Documentinformatie

Documentgegevens

Naam inlenersbeloning	Inlenersbeloning van Gemeente Leiderdorp
Datum uitgifte	03/06/2026
Aangevraagd door	Linda van Hooidonk,
Versienummer Uitlener	5 / 5
Versienummer Inlener	6 / 6
Subversie	121
Ingangsdatum versie	03/06/2026

Verstrekkergegevens

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

Bedrijfsgegevens

KvK nummer	27364127
Bedrijfsnaam	Gemeente Leiderdorp
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	Willem-Alexanderlaan 1, 2351DZ Leiderdorp
Aantal werkzame personen	niet geregistreerd bij KVK
Telefoonnummer	0715458500

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

brugwachter

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 3
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige dienst
Functiegroep	3
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	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.

Bladblazer

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	Ploegen 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.

Chauffeur Afvalinzameling

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 5
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Ploegen 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.

medewerker klantcontactcenter

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.

secretaresse (7)

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 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.

schipper pont

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 7
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Onregelmatige 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.

Functie behorende bij salarisschaal 8

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	36
Dienst	Normale dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
Test	
Functiegroep	8

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

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.

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.

Opvangmedewerker asielzoekerscentrum

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst

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

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.
Allround medewerker Burgerzaken	
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.
Toelichting op inschaling:	
amheid.	
Bestuurssecretaresse	
Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 8
Werktijden behorende bij de functie	onregelmatig
Dienst	Ploegen 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.
Functie behorende bij salarisschaal 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	36
Dienst	Normale dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
Test	
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.
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.

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.

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

Functiegroep 3

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 1	€ 2.441,00	€ 15,65	15.64744
Trede 2	€ 2.472,00	€ 15,85	15.84615
Trede 3	€ 2.554,00	€ 16,37	16.37179
Trede 4	€ 2.637,00	€ 16,90	16.90385
Trede 5	€ 2.719,00	€ 17,43	17.42949
Trede 6	€ 2.802,00	€ 17,96	17.96154
Trede 7	€ 2.885,00	€ 18,49	18.49359
Trede 8	€ 2.967,00	€ 19,02	19.01923
Trede 9	€ 3.050,00	€ 19,55	19.55128
Trede 10	€ 3.133,00	€ 20,08	20.08333
Trede 11	€ 3.215,00	€ 20,61	20.60897

Functiegroep 4

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.441,00	€ 15,65	15.64744

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

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
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

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

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)

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

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

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
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

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

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
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 8

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 3.206,00	€ 20,55	20.55128

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

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
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

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

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

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
Met terugwerkende kracht?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Jeugdschalen

Zijn er jeugdschalen bekend?	Nee

Periodieken

Zijn er periodieken/periodieke verhogingen bekend?	Ja
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	

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

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

Toelichting

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

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	
Naam	Bijzondere regeling voor werktijden

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

Voorwaarden
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.

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	06:00:00
Tijd tot	08:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

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

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, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	40
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	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.

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

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
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	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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
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

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

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

Onregelmatigheidstoeslag

Naam	Standaard regeling voor werktijden: buitendagvenstertoelage

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
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	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
Van toepassing op functie(s):	Allround medewerker Burgerzaken, Bestuurssecretaresse, Functie behorende bij salarisschaal 8, medewerker klantcontactcenter, Opvangmedewerker asielzoekerscentrum, secretaresse (7), secretaresse (8)
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	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	Nee
Van toepassing op functie(s):	Allround medewerker Burgerzaken, Bestuurssecretaresse, Functie behorende bij salarisschaal 8, medewerker klantcontactcenter, Opvangmedewerker asielzoekerscentrum, secretaresse (7), secretaresse (8)

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	

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.

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Allround medewerker Burgerzaken, Bestuurssecretaresse, Functie behorende bij salarisschaal 8, medewerker klantcontactcenter, Opvangmedewerker asielzoekerscentrum, secretaresse (7), secretaresse (8)
Toeslag voor werken tijdens standby- consignatie-, of bereikbaarheidsdiensten	
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

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

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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,

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	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 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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
Overwerk toeslag	
Naam	Bijzondere regeling

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	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.

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont
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	Ja
Overige toeslag	
Naam	Arbeidsmarkttoelage
Voorwaarden	
De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris. 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.	

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

De hoogte van de arbeidsmarkttoelagetoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

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. De hoogte van de arbeidsmarkttoelagetoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

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.

De hoogte van de arbeidsmarkttoelagetoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Overige toeslag

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

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	
3.15 Garantietoelage De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager worden 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	

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

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.
De hoogte van de functioneringstoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

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 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. De hoogte van de functioneringstoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

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 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. De hoogte van de functioneringstoelage bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de naast hogere schaal.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Waarnemingstoelage
Uitfaseringsschema	

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

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.

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.

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.

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Allround medewerker Burgerzaken, Bestuurssecretaresse, bijrijder, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, medewerker klantcontactcenter, Opvangmedewerker asielzoekerscentrum, schipper pont, secretaresse (7), secretaresse (8)

Toeslag voor (fysieke) belasting

Naam	Inconveniëntentoelage

Voorwaarden

De werknemer heeft recht op een inconveniëntentoelage als hij is tewerkgesteld in een van de volgende functies:

medewerker technische uitvoering I
medewerker technische uitvoering II
medewerker technische uitvoering III
medewerker technische uitvoering IV
beheerder begraafplaats

De hoogte van de inconveniëntentoelage is € 241,10 (oktober 2025) bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.

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

Genoemde bedragen zullen met ingang van 1 januari 2026 worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen zoals deze in de Cao Gemeenten worden bepaald.

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

3.5A Inconveniëntentoelage De werknemer heeft recht op een inconveniëntentoelage als hij is tewerkgesteld in een van de volgende functies: medewerker technische uitvoering I medewerker technische uitvoering II medewerker technische uitvoering III medewerker technische uitvoering IV beheerder begraafplaats De hoogte van de inconveniëntentoelage is € 243,99 bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek (peildatum januari 2026). Genoemde bedragen worden (vanaf 1 januari 2025) aangepast aan de algemene salarisverhogingen zoals deze in de Cao Gemeenten worden bepaald.

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	Nee
Van toepassing op functie(s):	bijrijder, Bladblazer, brugwachter, Chauffeur Afvalinzameling, Functie behorende bij salarisschaal 8, schipper pont

Stap 7: Vergoedingen

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

Vergoedingen

Is er sprake van kosten vergoedingen?	Ja
Reiskostenvergoeding	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	0.23
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Kilometer
Toelichting	

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

De werknemer met een woon-werkafstand van 0 tot en met 40 km enkele reis, kan in aanmerking komen voor een vergoeding voor reiskosten voor het woon- werkverkeer.

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

De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de maximale belastingvrije kilometervergoeding die de belastingdienst vaststelt, met een maximum van € 0,23 per kilometer, waarbij de reisafstand is beperkt tot en met maximaal 40 kilometer enkele reisafstand (0 – 40 km). De vergoeding wordt verstrekt over de heen- en terugreis. Indien de belastingdienst een wijziging doorvoert ten aanzien van de maximale belastingvrije kilometervergoeding en deze vergoeding is lager dan
€ 0,23 per kilometer, dan geldt deze lagere vergoeding automatisch als kilometervergoeding waarvoor de medewerker in aanmerking kan komen. Bij een hogere belastingvrije kilometervergoeding blijft het maximum € 0,23 per kilometer.

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.

De kilometervergoeding is ongeacht het vervoersmiddel. De vergoeding is voor gemotoriseerd vervoer niet kostendekkend. Dat is een bewuste keuze omdat de gemeente Leiderdorp vitaal en duurzaam gedrag zoveel mogelijk wil stimuleren.

De vergoeding wordt

Is de uitkering naar rato?	Nee
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	0.37
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
Toelichting	

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.

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

Verblijfskosten

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

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 2022-2024. Voor buitenlandse reizen hanteert de gemeente Dienstreizen buitenland CAO rijk $10.3

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

De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de werknemer de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Reiskostenvergoeding	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Voorwaarden	
De werknemer met een woon-werkafstand van 0 tot en met 40 km enkele reis, kan in aanmerking komen voor een NS-businesscard. Voor medewerkers met een woon-werkafstand van meer dan 40 km gelden de specifieke bepalingen uit lid 5.	
Toelichting	
OV vergoeding woon-werk	
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	19.2
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	Dag/Dagen
Voorwaarden	
Voor medewerkers waarvoor de woon-werkafstand meer dan 40 km bedraagt is een eigen bijdrage van toepassing. Deze medewerkers betalen zelf voor OV-gebruik en dienen achteraf een declaratie in. De maximumvergoeding voor OV per dag bedraagt € 19,20,- voor een retour conform de NS-tarieven geldig per 1 januari 2025 bij 40 tariefeenheden (€ 9,60,- enkele reis, vol tarief, 2e klasse). Bij aanpassing van de NS-tarieven wordt de maximumvergoeding navenant aangepast.	
Toelichting	
OV vergoeding woon-werk meer dan 40 km enkele reis	
Is de uitkering naar rato?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
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	

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

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.

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.

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

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

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

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

Kent je onderneming een individueel keuze budget?	Ja
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.	

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

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.	
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.	

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

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.	
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
Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	50
Eenheid	Procent
Grondslag	de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
Interval Waarde	1

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

Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	25
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	bij het salaris in de maand van jubileren
Toelichting	
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	
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

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

Grondslag	het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
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	
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?	Ja
Waarde	100

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

Eenheid	Procent
Grondslag	het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	50
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	bij het salaris in de maand van jubileren
Toelichting	
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

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

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	

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.

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

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	

Artikel 6.3 | Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst

In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op 14,4 uur bovenwettelijke vakantie als hij:
regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt in artikel 3.11; of
regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn in artikel 3.13.

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	

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

Na overleg met je leidinggevende	
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.	

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

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;	
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

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

Toelichting

Je hebt recht op kortdurend zorgverlof als je de verzorging op je neemt van:

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.

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	Extra langdurend zorgverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
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 ouderschapsverlof
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	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. 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: (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: 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.

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

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 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

een meerouderschapsovereenkomst, of

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

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 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
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

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 dat gevierd wordt jaarlijk.

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

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

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

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

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
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

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

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, aangewezen als lokale feestdag. Op deze dagen wordt geen arbeid verricht. Als de werkzaamheden van de werknemer vereisen dat de werknemer op een van deze dagen moet werken, wordt op een andere dag verlof verleend.	
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

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

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:	
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	

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

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.

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.

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

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

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

geen extra info bekend

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

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

geen extra info

Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Vitaliteitsbudget

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 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

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

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 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
Wordt de duurzaam werken & leven regeling beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
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

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
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.

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

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

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

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	
maximaal 10 euro	
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

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

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.

Van toepassing voor alle functies	Ja

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