Documentinformatie

Documentgegevens

Naam inlenersbeloning	Inlenersbeloning van Gemeente Zoeterwoude
Datum uitgifte	01/07/2026
Aangevraagd door	Linda van Hooidonk,
Versienummer Uitlener	6 / 6
Versienummer Inlener	6 / 8
Subversie	53
Ingangsdatum versie	01/07/2026

Verstrekkergegevens

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

Bedrijfsgegevens

KvK nummer	27363529
Bedrijfsnaam	Gemeente Zoeterwoude
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	Noordbuurtseweg 27, 2381ET Zoeterwoude
Aantal werkzame personen	niet geregistreerd bij KVK
Telefoonnummer	071-5167400

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

toezichthouder

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.

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.

bode

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

Referentie functie	Functie behorende bij salarisschaal 5
Werktijden behorende bij de functie	maandag tot en met vrijdag binnen dagvenster
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	5
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
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.

Functie behorende bij salarisschaal 8

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

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

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.

Functiegroep 4

Berekening uurloon
Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.472,00	€ 15,85	15.84615
Trede 1	€ 2.486,00	€ 15,94	15.9359
Trede 2	€ 2.579,00	€ 16,53	16.53205
Trede 3	€ 2.672,00	€ 17,13	17.12821
Trede 4	€ 2.765,00	€ 17,72	17.72436

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

Trede 5	€ 2.858,00	€ 18,32	18.32051
Trede 6	€ 2.951,00	€ 18,92	18.91667
Trede 7	€ 3.044,00	€ 19,51	19.51282
Trede 8	€ 3.137,00	€ 20,11	20.10897
Trede 9	€ 3.229,00	€ 20,70	20.69872
Trede 10	€ 3.323,00	€ 21,30	21.30128
Trede 11	€ 3.416,00	€ 21,90	21.89744

Functiegroep 5

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 2.472,00	€ 15,85	15.84615
Trede 1	€ 2.556,00	€ 16,38	16.38462
Trede 2	€ 2.658,00	€ 17,04	17.03846
Trede 3	€ 2.760,00	€ 17,69	17.69231
Trede 4	€ 2.863,00	€ 18,35	18.35256
Trede 5	€ 2.965,00	€ 19,01	19.00641
Trede 6	€ 3.067,00	€ 19,66	19.66026
Trede 7	€ 3.169,00	€ 20,31	20.3141
Trede 8	€ 3.272,00	€ 20,97	20.97436

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

Trede 9	€ 3.374,00	€ 21,63	21.62821
Trede 10	€ 3.476,00	€ 22,28	22.28205
Trede 11	€ 3.579,00	€ 22,94	22.94231

Functiegroep 8

Berekening uurloon

Maandsalaris delen door 156 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon	Rekenwaarde
Trede 0	€ 3.246,00	€ 20,81	20.80769
Trede 1	€ 3.365,00	€ 21,57	21.57051
Trede 2	€ 3.484,00	€ 22,33	22.33333
Trede 3	€ 3.603,00	€ 23,10	23.09615
Trede 4	€ 3.722,00	€ 23,86	23.85897
Trede 5	€ 3.841,00	€ 24,62	24.62179
Trede 6	€ 3.961,00	€ 25,39	25.39103
Trede 7	€ 4.080,00	€ 26,15	26.15385
Trede 8	€ 4.199,00	€ 26,92	26.91667
Trede 9	€ 4.318,00	€ 27,68	27.67949
Trede 10	€ 4.437,00	€ 28,44	28.44231
Trede 11	€ 4.556,00	€ 29,21	29.20513

Stap 4: Betaalde rusttijden en pauzes

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

Betaalde pauzes en rusttijden

Is er sprake van doorbetaalde pauzes of rusttijden	Nee

Stap 5: Loonsverhogingen

Loonsverhogingen

Zijn er algemene loonsverhogingen bekend?	Nee

Jeugdschalen

Zijn er jeugdschalen bekend?	Nee

Periodieken

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

2.2 Salarisverhoging
De periodieke verhoging wordt toegekend aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari volgend op de datum van eerste indiensttreding, onder de voorwaarde dat de eerste verhoging wordt voorafgegaan door een diensttijd van tenminste zes maanden.

Het tijdstip waarop volgens het vorig lid voor de eerste keer een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien volgens de werkgever aantoonbaar sprake is van bovenmatig functioneren.

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

Een werknemer kan op grond van artikel 3.5 Cao Gemeenten een extra periodieke salarisverhoging krijgen bij zeer goed tot uitstekend functioneren. De volgende vereisten zijn hiervoor van belang:

De werknemer vervult heel zelfstandig het volledige takenpakket van zijn functie tot volle tevredenheid van het afdelingshoofd, is initiatiefrijk, met oog voor politieke verhoudingen.

De werknemer is een voorbeeld voor cultuur en werkwijze van de organisatie en brengt dat in functievervulling duidelijk tot uitdrukking.

De werknemer doet aantoonbaar meer dan van hem gelet op functie en niveau verwacht mag worden.

Ook toepasbaar als een medewerker zich aantoonbaar snel ontwikkelt in zijn functie .

Arbeidsongeschiktheid heeft geen invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Als uit een vastgestelde beoordeling blijkt dat een werknemer onvoldoende functioneert, kan er voor worden gekozen geen periodiek toe te kennen. Als daartoe wordt besloten, wordt de werknemer zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk geïnformeerd over de redenen van die beslissing.

Het is mogelijk later alsnog de periodiek toe te kennen die op basis van lid 3 niet was toegekend. Dit kan met terugwerkende kracht als hierover vooraf, onderbouwd met duidelijk te behalen en te meten resultaten/verbeterpunten, schriftelijke afspraken zijn gemaakt. Zijn er geen afspraken gemaakt, dan geldt als volgende beoordelingsmoment het moment waarop weer een periodiek kan worden gemaakt (één jaar later). Bij dat moment komen de verbeterpunten c.a. eveneens aan bod.

Op welk moment vinden functioneringsgesprekken plaats?	Individueel gepland

Toelichting prestatievoorwaarde

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

NB

Toelichting

2.2 Salarisverhoging De periodieke verhoging wordt toegekend aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari volgend op de datum van eerste indiensttreding, onder de voorwaarde dat de eerste verhoging wordt voorafgegaan door een diensttijd van tenminste zes maanden. Het tijdstip waarop volgens het vorig lid voor de eerste keer een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien volgens de werkgever aantoonbaar sprake is van bovenmatig functioneren. Een werknemer kan op grond van artikel 3.5 Cao Gemeenten een extra periodieke salarisverhoging krijgen bij zeer goed tot uitstekend functioneren. De volgende vereisten zijn hiervoor van belang: De werknemer vervult heel zelfstandig het volledige takenpakket van zijn functie tot volle tevredenheid van het afdelingshoofd, is initiatiefrijk, met oog voor politieke verhoudingen. De werknemer is een voorbeeld voor cultuur en werkwijze van de organisatie en brengt dat in functievervulling duidelijk tot uitdrukking. De werknemer doet aantoonbaar meer dan van hem gelet op functie en niveau verwacht mag worden. Ook toepasbaar als een medewerker zich aantoonbaar snel ontwikkelt in zijn functie . Arbeidsongeschiktheid heeft geen invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen. Als uit een vastgestelde beoordeling blijkt dat een werknemer onvoldoende functioneert, kan er voor worden gekozen geen periodiek toe te kennen. Als daartoe wordt besloten, wordt de werknemer zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk geïnformeerd over de redenen van die beslissing. Het is mogelijk later alsnog de periodiek toe te kennen die op basis van lid 3 niet was toegekend. Dit kan met terugwerkende kracht als hierover vooraf, onderbouwd met duidelijk te behalen en te meten resultaten/verbeterpunten, schriftelijke afspraken zijn gemaakt. Zijn er geen afspraken gemaakt, dan geldt als volgende beoordelingsmoment het moment waarop weer een periodiek kan worden gemaakt (één jaar later). Bij dat moment komen de verbeterpunten c.a. eveneens aan bod.

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.

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

Toeslagen

Kent je onderneming toeslagen?	Ja
Onregelmatigheidstoeslag	
Naam	Bijzondere regeling voor werktijden
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	20
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Maandag, Dinsdag, Woensdag, Donderdag, Vrijdag,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	06:00:00
Tijd tot	08:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Beschrijving	

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.

Maandag tot en met vrijdag
tussen 06.00 en 08.00 en
tussen 18.00 en 22.00 uur 20%

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
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.

Maandag tot en met vrijdag
tussen 00.00 en 06.00 en
tussen 22.00 en 24.00 uur 40%

Van toepassing voor alle functies	Nee

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

Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Beschrijving	

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

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

Voorwaarden	
Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.	
Zaterdag (met ingang van 1 oktober 2025) tussen 00.00 en 24.00 uur 75%	
Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
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

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

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

Beschrijving

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

Voorwaarden

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

Zondag en feestdagen in artikel 6.6
(met ingang van 1 oktober 2025) tussen 00.00 en 24.00 uur 100%

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder

Onregelmatigheidstoeslag

Naam	Standaard regeling voor werktijden: buitendagvenstertoelage

Toeslag variaties

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

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

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bode, Functie behorende bij salarisschaal 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	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	bode, Functie behorende bij salarisschaal 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):	bode, Functie behorende bij salarisschaal 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
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren
Voorwaarden	

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

De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage en een overwerkvergoeding (tot en met maximaal schaal 10).
Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit geldt tot en met 31 december 2025. Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.
De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	10
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag, Zondag, Feestdagen,
Tijd- en dagen gebruik	Dagelijks tijdsbereik (bijvoorbeeld: van maandag tot en met vrijdag van 20:00 tot 22:00 uur per dag)
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00

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 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. Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.
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):	Functie behorende bij salarisschaal 8
Overwerk toeslag	
Naam	Bijzondere regeling
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	25
Eenheid	Procent

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

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

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

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

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

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder

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

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

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):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	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	

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. 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):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	75
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
Toeslagen geldt op de volgende dagen	Zaterdag,
Tijd van	00:00:00
Tijd tot	00:00:00
Toepassingsinterval na werktijd	Uur/Uren

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

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):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Ja
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)

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

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

Voorwaarden

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):	Functie behorende bij salarisschaal 8, toezichthouder

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

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

3.20 Vergoeding BHV, EHBO en Interventieteam
De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie is aangewezen als:

bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of

EHBO’er; of

lid van een anti-agressie- of interventieteam.

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

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

De vergoeding is €220 per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Arbeidsmarkttoelage
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	
3.9 Arbeidsmarkttoelage De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.	
Voorwaarden	
De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

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

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

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

Voorwaarden

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

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

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Garantietoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Beschrijving	

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

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

Voorwaarden	
De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager wordt een garantietoelage geven.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Functioneringstoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	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	
3.1 Functioneringstoelage De functioneringstoelage is niet hoger dan 10 procent van het salaris van de betrokken ambtenaar, met dien verstande dat de som van dat salaris en die toelage het hoogste bedrag van de naast hogere salarisschaal niet overschrijdt. De functioneringstoelage wordt in uitzonderlijke situaties toegepast voor extra inspanning c.q. inzet voor een taak waaraan een tijdlimiet is verbonden of bepaalde extra inspanningen voor een bepaalde periode worden gevraagd. De functioneringstoelage bedraagt: minimaal bruto € 100,-- per maand. Dit geldt zowel voor een voltijder als een deeltijder; minimaal 5 % van het maximumbedrag van de schaal.	
Voorwaarden	
Werknemer heeft het maximum van de functieschaal bereikt en heeft meerdere jaren zeer goed of uitstekend werk gedaan of bijzondere prestaties geleverd. Duurt maximaal 12 maanden.	

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

3.1 Functioneringstoelage

De functioneringstoelage is niet hoger dan 10 procent van het salaris van de betrokken ambtenaar, met dien verstande dat de som van dat salaris en die toelage het hoogste bedrag van de naast hogere salarisschaal niet overschrijdt.

De functioneringstoelage wordt in uitzonderlijke situaties toegepast voor extra inspanning c.q. inzet voor een taak waaraan een tijdlimiet is verbonden of bepaalde extra inspanningen voor een bepaalde periode worden gevraagd.

De functioneringstoelage bedraagt:

minimaal bruto € 100,-- per maand. Dit geldt zowel voor een voltijder als een deeltijder;

minimaal 5 % van het maximumbedrag van de schaal.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Overige toeslag	
Naam	Waarnemingstoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
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.

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

Voorwaarden	
Tijdelijk waarnemen van een hogere functie. Niet van toepassing als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie. Bij volledige waarneming het verschil tussen het huidige salaris en het salaris in de hogere functieschaal. Bij gedeeltelijke waarneming naar rato. Niet voor vakantiekrachten.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Toeslag voor (fysieke) belasting	
Naam	Inconveniëntentoelage
Toeslag variaties	
Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee, het gaat om een berekening of conditionele logica
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Heeft de toeslag betrekking op tijd, weekdagen of overwerktijd?	Nee
Beschrijving	

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

3.2 Inconveniëntentoelage Werkgever kan nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden en in welke mate. Aan de werknemer die die functie vervult kan, naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht een toelage worden toegekend. Het toelagebedrag voor alle huidige functies met een inconveniententoelage bedraagt € 220,81 bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek. (peildatum 1/01/2026) Het genoemde bedrag zal worden geïndexeerd conform 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.

3.2 Inconveniëntentoelage
Werkgever kan nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden en in welke mate. Aan de werknemer die die functie vervult kan, naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht een toelage worden toegekend.
Het toelagebedrag voor alle huidige functies met een inconveniententoelage bedraagt €220,81 bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.

(peildatum 1/1/2026)

Van toepassing voor alle functies	Nee
Van toepassing op functie(s):	Functie behorende bij salarisschaal 8

Stap 7: Vergoedingen

Vergoedingen

Is er sprake van kosten vergoedingen?	Ja

Thuiswerkvergoeding

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja

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

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Nee
Waarde	3.25
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Dag/Dagen
Toelichting	

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

De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.

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?	Ja
Maximum waarde	0.22
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	

Artikel 2 Reiskostenvergoeding woon-werk
De werknemer ontvangt een vergoeding voor reiskosten voor het woon- werkverkeer overeenkomstig de volgende leden.

De hoogte van de vergoeding bedraagt € 0,21 per kilometer (per 1 januari 2024: € 0,22 per kilometer), waarbij de reisafstand is beperkt tot maximaal 40 kilometer enkele reisafstand. De vergoeding wordt verstrekt over de heen en terugreis.

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

De vergoeding wordt verstrekt over de dagen waarop door de werknemer daadwerkelijk is gereisd.

De werknemer declareert voor de 11e van de eerstvolgende maand zijn reisdagen in Youforce.

De regeling is geldig van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022

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

Verblijfskosten

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

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

Interval	Op declaratiebasis
Toelichting	

§ 2. Reis- en verblijfskostenvergoeding
Artikel 3 Reis- en verblijfskostenvergoeding
De werknemer heeft recht op een reis- en verblijfskostenvergoeding voor het reizen in opdracht van de werkgever.

De vergoeding voor reis- en verblijfskosten als bedoeld in lid 1 wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 3.21 Cao Gemeenten en § 10.2 Dienstreizen binnenland Cao Rijk 2022 - 2024.

De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de werknemer de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.
OV vergoeding op basis van 2e klasse

Van toepassing voor alle functies	Ja

parkeerkosten

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

Artikel 4 Parkeerkostenvergoeding
Indien er wordt gereisd met eigen motorvoertuig of met de dienstauto, omdat het reizen met het openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is, kunnen de gemaakte parkeerkosten worden vergoed.

Het bewijs van betaling van de gemaakte parkeerkosten dient te worden overlegd.

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

De vergoeding parkeerkosten wordt gebruteerd betaald, tenzij de fiscale regelgeving een netto vergoeding toestaat.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

tegemoetkoming ziektekosten

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Ja
Geldt er een minimum- of een maximumbedrag/percentage?	Ja
Maximum waarde	296
Eenheid	Euro
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	

3.25 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering
De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.

De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:

€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.

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

De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.	
Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.	
Is de uitkering naar rato?	Ja
Op basis van	Dienstverband
Naar rato voorwaarden	
Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 8: Reisuren / reistijd

Reisuren / reistijd vergoedingen

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

Stap 9: Individueel keuze budget

Individueel keuze budget

Kent je onderneming een individueel keuze budget?	Ja
Wordt IKB beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	8
Eenheid	Procent

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

Grondslag	brutoloon plus toelagen
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Voorwaarden	

4.2 Opbouw IKB
De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:

8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;

7,55% van het salaris in maand van opbouw;

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

Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a.

Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.

Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.

De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

Individueel keuze budget componenten

Wordt het keuze budget beschreven als een waarde?	Nee

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

Type	Vakantiebijslag
Interval Waarde	1
Interval	Maand/Maanden
Toelichting	
4.2 Opbouw IKB De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:	
8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;	
7,55% van het salaris in maand van opbouw;	
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.	
Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.	
De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Wordt het keuze budget beschreven als een waarde?	Nee
Type	Eindejaarsuitkering

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

Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	
4.2 Opbouw IKB De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:	
8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;	
7,55% van het salaris in maand van opbouw;	
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.	
Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.	
De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 10: Bijzondere uitkeringen

Eenmalige uitkeringen

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

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	salaris plus toelagen, plus 8%
Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	25
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	in de maand van jubileren
Toelichting	

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

3.17 Jubileumuitkering
De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.

Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.

De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:

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
Grondslag	salaris plus toelagen plus 8%

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

Interval Waarde	1
Interval	Eenmalig
Hoeveelheid jaren	40
Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?	
Anders, namelijk...	maand van jubileren
Toelichting	

3.17 Jubileumuitkering
De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.

Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.

De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:

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.

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

Van toepassing voor alle functies	Ja
Jubileum uitkering:	
Wordt de uitkering beschreven als een waarde?	Ja
Waarde	100
Eenheid	Procent
Grondslag	salaris plus toelagen plus 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	

3.17 Jubileumuitkering
De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.

Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.

De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:

binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én

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

de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.
De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Stap 11: Vakantiebijslag

Vakantiebijslagen

Vakantiebijslag	
Waarde	8
Eenheid	Procent
Grondslag	salaris plus toelagen
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is de vakantiebijslag onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Ja
Toelichting	

4.2 Opbouw IKB
De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:

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

8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;	
7,55% van het salaris in maand van opbouw;	
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.	
Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.	
Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.	
De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.	
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

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

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	
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

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
Van toepassing voor alle functies	Ja
Doelgroep	Werknemer die regelmatig en overwegend op onregelmatige basis werkt
Aantal	14.4
Dagen / Uren	Uren
Aantal keer per jaar	1
Zijn de bovenwettelijke vakantiedagen onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Toelichting	
De 14,4 uur extra verlof krijg je als: Meer dan 240 uur ORT of Meer dan 1131 uur beschikbaarheid Anders niks, dus niet naar rato	
Van toepassing voor alle functies	Ja
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee

Bijzondere verlofregelingen

Kent je onderneming bijzondere verlofregelingen?	Ja
Gelegenheid	Huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer
Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja

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

Aantal	1
Eenheid	Dagen
Van toepassing voor alle functies	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
Van toepassing voor alle functies	Ja
Gelegenheid	gendertransitieverlof
Wordt het verlof beschreven als een waarde?	Ja
Aantal	24
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Toelichting	

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

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

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

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

Aanvullende WAZO regelingen

Kent je onderneming aanvullende WAZO regelingen?	Ja
Type	Extra 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.	

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

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.

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

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

Toelichting

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

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

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

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

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

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

6.9 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 ouderschapsverlof
Eenheid	Keer de arbeidsduur per week
Aantal	13

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

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

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;

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

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

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

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

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

Verplichte verlofregelingen

Kent je onderneming verplichte verlofregelingen?	Nee

Feestdagen

Kent je onderneming feestdagen?	Ja
Aantal feestdagen	9
Toelichting	

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

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

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

eerste en tweede Kerstdag;

lokale feestdagen aangewezen door de werkgever als in artikel 6.2 lid 2.

Met ingang van 1 januari 2026 kan de werknemer 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

Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	3 oktober
Frequentie	Jaarlijks

Toelichting

§ 2 Lokale feestdagen en (maatschappelijke) activiteiten
Artikel 4 Lokale feestdagen
Volgens artikel 6.6, onder h Cao Gemeenten wordt de dag waarop Leidens Ontzet wordt gevierd, als lokale feestdag aangewezen.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Tijd voor tijd

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

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

Stap 14: Pensioen

Pensioen

Is er sprake van een pensioenregeling	Ja

Pensioenregelingen

Waarde (werkgeverspremie)	18.97
Eenheid	Procent
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Heeft franchise	Ja
Franchise toelichting	
OP/NP totaal 27,1% / WG 18,97%/ WN 8,13%/franchise 19.200 euro AOP/ ktoal 1,00%/ WG 0,7%/ WN 0,3%/ franchise 29.700 euro	
Welke beloningselementen worden voor de pensioenregeling meegenomen?	Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen, Periodeloon in de schaal, Toeslagen, Vakantiebijslag, Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen,
Van toepassing voor alle functies	Ja
Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen?	Ja
Type	RVU regeling

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

Toelichting

2.11b Geldend met ingang van 01-01-2026 RVU zware beroepen
De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

Stap 15: Duurzaam werken en leven

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

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

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

Van toepassing voor alle functies	Ja

Duurzame regeling

Type	Loopbaancoaching
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.

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

Toelichting/Berekening	
individuele benadering	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Scholing

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

Stap 16: Verzekeringen

Verzekeringen

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

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

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

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

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

Stap 17: Overige arbeidsvoorwaarden

Overige arbeidsvoorwaarden

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

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing?	Ja

Salaris

Wordt de vergoeding beschreven als een waarde?	Nee
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Toelichting/Berekening	

Het 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

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

Interval	Uur/Uren
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.