting op inschaling:

1. De werkgever stelt de functies vast.

2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.

3. De werkgever stelt de conversietabel vast. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal. De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.

medewerker klantcontactcenter

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur op basis van rooster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

allround facilitair medewerker

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

management assistent (7)

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

secretaresse (7)

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

administratief medewerker (7)

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

medewerker bezwaar en beroep

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

Medewerker Bedrijfsbureau Administratief/ Financieel

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

financieel medewerker uitkeringen (FMU)

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	7
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

beleidsmedewerker

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	36
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

management assistent (8)

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

secretaresse (8)

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

Medewerker IPSWT Wmo

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

financieel medewerker

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

medewerker debiteuren

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	8
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.

Integraal Klantmanager

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 9
Werktijden behorende bij de functie	36
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	9
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
Toelichting op inschaling:	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

1. De werkgever stelt de functies vast.

2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.

3. De werkgever stelt de conversietabel vast. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal. De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.

Salarisschalen

In onderstaande tabel wordt het bruto uurloon weergegeven op basis van de door de inlener verstrekte rekenmethode voor uurloon berekening. U dient altijd na te gaan of het vermelde bruto uurloon voldoet aan het wettelijk minimumloon per uur en - indien van toepassing - de minimum vereisten van de cao in de betreffende schaal, waarbij u te allen tijde het wettelijk minimumloon op basis van de afgegeven arbeidsduur op fulltime basis, dient toe te passen voor uw werknemer.

Functiegroep 11

Berekening uurloon
Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 4.465,00	€ 28,62	28.62179
Trede 1	€ 4.637,00	€ 29,72	29.72436
Trede 2	€ 4.809,00	€ 30,83	30.82692
Trede 3	€ 4.981,00	€ 31,93	31.92949
Trede 4	€ 5.153,00	€ 33,03	33.03205
Trede 5	€ 5.325,00	€ 34,13	34.13462

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Trede 6	€ 5.498,00	€ 35,24	35.24359
Trede 7	€ 5.667,00	€ 36,33	36.32692
Trede 8	€ 5.836,00	€ 37,41	37.41026
Trede 9	€ 6.005,00	€ 38,49	38.49359
Trede 10	€ 6.174,00	€ 39,58	39.57692
Trede 11	€ 6.343,00	€ 40,66	40.66026

Functiegroep 4

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.441,00	€ 15,65	15.64744
Trede 1	€ 2.455,00	€ 15,74	15.73718
Trede 2	€ 2.547,00	€ 16,33	16.32692
Trede 3	€ 2.639,00	€ 16,92	16.91667
Trede 4	€ 2.731,00	€ 17,51	17.50641
Trede 5	€ 2.823,00	€ 18,10	18.09615
Trede 6	€ 2.914,00	€ 18,68	18.67949
Trede 7	€ 3.006,00	€ 19,27	19.26923
Trede 8	€ 3.098,00	€ 19,86	19.85897
Trede 9	€ 3.190,00	€ 20,45	20.44872

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Trede 10	€ 3.282,00	€ 21,04	21.03846
Trede 11	€ 3.374,00	€ 21,63	21.62821

Functiegroep 5

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.441,00	€ 15,65	15.64744
Trede 1	€ 2.524,00	€ 16,18	16.17949
Trede 2	€ 2.625,00	€ 16,83	16.82692
Trede 3	€ 2.726,00	€ 17,47	17.47436
Trede 4	€ 2.828,00	€ 18,13	18.12821
Trede 5	€ 2.928,00	€ 18,77	18.76923
Trede 6	€ 3.029,00	€ 19,42	19.41667
Trede 7	€ 3.130,00	€ 20,06	20.0641
Trede 8	€ 3.231,00	€ 20,71	20.71154
Trede 9	€ 3.333,00	€ 21,37	21.36538
Trede 10	€ 3.433,00	€ 22,01	22.00641
Trede 11	€ 3.534,00	€ 22,65	22.65385

Functiegroep 6

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.564,00	€ 16,44	16.4359
Trede 1	€ 2.667,00	€ 17,10	17.09615
Trede 2	€ 2.770,00	€ 17,76	17.75641
Trede 3	€ 2.873,00	€ 18,42	18.41667
Trede 4	€ 2.976,00	€ 19,08	19.07692
Trede 5	€ 3.079,00	€ 19,74	19.73718
Trede 6	€ 3.181,00	€ 20,39	20.39103
Trede 7	€ 3.284,00	€ 21,05	21.05128
Trede 8	€ 3.387,00	€ 21,71	21.71154
Trede 9	€ 3.490,00	€ 22,37	22.37179
Trede 10	€ 3.593,00	€ 23,03	23.03205
Trede 11	€ 3.696,00	€ 23,69	23.69231

Functiegroep 7

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.840,00	€ 18,21	18.20513
Trede 1	€ 2.946,00	€ 18,88	18.88462
Trede 2	€ 3.053,00	€ 19,57	19.57051

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Trede 3	€ 3.160,00	€ 20,26	20.25641
Trede 4	€ 3.267,00	€ 20,94	20.94231
Trede 5	€ 3.374,00	€ 21,63	21.62821
Trede 6	€ 3.481,00	€ 22,31	22.3141
Trede 7	€ 3.587,00	€ 22,99	22.99359
Trede 8	€ 3.695,00	€ 23,69	23.6859
Trede 9	€ 3.801,00	€ 24,37	24.36538
Trede 10	€ 3.908,00	€ 25,05	25.05128
Trede 11	€ 4.015,00	€ 25,74	25.73718

Functiegroep 8

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 3.206,00	€ 20,55	20.55128
Trede 1	€ 3.323,00	€ 21,30	21.30128
Trede 2	€ 3.441,00	€ 22,06	22.05769
Trede 3	€ 3.558,00	€ 22,81	22.80769
Trede 4	€ 3.676,00	€ 23,56	23.5641
Trede 5	€ 3.793,00	€ 24,31	24.3141
Trede 6	€ 3.912,00	€ 25,08	25.07692

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Trede 7	€ 4.029,00	€ 25,83	25.82692
Trede 8	€ 4.147,00	€ 26,58	26.58333
Trede 9	€ 4.264,00	€ 27,33	27.33333
Trede 10	€ 4.382,00	€ 28,09	28.08974
Trede 11	€ 4.499,00	€ 28,84	28.83974

Functiegroep 9

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 3.524,00	€ 22,59	22.58974
Trede 1	€ 3.661,00	€ 23,47	23.46795
Trede 2	€ 3.799,00	€ 24,35	24.35256
Trede 3	€ 3.936,00	€ 25,23	25.23077
Trede 4	€ 4.073,00	€ 26,11	26.10897
Trede 5	€ 4.210,00	€ 26,99	26.98718
Trede 6	€ 4.348,00	€ 27,87	27.87179
Trede 7	€ 4.485,00	€ 28,75	28.75
Trede 8	€ 4.622,00	€ 29,63	29.62821
Trede 9	€ 4.759,00	€ 30,51	30.50641
Trede 10	€ 4.896,00	€ 31,38	31.38462

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Trede 11	€ 5.033,00	€ 32,26	32.26282

Stap 4: Betaalde rusttijden en pauzes

Betaalde pauzes en rusttijden

Is er sprake van doorbetaalde pauzes of rusttijden	Nee

Stap 5: Loonsverhogingen

Loonsverhogingen

Zijn er algemene loonsverhogingen bekend?	Ja
Wordt de algemene loonsverhoging beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	1.25
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Ingangsdatum	01-07-2026
Met terugwerkende kracht?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Wordt de algemene loonsverhoging beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	1.6
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Ingangsdatum	01-01-2027

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Met terugwerkende kracht?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Jeugdschalen

Zijn er jeugdschalen bekend?	Nee

Periodieken

Zijn er periodieken/periodieke verhogingen bekend?	Ja

Periodiek nr. 1

Wordt de periodiek beschreven als een waarde?	Nee
Zijn er voorwaarden verbonden aan deze periodiek?	Voorwaarde op basis van zowel ervaring als functioneren/prestaties
Type ervaringsvoorwaarde	Anders (tekstueel)
Toelichting ervaringsvoorwaarde	

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer: voldoende functioneert, en het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg. De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden. De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden. In afwijking van lid 1 en 2 kan de werkgever op een ander moment een extra periodieke salarisverhoging geven.

Op welk moment vinden functioneringsgesprekken plaats?	Individueel gepland
Toelichting prestatievoorwaarde	

geen afwijking van CAO

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toelichting
CAO 3.4 Salarisverhoging Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer: voldoende functioneert, en het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg. De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden. De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden. In afwijking van lid 1 en 2 kan de werkgever op een ander moment een extra periodieke salarisverhoging geven.

Periodiek nr. 2

Wordt de periodiek beschreven als een waarde?	Nee
Zijn er voorwaarden verbonden aan deze periodiek?	Voorwaarde op basis van functioneren/prestaties
Op welk moment vinden functioneringsgesprekken plaats?	Individueel gepland

Toelichting prestatievoorwaarde
nvt

Toelichting
De werknemer die op 2 januari 2023 is ingeschaald op het startsalaris van €2.184 in de salaristabel in lid 3, krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 een extra periodieke verhoging. Deze extra periodieke verhoging heeft geen invloed op de periodiekdatum conform cao Gemeenten. De werknemer die op 21 februari 2023 in dienst is en in salarisschaal A zit, wordt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 ingeschaald in periodiek 11 van salarisschaal A.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Let op! Conform de cao voor uitzendkrachten worden periodieken op dezelfde wijze als bij de opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.

Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van een beoordeling, dan geldt het volgende:

- de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
- wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.

De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

Stap 6: Toeslagen

Toeslagen

Kent je onderneming toeslagen?	Ja
Onregelmatigheidstoeslag	
Naam	bijzondere regeling voor werktijden
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	20
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	18:00:00
Tijd tot	22:00:00
Aantal uren per	1
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

Beschrijving

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Voorwaarden

Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	40
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	22:00:00
Tijd tot	00:00:00
Aantal uren per	1
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Beschrijving	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Voorwaarden

Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Onregelmatigheidstoeslag

Naam	Bijzondere regeling voor werktijden

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	20
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	06:00:00
Tijd tot	08:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

Beschrijving

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Voorwaarden

Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	40
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	06:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Beschrijving	

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Voorwaarden	
Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.	
Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Beschrijving	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Voorwaarden

Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zondag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

Beschrijving

De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
De werkgever de werktijden vaststelt in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.
Deze regeling geldt niet voor werknemers die vallen onder de regeling kunstzinnige vorming.

Voorwaarden

Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Onregelmatigheidstoeslag

Naam	Standaard regeling voor werktijden: buitendagvenstertoelage

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden valt en de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage. Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage.

Van toepassing voor alle functies	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Van toepassing op functie(s):	administratief medewerker (6), administratief medewerker (7), allround facilitair medewerker, beleidsmedewerker, financieel medewerker, financieel medewerker uitkeringen (FMU), Integraal Klantmanager, juridisch ondersteuner, Landschap Ontwerper Openbare Ruimte, management assistent (7), management assistent (8), Medewerker Bedrijfsbureau Administratief/ Financieel, medewerker bezwaar en beroep, medewerker debiteuren, Medewerker IPSWT Wmo, medewerker klantcontactcenter, secretaresse (7), secretaresse (8)
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden valt en de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage. Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	administratief medewerker (6), administratief medewerker (7), allround facilitair medewerker, beleidsmedewerker, financieel medewerker, financieel medewerker uitkeringen (FMU), Integraal Klantmanager, juridisch ondersteuner, Landschap Ontwerper Openbare Ruimte, management assistent (7), management assistent (8), Medewerker Bedrijfsbureau Administratief/ Financieel, medewerker bezwaar en beroep, medewerker debiteuren, Medewerker IPSWT Wmo, medewerker klantcontactcenter, secretaresse (7), secretaresse (8)
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zondag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	
De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden valt en de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage. Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage. Feestdagen: - Nieuwjaarsdag; - tweede Paasdag; - Koningsdag; - Hemelvaartsdag; - tweede Pinksterdag; - eerste en tweede Kerstdag; - met ingang van 2024 Bevrijdingsdag; - door de werkgever vastgestelde lokale feestdagen.	
Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	administratief medewerker (6), administratief medewerker (7), allround facilitair medewerker, beleidsmedewerker, financieel medewerker, financieel medewerker uitkeringen (FMU), Integraal Klantmanager, juridisch ondersteuner, Landschap Ontwerper Openbare Ruimte, management assistent (7), management assistent (8), Medewerker Bedrijfsbureau Administratief/ Financieel, medewerker bezwaar en beroep, medewerker debiteuren, Medewerker IPSWT Wmo, medewerker klantcontactcenter, secretaresse (7), secretaresse (8)
Toeslag voor werken tijdens standby- consignatie-, of bereikbaarheidsdiensten	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Naam	Beschikbaarheidsdienst
Voorwaarden	
Voorwaarden beschikbaarheidsdiensten:	
De werknemer is verplicht in opdracht van de werkgever beschikbaarheidsdienst te verrichten.	
De beschikbaarheidsdienst wordt zo g geregeld, dat deze dienst niet langer duurt dan een week en wordt gevolgd door een periode van tenminste een week, waarin de werknemer vrij is van beschikbaarheidsdienst.	
De beschikbaarheidsdienst vangt aan volgens het daartoe vastgestelde rooster.	
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	5
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage en een overwerkvergoeding (tot en met maximaal schaal 10).
Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit geldt tot en met 31 december 2025
De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	10
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag, Zondag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Voorwaarden	

De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage en een overwerkvergoeding (tot maximaal schaal 10).
Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit geldt tot en met 31 december 2025
De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.
Feestdagen:
- Nieuwjaarsdag;
- tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- tweede Pinksterdag;
- eerste en tweede Kerstdag;
met ingang van 2024 Bevrijdingsdag;
- door de werkgever vastgestelde lokale feestdagen.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Overwerk toeslag	
Naam	Bijzondere regeling

Toeslag variaties

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	25
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	06:00:00
Tijd tot	20:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

Van toepassing voor alle functies	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	20:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket. Er is vanaf 01-01-2026 een vrijstelling mogelijk voor nachtdiensten voor werknemers vanaf 55 jaar.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Tijd tot	06:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket. Er is vanaf 01-01-2026 een vrijstelling mogelijk voor nachtdiensten voor werknemers vanaf 55 jaar.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	06:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket. Let op: met ingang van 2024 is Bevrijdingsdag een feestdag conform deze cao. Er is vanaf 01-01-2026 een vrijstelling mogelijk voor nachtdiensten voor werknemers vanaf 55 jaar.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket. Let op: met ingang van 2024 is Bevrijdingsdag een feestdag conform deze cao. Er is vanaf 01-01-2026 een vrijstelling mogelijk voor nachtdiensten voor werknemers vanaf 55 jaar.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zondag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Werknemers die vallen onder de bijzondere werktijdenregeling ontvangen een toelage onregelmatige dienst voor werk op onregelmatige tijden. Het uurloon voor deze toelage is maximaal gelijk aan het maximum van schaal 8.
Er is geen recht op de toelage als een werknemer in een week slechts één keer en maximaal drie uur onregelmatig werkt.
Vooraf afgesproken onregelmatige uren waarvoor een toelage geldt, tellen mee als feitelijke arbeidsduur en zijn geen overwerk.
De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor werktijden krijgt een overwerkvergoeding die bestaat uit verlof en een bedrag (percentage). Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk. als verlof opnemen niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris en de overwerkvergoeding.
De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.
De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding.
De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.
Feestdagen:
- Nieuwjaarsdag;
- tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- tweede Pinksterdag;
- eerste en tweede Kerstdag;
- met ingang van 2024 Bevrijdingsdag;
- door de werkgever vastgestelde lokale feestdagen.

Er is vanaf 01-01-2026 een vrijstelling mogelijk voor nachtdiensten voor werknemers van 55 jaar.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, brugwachter, havenmeester, medewerker service & veiligheid museum de Lakenhal, receptionist (molen de Valk), sporthalbeheerder, toezichthouder
Overige toeslag	
Naam	Bedrijfshulpverlener, EHBO'er of lid van een anti-agressie- of interventieteam

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	18.33
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Voorwaarden	
Deelname aan opleiding en oefeningen vereist. Vergoeding is ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere van deze werkzaamheden verricht.	
Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	administratief medewerker (7), allround facilitair medewerker, beleidsmedewerker, bijrijder, brugwachter, financieel medewerker, financieel medewerker uitkeringen (FMU), juridisch ondersteuner, management assistent (7), management assistent (8), Medewerker Bedrijfsbureau Administratief/ Financieel, medewerker bezwaar en beroep, medewerker debiteuren, Medewerker IPSWT Wmo, medewerker klantcontactcenter, receptionist (molen de Valk), secretaresse (7), secretaresse (8), sporthalbeheerder, toezichthouder
Overige toeslag	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Naam	Arbeidsmarkttoelage
Voorwaarden	
De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.	
De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.	
De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.	
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Beschrijving	
De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.	
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Garantietoelage
Voorwaarden	

De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager worden een garantietoelage geven.

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Beschrijving	

De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager wordt een garantietoelage geven.

Voorwaarden

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager wordt een garantietoelage geven.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Functioneringstoelage
Voorwaarden	
De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:	
het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en	
meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of	
bijzondere prestaties heeft geleverd.	
De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven.	
De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.	
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee

Beschrijving

3.8 Functioneringstoelage De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer: het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of bijzondere prestaties heeft geleverd. De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

Voorwaarden

Werknemer heeft het maximum van de functieschaal bereikt en heeft meerdere jaren zeer goed of uitstekend werk gedaan of bijzondere prestaties geleverd. Duurt maximaal 12 maanden.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Overige toeslag

Naam	Waarnemingstoelage

Voorwaarden

De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.

De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.

Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

Toeslag variaties

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee

Beschrijving

3.10 Waarnemingstoelage De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie. De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal. Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

Voorwaarden

Tijdelijk waarnemen van een hogere functie. Niet van toepassing als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie. Bij volledige waarneming het verschil tussen het huidige salaris en het salaris in de hogere functieschaal. Bij gedeeltelijke waarneming naar rato. Niet voor vakantiekrachten.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Toeslag voor (fysieke) belasting

Naam	Inconveniëntentoelage

Voorwaarden

Aan de werknemer aan wie het verrichten van zware, onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, wordt naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht, een toelage toegekend.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Werkgever kan nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden en in welke mate.	
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Beschrijving	
3.3 Inconveniëntentoelage Aan de werknemer aan wie het verrichten van zware, onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, wordt naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht, een toelage toegekend. Werkgever kan nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden en in welke mate.	
Voorwaarden	
De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniëntentoelage bij niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 7: Vergoedingen

Vergoedingen

Is er sprake van kosten vergoedingen?	Ja
Thuiswerkvergoeding	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	3.25
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Toelichting	

De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken, die bestaat uit een thuiswerkvergoeding en een internetvergoeding, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.

De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
een thuiswerkvergoeding van €2,40 netto met ingang van 1 oktober 2025;

een internetvergoeding van €0,85 netto.

Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Verblijfskosten

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval	Item
Voorwaarden	
De werknemer heeft recht op een vergoeding van reis- en verblijfskosten voor het reizen in opdracht van de werkgever.	
De vergoeding in lid 1 wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 3.21 Cao Gemeenten en § 10.2 Dienstreizen binnenland Cao Rijk 2024 - 2025.	
Voor medewerkers die de beschikking hebben over een NS Businesscard (conform art. 3.1 van het hoofdstuk ‘reiskosten woon-werkverkeer’) geldt dat zij deze kunnen gebruiken voor het maken van reizen in opdracht van de werkgever (dienstreizen). Dit laat onverlet dat een medewerker in aanmerking komt voor een reis- en verblijfskostenvergoeding conform lid 2 van dit artikel, indien de medewerker met eigen vervoer reist in opdracht van de werkgever.	
De vergoeding voor reiskosten bij gebruik van het eigen vervoer is inclusief parkeerkosten, tol- en veergelden.	
Bij overwerk geldt dat de vergoeding voor een avondmaaltijd gelijk is aan die van § 11.1 Maaltijdvergoeding bij overwerk cao Rijk 2024 - 2025. De noodzaak wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De werktijd moet bovendien ten minste 2 uur verlengd zijn.	
De aanspraak op een vergoeding voor reis- en verblijfskosten vervalt, indien de werknemer de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.	
Toelichting	
De werkgever stelt een regeling vast voor vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Reiskostenvergoeding	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	0.1
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Kilometer
Voorwaarden	

Indien de medewerker kiest voor vergoeding van het aantal gereisde kilometers woon-werk, gelden de volgende voorwaarden.

De werknemer die 5 km of meer van het werk woont, ontvangt een vergoeding voor reiskosten voor het woon-werkverkeer. Parkeerkosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

De hoogte van de vergoeding bedraagt € 0,10 per kilometer, waarbij de reisafstand is beperkt tot maximaal 60 kilometer enkele reisafstand (0 – 60 km). De vergoeding wordt verstrekt over de heen- en terugreis.

De enkele reisafstand- wordt berekend volgens de routeplanner van Routenet.nl, (snelste route met de auto) op basis van de postcode en het huisnummer van het woonadres van de werknemer en de postcode en huisnummer van de standplaats.

Er geldt een km-vergoeding, ongeacht het vervoersmiddel. De vergoeding voor gemotoriseerd vervoer is niet kostendekkend. De werkgever heeft hier bewust voor gekozen, om vitaal en duurzaam gedrag bij de medewerker zoveel mogelijk te stimuleren.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De vergoeding wordt verstrekt over de dagen waarop de werknemer daadwerkelijk heeft gereisd.	
De werknemer declareert voor de 11e van de eerstvolgende maand de reisdagen in Youforce.	
Voor zover de werknemer voor de kosten van het woon-werkverkeer een lagere km-vergoeding ontvangt dan de werkgever volgens de belastingwetgeving (artikel 31a lid 2 sub a wet LB ’64) maximaal per kilometer onbelast mag verstrekken, kan hij – overeenkomstig hoofdstuk 4 ‘keuzemodel arbeidsvoorwaarden’ – verzoeken het fiscaal voordeel over het verschil daartussen te ontvangen door uitruil met zijn IKB.	
Toelichting	
reiskostenvergoeding woon-werk	
Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Reiskostenvergoeding zakelijk

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	0.37
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Kilometer
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Als u gebruik maakt van de fiets heeft u recht op een vergoeding van € 0,21 per afgelegde kilometer en op vergoeding van gemaakte kosten van een fietsenstalling.

Als uw werkgever heeft bepaald dat het voor u niet praktisch is de dienstreis met openbaar vervoer te maken en u daarom gebruik maakt van een eigen motorvoertuig heeft u recht op een vergoeding van € 0,37 per afgelegde kilometer.

U heeft recht op een vergoeding van € 0,09 per afgelegde kilometer als uw werkgever heeft bepaald dat het voor u wel praktisch is de dienstreis met het openbaar vervoer te maken maar u vanwege bijzondere omstandigheden toestemming heeft gegeven om gebruik te maken van een eigen motorvoertuig. Uw vergoeding wordt met € 0,09 per afgelegde kilometer verhoogd voor iedere medereiziger op dienstreis, tot een maximum van € 0,37.

Als u de dienstreis met eigen vervoer maakt, en ook de afstand tussen uw woning en werklocatie met eigen vervoer aflegt omdat uw werkgever dat praktisch vindt, dan kunt u daarvoor dezelfde vergoeding per afgelegde kilometer krijgen als voor uw dienstreis.

Het gedeelte van de vergoeding dat uitgaat boven het bedrag per kilometer dat maximaal belastingvrij mag worden vergoed en dus fiscaal bovenmatig is, is bedoeld als voorschot voor vergoeding van kilometers die nog aanvullend in dat jaar belastingvrij kunnen worden vergoed. Na afloop van het jaar worden de vergoedingen definitief vastgesteld. Voor de berekening van de loonheffing over het bovenmatige deel van de uitbetaalde vergoedingen, wordt uitgegaan van alle door u afgelegde dienstreiskilometers en al uw woon-werkverkeerkilometers waarvoor u een vergoeding heeft ontvangen.

Als uw dienstverband gedurende het jaar tussentijds wordt beëindigd, wordt eventueel verschuldigde loonheffing vanwege de fiscaal bovenmatige vergoeding van uw reiskosten ingehouden. Dit wordt dan gedaan in de maand nadat uw dienstverband is beëindigd.

Toelichting

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer als de werknemer tijdens zijn dienstverband moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is of door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken.

De werkgever bepaalt de hoogte van de kilometervergoeding. De werkgever en werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.

Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Reiskostenvergoeding OV

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Ja
Maximum waarde	27.6
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Voorwaarden	

Voor medewerkers waarvan de woon-werkafstand meer dan 60 km bedraagt, geldt een eigen bijdrage als de kosten hoger zijn dan de maximumvergoeding voor OV per dag. Deze medewerkers komen derhalve niet in aanmerking voor de NS-Businesscard. Indien dit van toepassing is, betaalt de medewerker het OV-gebruik zelf en dient de medewerker daarvoor achteraf een declaratie in. De medewerker ontvangt per reisdag de maximumvergoeding voor OV. De maximumvergoeding voor OV per dag bedraagt € 27,60 voor een retour conform de NS-tarieven die gelden per 1 januari 2025 bij 60 tariefeenheden (€13,80 enkele reis, vol tarief, 2e klasse). Bij aanpassing van de NS-tarieven wordt de maximumvergoeding dienovereenkomstig aangepast.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toelichting	
reiskostenvergoeding woon-werk OV meer dan 60 km enkele reis	
Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Reiskostenvergoeding OV

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen

Voorwaarden

Indien de medewerker kiest voor een NS-businesscard, dan gelden de volgende voorwaarden.

De werknemer met een woon-werkafstand van 5 of meer km enkele reis, kan in aanmerking komen voor een NS-businesscard. Voor medewerkers met een woon-werkafstand van meer dan 60 km gelden de specifieke bepalingen uit lid 7.

In bepaalde situaties kan ook aan de medewerker waarvan de woon-werkafstand minder dan 5 km bedraagt een NS-businesscard worden verstrekt. Het gaat hier om een uitzonderingssituatie. Dit zou aan de orde kunnen zijn indien de medewerker vanwege medische of fysieke redenen voor langere periodes is aangewezen op gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer. Dit besluit staat ter beoordeling van de leidinggevende op basis van een verklaring van een (bedrijfs)arts of medisch specialist.

De kosten voor het openbaar vervoer, waaronder begrepen trein (op basis van 2e klasse), bus, metro en tram, worden volledig vergoed. Overige OV- of daaraan gerelateerde diensten, zoals een OV-fiets, P+R, taxi, huur-/deelauto, internationale trein, bewaakte fietsenstalling en deelscooter komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Een medewerker die beschikt over de NS-businesscard kan deze ook gebruiken voor het maken van reizen in opdracht van de werkgever (dienstreizen).	
De NS-businesscard mag niet voor privé reisdoeleinden worden gebruikt.	
Toelichting	
reiskostenvergoeding OV tot en met 60 km enkele reis	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Tegemoetkoming ziektekosten	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	32.61
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	
4.7A Tegemoetkoming ziektekosten De werknemer ontvangt een extra bruto tegemoetkoming ziektekosten ten bedrage van € 32,61 (peildatum januari 2026).	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in oktober uitbetaald aan de werknemer die op dat moment in dienst is.

De hoogte van de tegemoetkoming wordt jaarlijks in januari geïndexeerd op basis van de loonstijging.

Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Maaltijd

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Op declaratiebasis
Toelichting	

4.8A Maaltijdvergoeding bij overwerk
Bij overwerk geldt dat de vergoeding voor een avondmaaltijd gelijk is aan die in § 10.2 Dienstreizen binnenland cao Rijk 2021. De noodzaak wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De werktijd moet bovendien ten minste 2 uur verlengd zijn.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Vergoeding werkkleding

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	150
Eenheid	Euro

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	

4.9A Schoenenregeling
Voor een aantal functies binnen de gemeente Leiden geldt dat het belangrijk is dat de betreffende medewerkers er niet alleen representatief maar ook herkenbaar uitzien (denk bijvoorbeeld aan gastheer/ gastvrouw). Daartoe wordt voor deze medewerkers vanuit de gemeente bedrijfskleding ter beschikking gesteld. Deze kleding dienen de medewerkers te dragen tijdens de uitvoering van hun functie.

Voor sommige functies is het wenselijk dat naast de bedrijfskleding ook representatieve schoenen worden gedragen. De keuze van het type schoen zal per individu verschillen: de één wil graag een platte schoen, de ander een schoen met een kleine hak. Daarom is ervoor gekozen dat deze medewerkers de schoenen zelf mogen aanschaffen. De voorgeschoten kosten mogen vervolgens gedeclareerd worden.

1. Toepassing
Deze regeling geldt voor medewerkers die een functie uitoefenen waarvoor bedrijfskleding ter beschikking wordt gesteld in het kader van representativiteit én herkenbaarheid, waarbij het noodzakelijk wordt geacht hier representatieve schoenen bij aan te schaffen. De directie bepaalt welke functies aan deze voorwaarden voldoen. In de bijlage is een lijst opgenomen met functies waarvan de directie heeft vastgesteld dat de regeling daarvoor van toepassing is.

Medewerkers met een tijdelijk contract en uitzendkrachten, die een functie uitoefenen waarvoor deze regeling van toepassing is, mogen van de regeling gebruik maken als met hen is overeengekomen dat zij de functie nog ten minste 6 maanden zullen vervullen op moment van aanschaf van de schoenen.

2. Aanschaf schoenen
Medewerkers die een functie uitoefenen waarvoor deze regeling geldt, mogen schoenen kopen en maximaal 150 euro per jaar declareren. Voor dit bedrag kan 1 of 2 paar schoenen worden gekocht. Er mogen nieuwe schoenen gekocht worden als de oude schoenen zichtbaar versleten zijn. Het bedrag wordt per jaar beschikbaar gesteld en kan niet worden opgespaard of worden meegenomen naar het volgende jaar.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Voor de schoenen geldt:

De schoenen moeten geschikt zijn om lang mee te kunnen staan en lopen;

De schoenen moeten er netjes en representatief uitzien;

De technische eisen voor model, kleur, kwaliteit enz. worden vastgesteld door de Teammanager;

Geen sandalen (een dichte schoen);

Geen gympen;

Geen hoge hakken, een hak tot maximaal 3 cm is toegestaan.

3. Leverancier
De schoenen mogen in een goede schoenenwinkel, naar eigen keuze, worden aangeschaft. Er is geen vaste leverancier.

4. Declaratie
Declaratie van de kosten moet plaatsvinden via Youforce. Daarbij moet het betaalbewijs worden toegevoegd en worden verwezen naar deze regeling.

5. Verzorging, onderhoud en gebruik
De medewerker wordt geacht zijn schoenen goed te verzorgen.

De schoenen zijn en blijven eigendom van de betreffende medewerker, echter deze mogen alleen gedragen worden tijdens het uitoefenen van zijn/haar werkzaamheden.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De regeling is van toepassing voor de volgende functies:	
Gastheren en -vrouwen	
Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
tegemoetkoming ziektekosten	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Ja
Maximum waarde	296
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	
3.25 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.	
De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.	
De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

€296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6;
€168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.
De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

Is de uitkering naar rato?	Ja
Op basis van	Dienstverband

Naar rato voorwaarden
Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 8: Reisuren / reistijd

Reisuren / reistijd vergoedingen

Kent je onderneming reisuren / reistijd vergoedingen	Nee
Wordt de vergoeding uitgekeerd in gewerkte uren, compensatie uren of als een vergoeding in tijd en/of geld?	

Stap 9: Individueel keuze budget

Individueel keuze budget

Kent je onderneming een individueel keuze budget?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Wordt IKB beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	17.05
Eenheid	Procent
Grondslag	zie componenten IKB
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren

Individueel keuze budget componenten

Wordt het keuze budget beschreven als een waarde?	Nee
Type	Eindejaarsuitkering
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	

De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit: 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw; 7,55% van het salaris in maand van opbouw; c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband. Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op. Het totale IKB budget inclusief vakantietoeslag bedraagt 17,05%.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Wordt het keuze budget beschreven als een waarde?	Nee
Type	Vakantiebijslag

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	

De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit: 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw; 7,55% van het salaris in maand van opbouw; c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband. Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op. Het totale IKB budget inclusief vakantietoeslag bedraagt 17,05%.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 10: Bijzondere uitkeringen

Eenmalige uitkeringen

Zijn er eenmalige uitkeringen bekend?	Nee

Vaste uitkeringen

Zijn er vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen van toepassing?	Nee

Variabele uitkeringen

Zijn er variabele (voorwaardelijke) uitkeringen van toepassing?	Nee

Jubileum uitkeringen

Zijn er jubileumuitkeringen of een vergelijkbare uitkeringen van toepassing?	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	25
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	bij het salaris in de maand van jubileren
Toelichting/Berekening	
De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:	
binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én	
de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én	
ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of	
ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.	
De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	40
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	bij het salaris in de maand van jubileren
Toelichting/Berekening	
De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:	
binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én	
de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én	
ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of	
ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.	
De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Hoeveelheid jaren	50
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	bij het salaris in de maand van jubileren
Toelichting/Berekening	
De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:	
binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én	
de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én	
ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of	
ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.	
De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 11: Vakantiebijslag

Vakantiebijslagen

Vakantiebijslag	
Waarde	8
Eenheid	Procent
Grondslag	salaris plus toelagen

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is de vakantiebijslag onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Ja
Toelichting	
Het totale IKB budget is 17,05% inclusief 8% vakantietoeslag	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 12: Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte

Waarde in procent (% van de grondslag)	100%
Grondslag	Gebruikelijke loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Tijdvak	Eerste ziektejaar
Waarde in procent (% van de grondslag)	70%
Grondslag	Gebruikelijke loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Tijdvak	Tweede ziektejaar

Voorwaarden Loondoorbetaling bij ziekte

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Zijn er voorwaarden verbonden aan de uitkering	
De werknemer houdt na afloop van de termijn van 52 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.	
Zijn er wachtdagen?	Nee
Geldt er een wachtdagcompensatie en wat is hier de waarde van?	Nee

Stap 13: Verlof

Arbeidsduur verkorting

Kent je onderneming arbeidsduurverkortingen?	Nee

Vakantiedagen

Heb je onderscheid gemaakt tussen vakantiedagen?	Meerdere regelingen
Doelgroep	Reguliere vakantiedagen
Aantal	201.6
Dagen / Uren	Uren
Aantal keer per jaar	1
Zijn de bovenwettelijke vakantiedagen onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Doelgroep	Werknemer die regelmatig en overwegend op onregelmatige basis werkt
Aantal	14.4

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Dagen / Uren	Uren
Aantal keer per jaar	1
Zijn de bovenwettelijke vakantiedagen onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Toelichting	
De 14,4 uur extra verlof krijg je als: Meer dan 240 uur ORT of Meer dan 1131 uur beschikbaarheid Anders niks, dus niet naar rato	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee

Bijzondere verlofregelingen

Kent je onderneming bijzondere verlofregelingen?	Ja
Gelegenheid	Overlijden van de echtgeno(o)t(e)/ partner of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer
Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja
Aantal	1
Eenheid	De benodigde tijd
Toelichting	
Na overleg met je leidinggevende	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Gelegenheid	Huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer
Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja
Aantal	1
Eenheid	Dagen
Toelichting	

Huwelijk of geregistreerd partnerschap: op de dag dat je trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat krijg je een extra vrije dag.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Gelegenheid	gendertransitieverlof
Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja
Aantal	24
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Toelichting	

6.18 Gendertransitieverlof - Geldend met ingang van 01-10-2025
De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar, recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n), voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen.

Hersteltijd na een behandeling valt onder het transitieverlof en de werknemer hoeft zich niet ziek te melden. Hiervoor geldt een uitzondering: als de werknemer een medische behandeling ondergaat met arbeidsongeschiktheid als gevolg, dan valt dit onder arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 7.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer vraagt het verlof minimaal 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het transitieverlof schriftelijk aan bij de werkgever.	
De werknemer overlegt daarbij:	
een verklaring van de geregistreerd behandelend arts;	
de omvang van het transitieverlof;	
de vermoedelijke duur; en	
de gewenste spreiding van het verlof.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen? (Bijzonder verlof)	Nee

Aanvullende WAZO regelingen

Kent je onderneming aanvullende WAZO regelingen?	Ja
Type	Extra kortdurend zorgverlof
Eenheid	Uren
Aantal	72
Toelichting	
Je hebt recht op kortdurend zorgverlof als je de verzorging op je neemt van:	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

je echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont	
een kind tot wie je als ouder in een familierechtelijke betrekking staat	
een kind van je echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie ongehuwd samenwoont	
een pleegkind dat op hetzelfde adres woont en door je wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract	
een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind	
bloedverwanten in de tweede graad, niet zijnde een kind	
degenen die deel uitmaken van de huishouding van de medewerker zonder dat er sprake is van een dienstverband	
degenen waarmee de medewerker een sociale relatie heeft waaruit blijkt dat de medewerker de enige is die in aanmerking komt om de verzorging op zich te nemen.	
Kortdurend zorgverlof komt voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de medewerker.	
De duur is maximaal 72 uur zorgverlof per kalenderjaar. Bij deeltijd naar rato van de aanstellingsuren.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra langdurend zorgverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Aantal	6
Toelichting	

Je hebt recht op langdurend zorgverlof als je de verzorging op je neemt van een naaste die levensbedreigend ziek is of die ziek of hulpbehoevend zijn waarbij noodzakelijke verzorging door de medewerker is vereist. Die naasten kunnen zijn:

echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon waarmee je ongehuwd samenwoont;

een kind of pleegkind van jou of je partner;

een bloedverwant in de eerste graad.

Het recht op langdurend zorgverlof eindigt niet alleen bij overlijden van de persoon maar ook op de dag nadat de persoon niet meer (levensbedreigend) ziek of hulpbehoevend is.

Levensbedreigend is niet het zelfde als terminaal ziek. Een terminale ziekte kan (op termijn) wel levensbedreigend zijn. Over de uren die je als langdurend zorgverlof opneemt, ontvang je een doorbetaling van 50% van je loon en vergoedingen. Het verlof heeft in een periode van 12 achtereenvolgende maanden een maximale omvang van 6 keer de arbeidsduur per week.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra zwangerschapsverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	16
Toelichting	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

6.9 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.

De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.

Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra adoptieverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	6
Toelichting	

6.12 Adoptie- en pleegzorgverlof
De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.

De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

Is de werknemer tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijnen in artikel 7.1 niet op.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra ouderschapsverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	13

Toelichting

Artikel 6.10b Geldend met ingang van 01-01-2026 Ouderschapsverlof meeroudergezinnen
De werknemer die ouder is in een meeroudergezin en geen familierechtelijke betrekking heeft maar wel duurzaam de verzorging en de opvoeding van een kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op ouderschapsverlof tot het achtste levensjaar van het kind. Het betreft:

13 weken betaald ouderschapsverlof gelijk aan de regeling in artikel 6.10 lid 2 tot en met lid 8 en artikel 6.10a, en

13 weken onbetaald ouderschapsverlof, aangezien er geen recht bestaat op Wazo-verlof. De omvang van het verlof wordt anders berekend. Zie lid 3 en 4.

De werknemer maakt bij de werkgever aannemelijk dat hij onderdeel uitmaakt van een meeroudergezin om van het recht in lid 1 gebruik te kunnen maken. Dat kan door middel van:

een meerouderschapsplan, of

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

een meerouderschapsovereenkomst, of

andere schriftelijke documenten die de duurzame verzorgings- en opvoedingsrol bevestigen.

In afwijking van artikel 6.10 en 6.10a, hangt de omvang van het betaald ouderschapsverlof in lid 1a af van de mate waarin de werknemer feitelijk zorg draagt voor het kind. De berekeningsmethode is:

het gemiddeld aantal dagen per werkweek dat de werknemer feitelijk zorg draagt of gaat dragen voor het kind, berekend over een periode van drie maanden. Dit getal wordt de teller van de breuk. De noemer van de breuk is het getal 5;

deze breuk vermenigvuldigen met het recht op betaald ouderschapsverlof in de cao: de formele arbeidsduur per week keer 13 weken. Bij een voltijds dienstverband en een volledige zorgtaak betekent dit dat het aantal uur betaald ouderschapsverlof waarop de werknemer recht heeft gelijk is aan 468 uur. Verkregen door 5 dagen/5 dagen keer (36 uur keer 13 weken).

De berekeningsmethode in lid 3 is ook van toepassing op het berekenen van de omvang van het onbetaalde ouderschapsverlof in lid 1b.

Als de werknemer gebruik maakt van de keuzemogelijkheid gelijk aan artikel 6.10a lid 3, krijgt hij van de werkgever maximaal 9 weken doorbetaald aangezien er geen recht is op de wettelijke uitkering. De werknemer krijgt dan 70% van zijn dagloon, tot 70% van het maximum dagloon.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra ouderschapsverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	13
Toelichting	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

6.10 Betaald ouderschapsverlof
De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij recht heeft op maximaal 26 weken ouderschapsverlof.

De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Bij een voltijddienstverband is dit 468 uur. Het percentage is:

Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2 80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4 70%
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4 50%
Salaris Percentage doorbetaling
salaris en salaristoelage(n)

Als uitgangspunt bij het bepalen van het percentage in lid 2 geldt het salaris van een voltijddienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.

De werknemer kan in afwijking van lid 2 kiezen voor:

een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of

een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

De werknemer kan 1 keer kiezen uit de onderstaande mogelijkheden. Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Salaris
Uren betaald ouderschapsverlof voor 13 weken Keuze percentage van de werknemer = 50% Keuze percentage van de werknemer = 70% Keuze percentage van de werknemer = 80% Keuze percentage van de werknemer = 100%
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2 748,8 uur 534,9 uur 468 uur 374,4 uur
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4 655,2 uur 468 uur 409,5 uur 327,6 uur
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4 468 uur 334,3 uur 292,5 uur 234 uur

Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6.10a. Dan geldt de volgende rekenformule:

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

(x weken recht gedeeld door 13 weken) keer het aantal uren in het schema in lid 4

De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.

Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof. Dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025.

In de sector gemeenten heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof.

Kennisbank
Wet- en regelgeving
HRM thema's
Jurisprudentie
Modeldocumenten
Cao
6.10a Betaald ouderschapsverlof en samenloop met WAZO-uitkering
De werknemer die tijdens het 1e levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.10 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof krijgt maximaal 9 weken zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100% doorbetaald. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt artikel 6.10.

De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof als in artikel 6.10 hangt af van hoeveel weken 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1 de werknemer heeft opgenomen in het 1e levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

9 weken = 324 uur 4 weken = 144 uur 13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur 5 weken = 180 uur 13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur 6 weken = 216 uur 13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur 7 weken = 252 uur 13 weken = 468 uur
5 weken = 180 uur 8 weken = 288 uur 13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur 9 weken = 324 uur 13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur 10 weken = 360 uur 13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur 11 weken = 396 uur 13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur 12 weken = 432 uur 13 weken = 468 uur
Ouderschapsverlof 100% betaald
(cao en Wazo samen) In het 1e levensjaar kind Ouderschapsverlof artikel 6.10 betaald
Voor het 8ste levensjaar kind Totaal

De werknemer kan in afwijking van lid 1 en 2 kiezen om in het 1e levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zonder de doorbetaling van 100% van zijn salaris en salaristoelage(n). De werknemer krijgt dan de wettelijke uitkering voor maximaal 9 weken. Daarnaast houdt de werknemer recht op betaald ouderschapsverlof voor maximaal 13 weken als in artikel 6.10.

Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1.
Dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen? (Aanvullende WAZO)	Nee

Verplichte verlofregelingen

Kent je onderneming verplichte verlofregelingen?	Nee

Feestdagen

Kent je onderneming feestdagen?	Ja
Aantal feestdagen	9

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toelichting	
Werknemer kan tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag omruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag die verband houdt met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Daarbij gelden de volgende voorwaarden: na het omruilen geldt bij het werken op tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag géén toelagen, bij ziekte op de gekozen andere feestdag en/of herdenkingsdag, kan deze vrije dag niet op een ander dag worden gepland en een aanvraag voor het omruilen van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden en/of de functie dit toelaten. + 9e feestdag = Leidens Onzet op de dag waarop dit gevierd wordt.	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen? (Feestdagen)	Nee
Type	Nieuwjaarsdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Paasdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Koningsdag
Frequentie	Jaarlijks

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Bevrijdingsdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Hemelvaartsdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Pinksterdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Type	Eerste kerstdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede kerstdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	lokale feestdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	
Volgens artikel 6.6 onder h Cao Gemeenten wordt de dag waarop Leidens Ontzet wordt gevierd, als lokale feestdag aangewezen. Zie verplichte verlofregeling!	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Tijd voor tijd

Ken je een regeling waarin gewerkte uren (bijvoorbeeld meeruren, overuren) niet tot uitkering komen. maar worden omgezet in tijd?	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Pensioen

Is er sprake van een pensioenregeling	Ja

Pensioenregelingen

Waarde (werkgeverspremie)	18.97
Eenheid	Procent
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Heeft franchise	Ja
Franchise toelichting	
OPNP totaal 27,1%, werkgever 18,97%, werknemer 8,13%, franchise 19.200 AOP totaal 1,0%, werkgever 0,7%, werknemer 0,3%, franchise 29.700	
Welke beloningselementen worden voor de pensioenregeling meegenomen?	Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen, Periodeloon in de schaal, Toeslagen, Vakantiebijslag, Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen,
Van toepassing voor alle functies	Ja
Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen?	Ja
Type	RVU regeling
Toelichting	
2.11b Geldend met ingang van 01-01-2026 RVU zware beroepen De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en

hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU 20 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten, en

hij de laatste 10 jaar werkzaamheden heeft verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep, zoals opgenomen in bijlage 9, en

zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, en

hij uiterlijk 31 december 2028 deelname aan de RVU vastlegt.

Deelname aan de RVU:

duurt maximaal 2 jaar,

sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd,

stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. Daarnaast heeft de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU recht op de additionele fiscale ruimte.

Tijdens zijn deelname aan de RVU mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden uitvoeren in de sector gemeenten.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.

Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.

Dit artikel geldt zolang de werkgever de RVU-uitkering fiscaal voordelig kan uitkeren en dit artikel past binnen de geldende wet- en regelgeving

Stap 15: Duurzaam werken en leven

Duurzaam werken & leven

Is er sprake van regelingen op het gebied van duurzaam werken en leven?	Ja

Duurzame regelingen

Duurzame regeling

Type	Opleidingen
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee
Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee
Voorwaarden	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werknemer jonger dan 18 jaar mag maximaal 1 dag per week lessen volgen aan onderwijsinstellingen. Hij krijgt over die tijd het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.

Toelichting/Berekening	
CAO	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Loopbaancoaching
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee
Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee
Voorwaarden	

In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:
a de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
b de studieperiode;
c de studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;
d in welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
e het nodige verlof;
f eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.

Toelichting/Berekening	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

CAO	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Vitaliteitsbudget
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee
Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee
Voorwaarden	

1 De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit op voor de organisatie.
2 Het beleidsplan vitaliteit voldoet aan de volgende criteria:
a vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog;
b vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid;
c vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat werknemers geschikt zijn en blijven voor werk;
d vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.
3 Het beleidsplan vitaliteit bevat in ieder geval:
a een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk;
b een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onder- en overbezetting;
c de al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid;
d de al bestaande verplichtingen in dit hoofdstuk voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Toelichting/Berekening	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit op voor de organisatie.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Loopbaancoaching
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee
Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee

Voorwaarden

1 De werkgever en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.
2 De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf.
3 De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

Toelichting/Berekening

De werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Loopbaancoaching

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee
Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee
Voorwaarden	

1 De werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.
2 De werkgever stelt een opleidingsplan voor de organisatie vast. Daarin staan:
a hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
b hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
c de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

Toelichting/Berekening	

De werkgever stelt een opleidingsplan voor de organisatie vast.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Loopbaancoaching
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	3
Interval	Jaar/Jaren
Is (deels) opgenomen in het IKB	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Uitgekeerd wanneer ongebruikt?	Nee
Voorwaarden	
De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.	
Toelichting/Berekening	
De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Scholing

Is er sprake van scholing die op grond van wet of CAO noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk?	Nee

Stap 16: Verzekeringen

Verzekeringen

Ken je verzekeringen die aan de werknemer worden aangeboden?	Nee

Sociale zekerheidsregelingen

Zijn er aanvullende sociale zekerheidsregelingen van toepassing?	Ja
Sociale zekerheidsregeling:	
Wordt de regeling beschreven als een waarde?	Ja
Type	Aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid
Waarde	10

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Voorwaarden	

7.5 Tegemoetkoming kosten arbeidsongeschiktheidsverzekering
De werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgt een tegemoetkoming in de kosten van maximaal €10 per maand. Als er geen kosten zijn, is er geen tegemoetkoming. De tegemoetkoming in de kosten kan niet hoger zijn dan de kosten.

Voorwaarde voor de tegemoetkoming in de kosten is dat de werknemer de verzekeringspolis aan de werkgever verstrekt.

Als de werkgever op 21 februari 2023 een arbeidsongeschiktheidsverzekering had voor de werknemer met een hogere tegemoetkoming in de kosten van die verzekering dan in lid 1, kan dit blijven gelden.

Betaalt de werknemer mee aan de premie?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 17: Overige arbeidsvoorwaarden

Overige arbeidsvoorwaarden

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing?	Ja
Salaris	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval	Uur/Uren

Toelichting/Berekening

Het salaris is omgerekend naar het salaris per uur minimaal €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijgingen.

De volgende periodieken zijn vervallen:

Schaal 1 - periodiek 0 t/m 3
Schaal 1 - periodiek 0 t/m 1
Schaal 1 - periodiek 0

Het salaris voor werknemers behorend tot de doelgroep banenafspraak (schaal A) is een percentage afgeleid van het Wettelijk Minimumloon. Wanneer dit salaris per uur omgerekend lager is dan €14,-, heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.

De werknemer die op 2 januari 2023 is ingeschaald op het startsalaris van €2.184 in de reguliere salaristabel, krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 een extra periodieke verhoging. Deze extra periodieke verhoging heeft geen invloed op de reguliere periodiekdatum.

De werknemer die op 21 februari 2023 in dienst is en in salarisschaal A zit, wordt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 ingeschaald in periodiek 11 van salarisschaal A.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Inhuur/uitzendkrachten

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren

Toelichting/Berekening

De werkgever levert jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht van de uitgaven aan externe inhuur in een percentage van de totale personeelsuitgaven en een overzicht van de bezetting in diverse arbeids-en inhuurvormen.

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.