Documentinformatie

Documentgegevens

Naam inlenersbeloning	Inlenersbeloning van Gemeente Oegstgeest
Datum uitgifte	01/07/2026
Aangevraagd door	Linda van Hooidonk,
Versienummer Uitlener	3 / 3
Versienummer Inlener	5 / 5
Subversie	113
Ingangsdatum versie	01/07/2026

Verstrekkergegevens

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

Bedrijfsgegevens

KvK nummer	50025929
Bedrijfsnaam	Gemeente Oegstgeest
Rechtsvorm	Publiekrechtelijke Rechtspersoon

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

SBI code(s)	84110,
Adres	Rhijngeesterstraatweg 13, 2342AN Oegstgeest
Aantal werkzame personen	niet geregistreerd bij KVK
Telefoonnummer	0715167400

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?	Nee
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

Medewerker Algemene Dienst

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 4
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale 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.

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

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

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.

beleidsmedewerker

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.

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

projectmedewerker	
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.
woonbegeleider	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 9
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige 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:	

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.

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

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 4

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.472,00	€ 15,85	15.84615
Trede 1	€ 2.486,00	€ 15,94	15.9359
Trede 2	€ 2.579,00	€ 16,53	16.53205
Trede 3	€ 2.672,00	€ 17,13	17.12821
Trede 4	€ 2.765,00	€ 17,72	17.72436
Trede 5	€ 2.858,00	€ 18,32	18.32051
Trede 6	€ 2.951,00	€ 18,92	18.91667
Trede 7	€ 3.044,00	€ 19,51	19.51282
Trede 8	€ 3.137,00	€ 20,11	20.10897
Trede 9	€ 3.229,00	€ 20,70	20.69872

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

Trede 10	€ 3.323,00	€ 21,30	21.30128
Trede 11	€ 3.416,00	€ 21,90	21.89744

Functiegroep 6

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.596,00	€ 16,64	16.64103
Trede 1	€ 2.700,00	€ 17,31	17.30769
Trede 2	€ 2.804,00	€ 17,97	17.97436
Trede 3	€ 2.909,00	€ 18,65	18.64744
Trede 4	€ 3.013,00	€ 19,31	19.3141
Trede 5	€ 3.117,00	€ 19,98	19.98077
Trede 6	€ 3.221,00	€ 20,65	20.64744
Trede 7	€ 3.325,00	€ 21,31	21.3141
Trede 8	€ 3.429,00	€ 21,98	21.98077
Trede 9	€ 3.534,00	€ 22,65	22.65385
Trede 10	€ 3.638,00	€ 23,32	23.32051
Trede 11	€ 3.743,00	€ 23,99	23.99359

Functiegroep 8

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	€ 3.246,00	€ 20,81	20.80769
Trede 1	€ 3.365,00	€ 21,57	21.57051
Trede 2	€ 3.484,00	€ 22,33	22.33333
Trede 3	€ 3.603,00	€ 23,10	23.09615
Trede 4	€ 3.722,00	€ 23,86	23.85897
Trede 5	€ 3.841,00	€ 24,62	24.62179
Trede 6	€ 3.961,00	€ 25,39	25.39103
Trede 7	€ 4.080,00	€ 26,15	26.15385
Trede 8	€ 4.199,00	€ 26,92	26.91667
Trede 9	€ 4.318,00	€ 27,68	27.67949
Trede 10	€ 4.437,00	€ 28,44	28.44231
Trede 11	€ 4.556,00	€ 29,21	29.20513

Functiegroep 9

Berekening uurloon
Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 3.568,00	€ 22,87	22.87179
Trede 1	€ 3.707,00	€ 23,76	23.76282
Trede 2	€ 3.846,00	€ 24,65	24.65385

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

Trede 3	€ 3.985,00	€ 25,54	25.54487
Trede 4	€ 4.124,00	€ 26,44	26.4359
Trede 5	€ 4.262,00	€ 27,32	27.32051
Trede 6	€ 4.402,00	€ 28,22	28.21795
Trede 7	€ 4.541,00	€ 29,11	29.10897
Trede 8	€ 4.680,00	€ 30,00	30
Trede 9	€ 4.819,00	€ 30,89	30.89103
Trede 10	€ 4.957,00	€ 31,78	31.77564
Trede 11	€ 5.096,00	€ 32,67	32.66667

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?	Nee

Jeugdschalen

Zijn er jeugdschalen bekend?	Nee

Periodieken

Zijn er periodieken/periodieke verhogingen bekend?	Ja
Wordt de periodiek beschreven als een waarde?	Nee

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

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

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.

Op welk moment vinden functioneringsgesprekken plaats?	Individueel gepland
Toelichting prestatievoorwaarde	

hiervoor is nog geen beleid

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

Toelichting

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. De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.
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.

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

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

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
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	

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	Ja
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,

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

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	
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	Ja
Onregelmatigheidstoeslag	
Naam	Bijzondere regeling voor werktijden
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

Waarde	20
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	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 is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

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	Ja
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	

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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
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	00:00:00

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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
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
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	Ja
Onregelmatigheidstoeslag	
Naam	Standaard regeling voor werktijden: buitendagvenstertoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

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	
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	Ja
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	

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	Ja
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
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)
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 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	Ja
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
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
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

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

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	Ja
Overwerk toeslag	
Naam	Bijzondere regeling
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	25
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	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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
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	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	

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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent

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

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
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	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75

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	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	Ja

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	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	

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	Ja

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	100
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	Ja

Overige toeslag

Naam	Bedrijfshulpverlener, EHBO'er of lid van een anti-agressie- of interventieteam

Voorwaarden

De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie is aangewezen als:

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

bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of

EHBO’er; of

lid van een anti-agressie- of interventieteam.

Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.

De vergoeding is €220 per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	220
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.

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

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
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.

Werkgever kan aan de toekenning van de arbeidsmarkttoelage nadere voorwaarden verbinden welke vóór betaalbaarstelling aan de werknemer schriftelijk worden medegedeeld en voor akkoord getekend moeten worden.

Aan de ambtenaar die niet heeft kunnen voldoen aan de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, door een niet aan hem te wijten oorzaak, kan de toelage gedeeltelijk worden toegekend zulks ter beoordeling aan het bevoegd gezag.

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	15
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	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
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.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Afbouwtoelage
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	

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

Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als: - de werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en - de werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en - het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is. De afbouwtoelage duurt maximaal 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag. - van 1 tot en met 12 maanden: 75% - van 13 tot en met 24 maanden: 50% - van 25 tot en met 36 maanden: 25% De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen. Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden. Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Voorwaarden

Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
- de werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
- de werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en
- het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
De afbouwtoelage duurt maximaal 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag.
- van 1 tot en met 12 maanden: 75%
- van 13 tot en met 24 maanden: 50%
- van 25 tot en met 36 maanden: 25%
De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen. Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden. Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Garantietoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica

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

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	
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
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	10
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
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
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.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Waarnemingstoelage
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	

3.10 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
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	

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

I € 231,68 In zeer grote mate Constant/de hele dag
II € 193,65 In grote mate Zeer regelmatig
III € 157,03 Aanmerkelijk Regelmatig
IV € 117,63 Enigermate Afwisselend
V € 80,30 Gering Zo nu en dan

(peildatum 1 oktober 2024)

De toelage wordt naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren vastgesteld voor hen die in een deeltijdfunctie werkzaam zijn.

Genoemde bedragen zullen worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen zoals deze in de Cao Gemeenten worden bepaald.

De vergoedingsbedragen worden maandelijks aan de werknemer betaalbaar gesteld.

Bij onderbreking, in tijd of in omvang, van de eerder genoemde werkzaamheden voor een periode van meer dan drie maanden kan door de werkgever naar omstandigheden worden beoordeeld of de inconveniëntentoelage beëindigd dient te worden.

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

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

Thuiswerkvergoeding	
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	

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
Interval Waarde	1
Interval	Item

Voorwaarden

Als de werknemer reis- en verblijfkosten heeft gemaakt voor reizen die de voor de werkgever zijn uitgevoerd.

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.

De werknemer heeft slechts recht op een vergoeding van reis- en verblijfskosten voor het reizen in opdracht van de werkgever.

De vergoeding bedoeld in het eerste lid wordt vastgesteld overeenkomstig de artikel 3.21 Cao Gemeenten en § 10.2 Dienstreizen binnenland Cao Rijk 2022 - 2024.

Van doelmatigheid van een reis per eigen vervoer is in ieder geval sprake bij een dienstreis per auto wanneer de verhouding reistijd openbaar vervoer versus autogebruik groter is dan factor 1,25.

Wanneer de werknemers de kosten van het eigen vervoer gezamenlijk dragen komt slechts een van de voor de in deze regeling bedoelde vergoeding in aanmerking.

De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de werknemer de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.

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

De werknemer kan eventuele parkeerkosten voor dienstreizen declareren.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Reiskostenvergoeding	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	0.19
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 hoogte van de vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer. 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.	

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

De kilometervergoeding is ongeacht het vervoersmiddel. De vergoeding is voor gemotoriseerd vervoer niet kostendekkend. Dat is een bewuste keuze omdat wij vitaal en duurzaam gedrag zoveel mogelijk willen stimuleren.	
De vergoeding wordt verstrekt over de dagen waarop de werknemer daadwerkelijk heeft gereisd..	
De werknemer declareert voor de 11e van de eerstvolgende maand zijn 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	
kilometervergoeding 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

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

Interval Waarde	1
Interval	Kilometer
Voorwaarden	

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.

Toelichting

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?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Voorwaarden	

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

Indien de werknemer kiest voor een NS-businesscard, dan gelden de volgende voorwaarden.	
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, Greenwheels auto, internationale trein, bewaakte fietsenstalling en deelscooter of privé reizen komen niet voor vergoeding in aanmerking.	
Een werknemer die beschikt over de NS-businesscard kan deze ook gebruiken voor het maken van reizen in opdracht van de werkgever (dienstreizen).	
De NS-businesscard wordt gecombineerd met een dal NS-abonnement.	
De werknemer die gebruik maakt van de NS-Businesscard, komt niet in aanmerking voor de fiscale uitruil van gereisde kilometers overeenkomstig hoofdstuk 4 ‘keuzemodel arbeidsvoorwaarden’.	
Toelichting	
reiskostenvergoeding woon-werk OV	
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

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	

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:

€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

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

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
Wordt IKB beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	17.05
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Voorwaarden	
4.2 Opbouw IKB 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;	

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

1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33.

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.

De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

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%.

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

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

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

Jubileum uitkeringen

Zijn er jubileumuitkeringen of een vergelijkbare uitkeringen van toepassing?	Ja
Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	25
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	maand van jubileren
Toelichting	
Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%	
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	

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

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?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	40
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	maand van jubileren
Toelichting	
Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.	
De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:	

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

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
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is de vakantiebijslag onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Ja
Toelichting	

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

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 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

Zijn er voorwaarden verbonden aan de uitkering

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

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
Dagen / Uren	Uren

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

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	
in overleg met LG	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Gelegenheid	Huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer

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

Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja
Aantal	1
Eenheid	Dagen
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.

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;

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

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	
6.7 Kortdurend zorgverlof Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.	
De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Extra langdurend zorgverlof

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

Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	6
Toelichting	

6.8 Langdurend zorgverlof
De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof leidt niet tot opschorting van het langdurend zorgverlof

Is de werknemer 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt tijdens het langdurend zorgverlof, dan krijgt de werknemer vanaf de achtste kalenderdag weer het volledige salaris en salaristoelage(n).

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

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.

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.

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

Toelichting

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:

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

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
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.

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

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.

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:

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

een meerouderschapsplan, of

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
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen? (Aanvullende WAZO)	Nee

Verplichte verlofregelingen

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

Kent je onderneming verplichte verlofregelingen?	Nee

Feestdagen

Kent je onderneming feestdagen?	Ja
Aantal feestdagen	10
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 ontzet op de dag waarop de gevierd wordt jaarlijk.	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen? (Feestdagen)	Nee
Type	Nieuwjaarsdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Paasdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Koningsdag
Frequentie	Jaarlijks
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	Bevrijdingsdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Hemelvaartsdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Pinksterdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Eerste kerstdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede kerstdag
Frequentie	Jaarlijks
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	lokale feestdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	

Volgens artikel 6.6 h Cao Gemeenten wordt de dag waarop Leidens Ontzet wordt gevierd aangewezen als lokale feestdag.

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

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Goede Vrijdag
Frequentie	Jaarlijks
Toelichting	

II Verplichte sluitingsdagen en lokale feestdagen
4 Verplichte sluitingsdagen
De werkgever wijst Goede Vrijdag en de dag na Hemelvaart aan als verplichte sluitingsdagen. Voor Goede Vrijdag geldt dat een werknemer geen vakantie-uren hoeft op te nemen. Voor de dag na Hemelvaart geldt dat de werknemer wel vakantie-uren moet opnemen, indien de werknemer op deze dag gewoonlijk moet werken.

De werknemer die op de dag na Hemelvaart toch (een aantal uren) moet of wil werken (vanuit huis of op de gemeentewerf), behoudt voor die uren zijn vakantie-uren.

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

Stap 14: Pensioen

Pensioen

Is er sprake van een pensioenregeling	Ja

Pensioenregelingen

Waarde (werkgeverspremie)	18.97
Eenheid	Procent

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

Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Heeft franchise	Ja
Franchise toelichting	
OP/NP totaal 27,1% / WG 18,97%/ WN 8,13%/franchise 19.200 euro AOP/ ktoal 1,00%/ WG 0,7%/ WN 0,3%/ franchise 29.700 euro	
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:	
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	

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

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.

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

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

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	

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	

individuele bepaling

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	
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	
individuele benadering	
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

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

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?	Nee
Type	Aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid
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.	
Toelichting	

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

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
Interval	Uur/Uren
Toelichting/Berekening	

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

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.

Van toepassing voor alle functies	Ja

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