

AWVN

Overzicht secundaire arbeidsvoorwaarden overheidssectoren 2011

voorsprong door goed werkgeverschap

Overzicht

Secundaire arbeidsvoorwaarden overheidssectoren

Veertien sectoren

Opgesteld door:

Judith Everink

Kristel Muns

December 2011

© 2011 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document. Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN. AWWN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document. Aan de informatie in dit document kunnen geen rechten worden ontleend.

Voorwoord

In dit overzicht zijn van veertien overheidssectoren de relevante regelingen uit cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen samengevat weergegeven.

Uitgangspunten bij het onderzoeken van de regelingen zijn:

- Regelingen die niet of indirect met arbeidsvoorwaarden te maken hebben, blijven buiten beschouwing.
- Overgangsregelingen worden buiten beschouwing gelaten, aangezien deze naar verloop van tijd voor steeds minder medewerkers gaan gelden en niet voor nieuwe werkersnemers gelden.
- Medewerkers die vast in dienst zijn. Indien een duidelijk afwijkende regeling bestaat voor medewerkers die voor bepaalde tijd in dienst zijn, dan is deze opgenomen.
- Het onderzoek vindt plaats op basis van huidig geldende cao's en afgesproken regelingen. De peildata van de cao's en regelingen zijn per sector weergegeven. Onderhandelaarsakkoorden en voornemens blijven buiten beschouwing.
- Er wordt zoveel mogelijk onderscheid gemaakt tussen ondersteunend personeel en overig (bv. bij primair onderwijs).
- De bedragen opgenomen in het overzicht zijn bruto bedragen tenzij anders aangegeven.

De relevante regelingen uit de cao's/reglementen zijn samengevat opgenomen in de overzichten. Voor de exacte tekst in de regeling zal de cao of het reglement geraadpleegd moeten worden. Om het opzoeken van relevante artikelen te vergemakkelijken zijn de artikelnummers in het overzicht opgenomen.

Op pagina 8 is een samenvattende tabel opgenomen waarin per sector vermeld staat of er voor de specifieke arbeidsvoorwaarde een regeling is opgenomen in de cao of het reglement. Daarnaast is aangegeven of de regeling voor het gehele medewerkersbestand of een specifieke groep geldt. Indien mogelijk wordt de betreffende regeling in één of enkele getallen samengevat. Deze getallen geven een indicatief beeld van de regeling. Voor een uitwerking van de regeling op hoofdlijnen wordt verwezen naar de samenvattende teksten in dit document en voor de volledige teksten naar de artikelen in de cao's en reglementen.

Na de samenvattende tabel is een toelichting op de tabel opgenomen waarin per arbeidsvoorwaarde het algehele beeld bij de overheidssectoren of de verschillen tussen sectoren worden belicht.

Inhoudsopgave

<i>Samenvattend overzicht sectoren</i>	8
<i>Toelichting per onderwerp</i>	9
A. Sector Rijksoverheid	12
A.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	13
A.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	15
A.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	17
A.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	18
A.5 Beoordelen en belonen.....	19
A.6 Scholing.....	20
A.7 Overig	21
B. Sector Rechterlijke macht	22
B.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	23
B.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	24
B.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	25
B.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	26
B.5 Beoordelen en belonen	27
B.6 Scholing	28
B.7 Overig.....	29
B.8 Opmerkingen.....	31
C. Sector Politie	32
C.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	33
C.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	34
C.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	36
C.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	38
C.5 Beoordelen en belonen.....	40
C.6 Scholing.....	41
C.7 Overig	42
C.8 Opmerkingen	44
D. Sector Defensie	45
D.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	46
D.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	51
D.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	54
D.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	58
D.5 Beoordelen en belonen.....	61
D.6 Scholing.....	63
D.7 Overig	65
D.8 Opmerkingen	68

<i>E. Sector Primair onderwijs</i>	70
E1. Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	71
E2. Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	73
E3. Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	75
E4. Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	77
E5. Beoordelen en belonen	79
E6. Scholing	80
E7. Overig	81
<i>F. Sector Voortgezet onderwijs</i>	82
F.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	83
F.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	85
F.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	87
F.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	89
F.5 Beoordelen en belonen	90
F.6 Scholing	91
F.7 Overig	92
F.8 Opmerkingen	94
<i>G. Sector MBO</i>	95
G.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	96
G.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	98
G.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	100
G.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	101
G.5 Beoordelen en belonen	102
G.6 Scholing	103
G.7 Overig	104
G.8 Opmerkingen	106
<i>H. Sector Hoger onderwijs</i>	107
H.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	108
H.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	110
H.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	112
H.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	113
H.5 Beoordelen en belonen	114
H.6 Scholing	115
H.7 Overig	116
H.8 Opmerkingen	117
<i>I. Sector Wetenschappelijk onderwijs</i>	118
I.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	119
I.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	121

I.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	123
I.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	124
I.5 Beoordelen en belonen	125
I.6 Scholing.....	126
I.7 Overig.....	127
I.8 Opmerkingen.....	128
J. Sector Onderzoeksinstituten	129
J.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	130
J.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	132
J.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland).....	134
J.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	135
J.5 Beoordelen en belonen.....	136
J.6 Scholing	137
J.7 Overig	138
K. Sector Universitair Medische Centra	139
K.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	140
K.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	143
K.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland).....	144
K.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	145
K.5 Beoordelen en belonen	146
K.6 Scholing	147
K.7 Overig	149
K.8 Opmerkingen	150
L. Sector Gemeenten	151
L.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	152
L.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	154
L.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	156
L.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	157
L.5 Beoordelen en belonen.....	159
L.6 Scholing.....	160
L.7 Overig.....	161
L.8 Opmerkingen.....	163
M. Sector Provincies	164
M.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	165
M.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	167
M.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland).....	168
M.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	169
M.5 Beoordelen en belonen.....	170

M.6 Scholing.....	171
M.7 Overig.....	172
M.8 Opmerkingen.....	174
<i>N. Sector Waterschappen.....</i>	<i>175</i>
N.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden.....	176
N.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden.....	178
N.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland).....	179
N.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties).....	180
N.5 Beoordelen en belonen.....	181
N.6 Scholing.....	182
N.7 Overig	183
N.8 Opmerkingen	184

Samenvattend overzicht sectoren

		A. Rijk	B. Rechterlijke Macht	C. Politie	D. Defensie - militairen	D. Defensie - burgerpersoneel	E. Primair Onderwijs	F. VO	G. MBO	H. HBO	I. WO	J. Onderzoeksinstituten	K. UMC	L. Gemeenten	M. Provincie	N. Waterschappen		
1. Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	a. Standaard arbeidsduur dagdienst (uren per jaar)	1665	1665	1677 ¹	1701 - 1749 ¹	1741 - 1749 ¹	1659	1659-1661 ¹	1659	1659	1693	1701	1668 - 2218	1678	1655	1670		
	b. Afwijkende arbeidsduur (totaal aantal uren per week)	40	40	40	40 ¹	40	40	40 ¹	40	40	40	40	40 ¹	40	40	40	40 ¹	
	c. Mogelijkheid werken 4 x 9 uur per week	-	-	-	-	-	-	-	J	-	-	-	-	-	-	-	-	
	d. Mogelijkheid meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem (maximaal aantal uren)	- 80 tot + 100	- 80 tot + 200	- 80 tot + 200	-	-	-	-	-	- tot + 45	+76	-80 tot +120 ¹	+ 168	J	- tot + 108	J		
	e. Overwerktoeslag (minimum en maximum %)	125 - 200% ¹	-	uurloon + € 6,-	100% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	125 - 200% ¹	150% ¹	125 - 200%	125 - 200%	150-200%		
	f. Onregelmatigheidstoelage (minimum en maximum %)	20-100%	-	€ 3.82-5,73	J ¹	20-100%	20 - 100% ¹	20 - 100% ¹	20 - 100% ¹	20 - 65% ¹	40 - 75% ¹	20 - 70% ¹	47 - 72% ¹	L	20 - 65%	25-100% ¹		
	g. Consignatie/bereikbaarheidstoelage (minimum en maximum % per uur consignatie)	5-10%	J	€ 1,-	J ¹	5-10%	-	-	-	-	10% ¹	5-10% ¹	6 - 12% ¹	10 - 16% ¹	L	7,5-15%		
	h. Inconvenientievergoeding	1-3% ¹	-	-	J ¹	5-15%	-	-	-	-	-	-	-	-	L	10-15% ¹		
	i. Mobiliteitstoelage	50%	J ¹	-	20% ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	J	-	-	-	
2. Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	a. Zorgverlof (bovenwettelijk)	i. Ouderschapsverlof (% doorbetaling)	27,5% / 26 Wkn	75% / ? wkn	75% / 13 wkn	75% / 13 wkn	75% / 13 wkn	55% / 11 wkn	55% / 11 wkn	55% / 11 wkn ¹	L	62,5% / 13 wkn	75% / 13 wkn ¹	0%	50-90% / 13 wkn	0%	L	
		ii. Adoptieverlof (% doorbetaling)	100%	100%	100%	N	N	100%	100%	N	100%	L	100%	N	100%	100%	100%	
		iii. Calamiteitenverlof (% doorbetaling)	N	N	N	N	N	N	N	N ¹	L	N	100% - 70%	N	N	N	N	
		iv. Kortdurend zorgverlof (% doorbetaling)	100%	100%	100%	N	50%	100%	100%	100%	100%	100%	N	100%	70%	50%	100%	75%
		v. Langdurig zorgverlof (% doorbetaling)	N	N	N	100%	100%	100%	N	N	J	N	N	100% - 50%	N	50%	N	N
		vi. Kraamverlof partner (% doorbetaling)	N	N	100% - 5 dgn	N	N	N	100% - 5 dgn	100% - 5 dgn	N	N	N	N	N	N ¹	N	N
	b. Ouderenregelingen	vii. Mantelzorg (% doorbetaling)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	J
		viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (% doorbetaling)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
		i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren (minimum en maximum per jaar)	7,2 - 28,8	7,2 - 36,0	7,2 - 28,8	8 - 48	8 - 48	8 - 48 ¹	32 - 48 ¹	8 - 24 ¹	-	8 - 48 ¹	N ¹	N ¹	L	-	N ¹	
		ii. Seniorenverlof	J	J	J	-	J	J ¹	J	J	J	J	J	N ¹	N ¹	N	N	
		iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	L	-	
		iv. Vrijstelling van diensten (vanaf leeftijd)	55+	-	55+	-	55+	52+	-	55+	-	-	55+	55+ ¹	-	55+	58+	
3. Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	a. Woon-werkverkeer (minimum en maximum vergoeding per maand)	2 ^e klas OV	2 ^e klas OV	2 ^e klas OV/€ 0,18	€ 16 - 475	€ 16 - 390	€ 5 - 79	€ 0,12 ¹	€ 0,15	L	L	L	L	-	-	L		
	b. Kostenvergoeding dienstreizen	1 ^e klas OV/€ 0,37	1 ^e klas OV/€ 0,37	1 ^e klas OV/€ 0,28	J	J	€ 0,28	€ 0,28 ¹	€ 0,28 ¹	OV / € 0,19	L	L	1e klas OV/€ 0,28 ¹	L	L	€ 0,33		
	c. Buitenlandvergoeding	J	J	J	J	J	-	-	-	-	L	L	J	-	-	-		
	d. Verhuiskostenregeling (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	J	J	J	J	J	J	J	J	J	L	J	J	J	L	J		
4. Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	a. Bovenwettelijke WW	70%	80 - 70%	85 - 70%	80 - 70%	80 - 70%	78 - 70%	78 - 70%	83 - 70%	83 - 70%	78-70%	75-70%	70%	J ¹	80-70%	90-70%		
	b. Functioneel leeftijdsontslag (leeftijd: jaar.maand)	55/60.8 ¹	-	55 ¹	50-60 ¹	55.6/60.4 ¹	-	-	-	-	-	-	-	N ¹	-	J ¹		
	c. Arbeidsvoorwaarden bij reorganisatie	J	J	J	-	-	-	-	J	-	-	-	-	-	-	J		
5. Beoordelen en belonen	a. Beloning in hogere schaal	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
	b. Gratificaties	J	J	J	J ¹	J	J	J	J	J	L	J	J	J	L	J		
6. Scholing	a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget	-	-	-	-	-	-	€ 500/ jaar	-	0,80%	L	-	1%	-	€ 1500/ 3.4 jaar	€ 2.500		
	b. Doorbetaalde scholingsdagen	J	J	J	J	J	J	J	J	J	L	J	J	J	J	J		
7. Overig	a. Vloer vakantietoelage (per jaar)	€ 1.881	€ 1.881	€ 1.731	€ 1.241 - 1.772	€ 1.786	€ 1.760	€ 1.651	€ 1.702	€ 1.753	€ 1.748	€ 1.591	€ 1.827	€ 1.799	€ 1.734	J		
	b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	-	-	-	J	-	-	-	€ 332 - 506	€ 300 - 400	-	-	-	€ 168 - 296	€ 183 - 285	€ 175 - 256		
	c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar (gem. per jaar, onvoorwaardelijk (voorwaardelijk))	100 / 70%	100 / 70%	100/90/80/70(100)	100 / 70%	100 / 70%	100 / 70%	100 / 70%	100 / 70(80%)	100 / 70(100%)	100 / 70(100%)	94/76%	100/70% (85%)	100/70% (85%)	95/ 75% (80%)	100/70% (100)	100/70% (100)	
	d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
	e. Werkgeversbijdrage levensloop	-	-	-	-	-	-	0,8%	-	-	-	-	-	1,05%	1,5% ¹	2,45 - 3%	1 - 1,8% ¹	

- Staat niet in cao/regeling
N Nee, is geen sprake van
J Ja, is sprake van
¹ Afwijkende regeling voor specifieke groep(en)
L Lokaal geregeld, niet gespecificeerd in cao

Toelichting per onderwerp

1. Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	a.	Standaard arbeidsduur dagdienst (uren per jaar)	De meeste sectoren hebben een standaard arbeidsduur van 36 uur per week. Sector D en I 38 uur; sector E en F 36,86 uur, sector G en H maximaal 40 uur. Tussen de sectoren bestaat veel verschil in het aantal verlofuren. Het weergegeven aantal vrije feestdagen is een berekend statistisch jaargemiddelde. De verschillen in feestdagen bestaan vooral uit 5 mei elk jaar of alleen in lustrumjaren verlof. Alleen bij sector H en I geldt Goede vrijdag als feestdag.	
	b.	Afwijkende arbeidsduur (totaal aantal uren per week)	Alle regelingen (m.u.v. Medisch specialisten bij UMC) hebben een werkweek met een maximum van 40 uur. Bij sector F en G kan wel tijdelijk als vorm van overwerk maximaal 20% meer worden gewerkt dan de standaard arbeidsduur.	
	c.	Mogelijkheid werken 4 x 9 uur per week	4 x 9 uur per werken staat alleen expliciet in de cao vermeld van sector G.	
	d.	Mogelijkheid meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem (maximaal aantal uren)	Niet elke sector heeft een keuzesysteem in de cao staan. Het aantal meer/minder te werken uren varieert en is ook niet altijd gemaximeerd	
	e.	Overwerktoeslag (minimum en maximum %)	Overwerk wordt gezien als arbeid buiten de reguliere werktijden, vaak met een minimum van een half uur of uur aansluitend aan de dagelijkse werktijd. Overwerk geldt ook tijdens kantooruren als de medewerker op een niet voor hem ingeroosterde dag werkt. Bij alle sectoren geldt overwerk voor een beperkte groep medewerkers, bijvoorbeeld t/m salarisschaal 10 of 11. Sector C is de enige sector waarbij de toeslagen nominaal zijn in plaats van procentueel.	
	f.	Onregelmatigheidstoeslag (minimum en maximum %)	Het dagdienstvenster is veelal tussen 08 – 18 uur, behalve bij sector I (07 – 20 uur) en sector N (7 – 19 uur). Bij de sectoren komt een beperkte groep medewerkers, bijvoorbeeld t/m salarisschaal 10 of 11, voor een toeslag in aanmerking. Daarnaast is de toeslag veelal gemaximeerd op bv. het maximum van salarisschaal 6 of 7.	
	g.	Consignatie/bereikbaarheidstoeslag (minimum en maximum % per uur consignatie)	Consignatie/bereikbaarheidstoeslag komt bij ongeveer de helft van de sectoren voor. Hierbij kan onderscheid zijn in week- of weekenddag of mate van bereikbaar/aanwezig zijn.	
	h.	Inconvenientenvergoeding	Inconvenientenvergoeding komt maar beperkt voor en is afhankelijk van de mate van bezwarende omstandigheden.	
	i.	Mobiliteitstoeslag	Als een medewerker een andere functie krijgt opgedragen, kan er sprake zijn van mobiliteitstoeslag. Bij sector A en D wordt eenmalig een bedrag uitgekeerd, bij sector B wordt een maandelijks toeslag uitgekeerd.	
	2. Leeftijd- en levensfase-gebonden arbeidsvoorwaarden	a. Zorgverlof (bovenwettelijk)	i.	Ouderschapsverlof (% doorbetaling)
		ii.	Adoptieverlof (% doorbetaling)	Adoptieverlof is of gemaximeerd op het dagloon (wettelijk) of wordt voor 100% doorbetaald.

		iii. Calamiteitenverlof (% doorbetaling)	Calamiteitenverlof is doorgaans wettelijke regeling.	
		iv. Kortdurend zorgverlof (% doorbetaling)	De wettelijke regeling is dat het kortdurend zorgverlof met 70% doorbetaald wordt. Bij de onderzochte sectoren komt veelal 100% doorbetaling voor, maar ook 50 of 75% komt voor (van de wettelijke regeling mag ook negatief worden afgeweken).	
		v. Langdurig zorgverlof (% doorbetaling)	De wettelijke regeling is dat langdurig zorgverlof niet doorbetaald wordt. De meerderheid van de sectoren houdt de wettelijke regeling aan.	
		vi. Kraamverlof partner (% doorbetaling)	De meeste sectoren volgen de wettelijke regeling, namelijk 2 dagen kraamverlof voor de partner. Sector C, F en G betalen maximaal 5 dagen door.	
		vii. Mantelzorg (% doorbetaling)	Alleen bij sector N is mantelzorg in de cao opgenomen. Er is echter niets opgenomen over de duur of doorbetaling.	
		viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (% doorbetaling)	Zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt bij alle sectoren volledig doorbetaald.	
		b. Ouderen- regelingen	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren (minimum en maximum per jaar)	Bij sector D ,E en I worden leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren vanaf 30 jaar toegekend. Bij sector A, B en C vanaf 45 jaar. Bij sector F en H vanaf 50 jaar. Bij sector G vanaf 52 jaar. Bij sector J, K en N geldt alleen een overgangsregeling.
			ii. Seniorenverlof	Bij sector A, B en D kan vanaf 57 jaar gebruik worden gemaakt van seniorenverlof. Bij sector E, F, G en H kan dit vanaf 52 jaar. Bij sector C en H vanaf 55 jaar en bij sector I vanaf 59 jaar.
	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren		In geen enkele cao wordt gesproken over extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren. Alleen bij sector L staat in de cao dat een dergelijke regeling lokaal bepaald kan worden.	
	iv. Vrijstelling van diensten (vanaf leeftijd)		Bij ongeveer de helft van de sectoren kunnen nachtdiensten niet meer verplicht worden aan medewerkers vanaf 55 jaar oud. Bij sector E kan geen overwerk meer verplicht worden aan medewerkers vanaf 60 jaar oud.	
	v. Behoud toeslagen oudere medewerkers		De meeste sectoren zetten toelagen voor bijvoorbeeld onregelmatige dienst bij de leeftijd van 55 jaar om naar een vaste toelage. Hier hangt wel de voorwaarde aan vast dat de medewerker in de jaren voorafgaand een minimaal aantal jaren toelage moet hebben ontvangen. Het gaat hier bij sector M om 2 jaar, sector A en E om 5 jaar, sector C, F, G, H, J en N om 10 jaar of om 15 jaar bij sector I.	
	vi. Demotiebeleid	Wanneer een oudere medewerker in een lagere salarisschaal terecht komt, wordt veelal de pensioenopbouw op basis van de oude salarisschaal berekend. Alleen bij sector B behoudt men het oude salaris en bij sector D krijgt men een overbruggingstoelage.		
	3. Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	a. Woon-werkverkeer (minimum en maximum vergoeding per maand)	De diverse sectoren kennen een vergoeding gebaseerd op het openbaar vervoer, een kilometerbedrag of een maandbedrag. Bij de sectoren H, I, J, K en M zijn de regels voor woon-werkverkeer lokaal te bepalen.	
b. Kostenvergoeding dienstreizen		Dienstreizen worden veelal op basis van 1 ^e klas openbaar vervoer en/of kilometers tussen € 0,19 en € 0,37 vergoed.		
c. Buitenlandvergoeding		Buitenlandvergoedingen worden bij de meeste sectoren niet in de cao opgenomen. Bij een enkele sector wordt dit juist heel specifiek opgenomen. De meest voorkomende buitenlandvergoedingen die wel genoemd worden zijn de gemaakte reis-/verblijfkosten.		
d. Verhuiskostenregeling (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding		Bij bijna alle sectoren vindt tegemoetkoming in verhuiskosten plaats wanneer verhuizing naar dichterbij of in standplaats in opdracht van werkgever plaats vindt. De vergoeding bestaat veelal uit kosten voor transport van de inboedel/bagage en		

		vergoeding voor andere verhuiskosten. Deze bedragen worden regelmatig gemaximeerd, waarbij veel verschil in hoogte zit tussen de sectoren. Sommige sectoren vergoeden ook deels pensioenkosten of (zorgen voor) tijdelijke woonruimte.
4. Ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	a. Bovenwettelijke WW	Er bestaat veelal een aanvullende uitkering op de WW wanneer er recht op de WW is. De hoogte van de aanvullende uitkering varieert. Bij sector A en B is de duur van de uitkering afhankelijk van leeftijd en diensttijd. Er kan ook sprake zijn van een aansluitende uitkering; bij bijvoorbeeld sector E en F indien medewerker minimaal 5 jaar in dienst is geweest en 40 jaar oud is.
	b. Functioneel leeftijdsontslag	Functioneel leeftijdsontslag vindt vooral voor specifieke groepen plaats.
	c. Arbeidsvoorwaarden bij reorganisatie	Bij bijvoorbeeld sector A en B ontvangt de herplaatsingskandidaat bij ontslag een premie. Bij sector C en G ontvangt een herplaatsingskandidaat loonsuppletie ingeval van aanvaarding van een functie met een lager salaris.
5. Beoordelen en belonen	a. Beloning in hogere schaal	Bij sector A en B kan de medewerker bij uitstekend functioneren een bedrag in de naast hogere salarisschaal ontvangen (komt in praktijk niet veel voor). Bij sector C en E kan de medewerker bij uitstekend functioneren een jaarlijkse toelage ontvangen.
	b. Gratificaties	Bijna alle sectoren keren jubileumgratificaties uit. Daarnaast bestaat veelal de mogelijkheid om bij bijzondere prestaties een gratificatie toe te kennen.
6. Scholing	a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget	Slechts een paar sectoren kennen een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Voor deze sectoren is dit budget op verschillende wijze vormgegeven. Een verplichte studie wordt bij de meeste sectoren volledig vergoed.
	b. Doorbetalde scholingsdagen	Doorbetalde scholingsdagen varieert sterk tussen de onderlinge sectoren.
7. Overig	a. Vloer vakantietoeslag (per jaar)	Alle sectoren hebben een vloer voor de vakantietoeslag. Bij sector D is de hoogte van de vloer afhankelijk van de salarisgroep van de medewerker.
	b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	Sector G, H, L, M en N dragen extra bij aan de kosten van de zorgverzekering. De hoogte van de bijdrage varieert tussen € 168 en € 506 op jaarbasis. Bij sector M is de hoogte van de bijdrage afhankelijk van de salarisschaal en of de medewerker een aanvullende verzekering heeft afgesloten.
	c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar (gem. per jaar, onvoorwaardelijk (voorwaardelijk))	De meeste sectoren hanteren een aanvulling van het loon in het eerste jaar van ziekte tot 100%. Voor het tweede jaar is 70% gebruikelijk. Soms is er een mogelijkheid tot voorwaardelijke uitkering indien er sprake is van re-integratie werkzaamheden.
	d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	De boven- en nawettelijke uitkering loopt voor alle sectoren via de pensioenregeling van ABP. Bij een aantal sectoren zijn er aanvullende regelingen.
	e. Werkgeversbijdrage levensloop	Sector E, K, L, M en N hebben een werkgeversbijdrage levensloop. De hoogte van de bijdrage varieert tussen 0,8% en 3% van het jaarsalaris.

A. Sector Rijksoverheid

A. Sector Rijksoverheid

De onderzochte regelingen voor het Rijk zijn:

- Algemeen rijksambtenarenreglement (ARAR) 26-10-2011
- Bezoldigingsbesluit Burgerlijke rijksambtenaren (BBRA) 26-10-2011
- IKAP regeling Rijkspersoneel 17-10-2011
- Reiskostenbesluit binnenland 9-10-2010
- Reiskostenbesluit buitenland 16-9-2011
- Verplaatsingskostenbesluit 26-10-2011
- Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk 28-01-2010.

A.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden													
a. Standaard arbeidsduur dagdienst (in uren per jaar)													
	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1665 uur op jaarbasis.												
BBRA Art 2g	I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur.												
ARAR Art 22.4	II. Verlof: 165,6 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek.												
ARAR Art 21.7	IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,6 dagen.												
b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 36)													
ARAR Art 21.2	Mogelijkheid om de arbeidsduur te verruimen naar maximaal 40 uur per week.												
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken													
	Wordt niet geregeld in de cao.												
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem													
IKAP regeling Rijkspersoneel Art 3	Via de IKAP-regeling kan er maximaal 100 uur per kalenderjaar meer gewerkt worden op basis van een 36-urige werkweek. De arbeidstijd mag in totaal echter niet meer dan 40 uur per week bedragen.												
IKAP regeling Rijkspersoneel Art 4	Via de IKAP-regeling kan er maximaal 80 uur per kalenderjaar minder gewerkt worden op basis van een 36-urige werkweek. Als sprake is van een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week dient, voordat de aanvraag in behandeling kan worden genomen, die arbeidsduur teruggebracht te worden tot ten hoogste gemiddeld 36 uur per week.												
e. Niveau van overwerktoeslagen													
BBRA Art 23	Voor medewerkers met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 wordt voor overwerk vanaf 1 uur aansluitend op de dagelijkse werktijd een vergoeding toegekend. De vergoeding bestaat uit: verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren en toeslag.												
	Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon :												
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Ma-vr</td> <td>00 – 06 en 22 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>Ma-vr</td> <td>06 – 22 uur</td> <td>125%</td> </tr> <tr> <td>Za-zo en feestdagen</td> <td>00 – 06 en 22 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td>Za-zo en feestdagen</td> <td>06 – 22 uur</td> <td>150%</td> </tr> </tbody> </table>	Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	150%	Ma-vr	06 – 22 uur	125%	Za-zo en feestdagen	00 – 06 en 22 – 24 uur	200%	Za-zo en feestdagen	06 – 22 uur	150%
Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	150%											
Ma-vr	06 – 22 uur	125%											
Za-zo en feestdagen	00 – 06 en 22 – 24 uur	200%											
Za-zo en feestdagen	06 – 22 uur	150%											
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen													
BBRA Art 17, 17a	Aan medewerkers die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur wordt een toelage toegekend.												
	Vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:												
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Ma-vr</td> <td>06 – 08 en 18 – 22 uur</td> <td>20% (bij aanvang voor 07 of einde na 20 uur)</td> </tr> <tr> <td>Ma-vr</td> <td>00 – 06 en 22 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Za-zo</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Ma-vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 20 uur)	Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%	Za-zo	00 – 24 uur	70%	Feestdagen	00 – 24 uur	100%
Ma-vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 20 uur)											
Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%											
Za-zo	00 – 24 uur	70%											
Feestdagen	00 – 24 uur	100%											
	Verschuivingstoelage: Wanneer er een afwijking op het rooster korter dan 72 uur gemeld wordt richting de medewerker, dan ontvangt hij een toelage van 45%.												
	De bovenstaande toelagen wordt ten hoogste berekend over een salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.												

BBRA Art 22e	De medewerker die een toeslag krijgt voor onregelmatige- of bereikbaarheidsdiensten ontvangt een nominale toeslag van € 37,50 per maand. Deze toeslag geldt ook voor personeelschauffeurs Rijksdienst.
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen	
BBRA Art 18a	<p>Aan medewerkers die (vrij) regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten zijn om bij oproep arbeid te gaan verrichten wordt een toelage toegekend. De toelage wordt ten hoogste berekend over een salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.</p> <p>Totale vergoeding per uur bereikbaarheid/beschikbaarheid (als percentage van het uurloon): Ma-vr: 5%; Za-zo en feestdagen: 10%.</p> <p>De berekende toelage wordt verhoogd met 100% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.</p>
BBRA Art 22e	De medewerker die een toeslag krijgt voor onregelmatige- of bereikbaarheidsdiensten ontvangt een nominale toeslag van €37,50 per maand.
h. Inconvenientenvergoedingen/bezwarende arbeidsomstandigheden	
BBRA Art 17b	Medewerkers die werkzaamheden onder bezwarende omstandigheden (stank, hitte, lawaai) verrichten krijgen een maandelijkse toeslag van 1 tot 3% van € 2745,11.
i. Mobiliteitstoelagen	
BBRA Art 22c	Wanneer een medewerker een andere functie wordt opgedragen (anders dan vanuit de loopbaanregeling of seniorenregeling) krijgt hij een eenmalige mobiliteitstoelage van 50% van zijn salaris, tenzij het salaris wordt verhoogd.

A.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden									
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)									
ARAR Art 33g	i. Ouderschapsverlof: Doorbetaling van ouderschapsverlof van zesentwintig maal de arbeidsduur per week voor 27,5% van de bezoldiging. Bij een aanvraag voor een geringer aantal uren verlof wordt het percentage evenredig verhoogd tot ten hoogste 55. Bij ontslag binnen een jaar na afloop van het verlof is de ambtenaar verplicht tot terugbetaling.								
ARAR Art 33h	ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
ARAR Art 33fa	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.								
ARAR Art 33e, f, i	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
ARAR Art 34	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.								
ARAR Art 33d	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.								
ARAR Art 33f	vii. Mantelzorg: wordt niet geregeld in de cao.								
ARAR Art 33f	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
b. Ouderenregelingen									
ARAR Art 22.5	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">45 t/m 49</td> <td>7,2 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">50 t/m 54</td> <td>14,4 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">55 t/m 59</td> <td>21,6 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">vanaf 60</td> <td>28,8 uren</td> </tr> </table>	45 t/m 49	7,2 uren	50 t/m 54	14,4 uren	55 t/m 59	21,6 uren	vanaf 60	28,8 uren
45 t/m 49	7,2 uren								
50 t/m 54	14,4 uren								
55 t/m 59	21,6 uren								
vanaf 60	28,8 uren								
ARAR Art 21a	ii. Seniorenverlof: De gemiddelde wekelijkse werktijd van een ambtenaar van 57 jaar en ouder kan met behoud van zijn arbeidsduur teruggebracht worden met 15,8%, indien de ambtenaar tenminste 5 aaneengesloten jaren in dienst is van het rijk. De hoogte van de inhouding op het salaris is afhankelijk van de leeftijd op de datum dat de werktijdvermindering ingaat en bedraagt een percentage: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">57, 58 jr</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">59, 60 jr</td> <td>3,5%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">61, 62 jr</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">63, 64 jr</td> <td>1%</td> </tr> </table>	57, 58 jr	5%	59, 60 jr	3,5%	61, 62 jr	2%	63, 64 jr	1%
57, 58 jr	5%								
59, 60 jr	3,5%								
61, 62 jr	2%								
63, 64 jr	1%								
ARAR Art 21.5	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen. iv. Vrijstelling van diensten: De ambtenaar van 55 jaar en ouder wordt niet opgedragen nachtdienst te verrichten.								
BBRA Art 17	v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Voor de medewerker van 55 jaar die een toeslag krijgt voor onregelmatige- of bereikbaarheidsdiensten, wordt betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 5 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige- of bereikbaarheidsdiensten heeft ontvangen.								

De vaste toeslag wordt vastgesteld op het bedrag per maand dat hij gemiddeld heeft ontvangen over de laatste 3 jaar.

BBRA Art 57b

vi. Demotiebeleid:

Indien de ambtenaar van 57 jaar of ouder op diens aanvraag een functie wordt opgedragen waaraan een salarisschaal is verbonden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast. De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat de ambtenaar zou genieten bij inpassing in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal op hetzelfde salarisnummer.

A.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)													
a. Woon-werkverkeer													
Verplaatsingskostenbesluit Art 12, 12a, 12b	<p>Aanspraak op vergoeding van de gemaakte kosten o.b.v. tweede klasse van het dagelijks reizen per openbaar vervoer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. Indien de plaats van tewerkstelling niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden bereikt, bestaat aanspraak op een tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten.</p> <p>Dit besluit is niet van toepassing op: ministers; hen die krachtens Grondwet of wet voor het leven zijn benoemd; commissarissen van de Koning; burgemeesters; politie; betrokkenen, bedoeld in artikel 51 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC; personeel van universiteiten, academische ziekenhuizen, organen voor postacademisch onderwijs, de Open universiteit en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek.</p>												
b. Kostenvergoeding dienstreizen													
Reisbesluit binnenland Art 6 - 13	<p>De kosten voor openbaar vervoer eerste klasse worden vergoed. Indien openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is, kan toestemming worden verleend voor de dienstreis gebruik te maken van een eigen motorvoertuig in welk geval een vergoeding van € 0,37 per km wordt verleend. Tevens wordt een vergoeding verleend bij gebruik van fiets of taxi.</p>												
Reisregeling binnenland	<p>Verblijfskosten: De in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds worden (deels) vergoed. Vergoeding voor:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>Logies</td> <td>€ 82,35</td> </tr> <tr> <td>Ontbijt</td> <td>€ 8,05</td> </tr> <tr> <td>Lunch</td> <td>€ 13,22</td> </tr> <tr> <td>Diner</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>Dagcomponent</td> <td>€ 4,22</td> </tr> <tr> <td>Avondcomponent</td> <td>€ 12,61</td> </tr> </tbody> </table>	Logies	€ 82,35	Ontbijt	€ 8,05	Lunch	€ 13,22	Diner	€ 20,00	Dagcomponent	€ 4,22	Avondcomponent	€ 12,61
Logies	€ 82,35												
Ontbijt	€ 8,05												
Lunch	€ 13,22												
Diner	€ 20,00												
Dagcomponent	€ 4,22												
Avondcomponent	€ 12,61												
c. Buitenlandvergoedingen													
Reisbesluit buitenland Art 6, 8 - 13	<p>Gemaakte reiskosten en verblijfskosten worden vergoed. Ook bijkomende kosten en noodzakelijk gemaakte kosten voor bijzondere kleding en uitrusting worden vergoed.</p> <p>Bezoekreizen: Bij een dienstreis van lange duur kan toestemming worden verleend voor één of meer bezoeken van korte duur naar de woonplaats. De reiskosten voor de laagste klasse worden vergoed.</p>												
Verplaatsingskostenbesluit Art 9 - 11	<p>Bij een verplaatsing uit, naar en buiten Nederland kan de tegemoetkoming in verhuiskosten slechts bestaan uit: transportkosten, reiskosten, zo nodig overnachtingskosten.</p>												
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding													
ARAR Art 55, 56 Verplaatsingskostenbesluit Art 3-6, 8, 13	<p>Als een medewerker vanwege het dienstbelang dichter bij zijn standplaats moet gaan wonen en de verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt of bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning. Bij ontslag nemen binnen twee jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten terug worden betaald.</p>												
Verplaatsingskostenregeling	<p>De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel; ▪ een bedrag voor dubbele woonkosten; ▪ een bedrag voor alle andere verhuiskosten tot maximaal € 5.648,10. <p>Een medewerker die moet verhuizen en daarin niet slaagt, krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer. Als de medewerker niet dagelijks heen en weer kan reizen bestaat aanspraak op een tegemoetkoming in pensioenkosten.</p>												

A.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)							
a. Bovenwettelijke WW							
Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid	<p>Aanvullende uitkering: De minimale duur is drie maanden. Daarboven op wordt nog een termijn vastgesteld die afhankelijk is van leeftijd en diensttijd bij ontslag:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">jonger dan 21 jaar</td> <td>extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">21 jaar of ouder</td> <td>extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">60 jaar of ouder</td> <td>extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd</td> </tr> </table> <p>De hoogte van de bovenwettelijke WW is zeventig procent van het (ongemaximeerde) dagloon. Voor ambtenaren die bij ontslag jonger waren dan 55 jaar, wordt de laatste twee jaar van de uitkering 75 procent van het wettelijk minimumloon toegekend.</p> <p>Voor de ambtenaar die op de datum van ontslag de leeftijd van 55 jaar of meer heeft bereikt en daarbij een pensioengeldige diensttijd van ten minste tien jaar volbracht, geldt een verlenging tot de eerste dag van de kalendermaand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.</p> <p>Per 1-1-2012 vinden aanpassingen plaats in het bovenwettelijke WW-besluit: Garantieleeftijd van 55 naar 57 jaar; duur: 3 x WW-duur; bepaling laatste 2 jaar 75% minimumloon wordt geschrapt.</p>	jonger dan 21 jaar	extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd	21 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%	60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd
jonger dan 21 jaar	extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd						
21 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%						
60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd						
b. Functioneel leeftijdsontslag							
ARAR Art 97, 130d	<p>Op basis van een in categorie A en B onderverdeelde lijst met bezwarende functies wordt eervol ontslag verleend.</p> <p>Bij een functie in categorie A wordt eervol ontslag verleend op de leeftijd van 60 jaar en 8 maanden.</p> <p>Bij een functie in categorie B wordt eervol ontslag verleend op de leeftijd van 55 jaar.</p> <p>In afwijking op bovenstaande geldt voor ambtenaren die zijn geboren in de jaren 1950 tot en met 1964 als ontslagleeftijd de dag waarop hun uitkering op grond van bovenstaande regeling eindigt.</p> <p>Gedurende de uitkeringsperiode heeft de ambtenaar buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging.</p>						
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie							
ARAR Art 49	<p>Indien de reistijd voor woon-werkverkeer door een wijziging van de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar als gevolg van een reorganisatie met meer dan 15 minuten per enkele reis toeneemt, wordt deze extra reistijd, voor zover deze meer is dan 15 minuten, gedurende een jaar als werktijd aangemerkt en daarna in 3 jaar afgebouwd.</p> <p>De ambtenaar die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een passende functie is verhuisd, wordt eenmalig een bedrag toegekend van € 10 890,73 bruto ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten.</p> <p>Een herplaatsingskandidaat kan een premie in het vooruitzicht worden gesteld ter grootte van maximaal drie maandsalarissen indien aan hem binnen 18 maanden nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend. Indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie kan gedurende maximaal 5 jaar een salarissuppletie worden toegekend, welke ten hoogste gelijk is aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.</p>						

A.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen							
a. Beloning in hogere schaal							
BBRA Art 8, 14	<p>Bij uitstekend functioneren kan de ambtenaar het bedrag in de naast hogere salarisschaal ontvangen¹.</p> <p>Bij waarneming van een functie met een hoger maximumsalaris kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend, gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris van de waargenomen functie. De toelage wordt pas toegekend na 30 dagen waarneming.</p>						
b. Gratificaties							
ARAR Art 79	<p>Jubileumgratificatie: een percentage van de maandbezoldiging incl. vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>12,5-jarige dienstdtijd</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>25-jarige dienstdtijd</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>40-, of 50-jarige dienstdtijd</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Als bij ontslag op bepaalde gronden binnen 5 jaar een jubileum was bereikt (en men minimaal 10 jaar in dienst is), wordt deze proportioneel uitgekeerd.</p>	12,5-jarige dienstdtijd	25%	25-jarige dienstdtijd	70%	40-, of 50-jarige dienstdtijd	100%
12,5-jarige dienstdtijd	25%						
25-jarige dienstdtijd	70%						
40-, of 50-jarige dienstdtijd	100%						

¹ Komt in de praktijk slechts in uitzonderlijke situaties voor.

A.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (<i>POB</i>)	
ARAR Art 59, 71b	Voor een studie die verplicht is of voldoet aan het realiseren van vastgelegde loopbaanafspraken worden met de studie gemoeide scholingskosten volledig vergoed. In andere gevallen worden met de studie gemoeide scholingskosten tot ten hoogste 50% vergoed. De ambtenaar kan op kosten van het bevoegd gezag eenmaal per vijf jaar een loopbaanscan doen.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
ARAR Art 59	Voor een studie die voldoet aan het realiseren van vastgelegde loopbaanafspraken wordt 50% verlof met behoud van bezoldiging toegekend voor de tijd die gemoeid is met het volgen van lessen en stages die een onlosmakelijk onderdeel uitmaken van de opleiding, en het afleggen van examens. In andere gevallen wordt ten hoogste 25% verlof met behoud van bezoldiging toegekend.

A.7 Overig

Overig											
a. Vloer vakantietoeslag											
BBRA Art 21.2	€156,73 per maand										
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (<i>per jaar</i>)											
	Niet geregeld in cao										
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar											
ARAR Art 37, 37a	<p>Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging tot:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">3e half jaar</td> <td>70% (100% indien sprake was van beroepsincident)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">4e half jaar</td> <td>70% (100% indien sprake was van beroepsincident)</td> </tr> </table> <p>De ambtenaar die arbeidsongeschikt is, is verplicht een andere functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid. Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid: herplaatsing in een functie die passende arbeid omvat. Bij herplaatsing gedurende de eerste twee ziektejaren heeft de ambtenaar recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van het verschil in inkomsten (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).</p>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)	4e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)		
1e half jaar	100%										
2e half jaar	100%										
3e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)										
4e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)										
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA											
ARAR Art 37a, 38, 39	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% door een beroepsincident heeft de ambtenaar na twee jaar recht op een aanvullende uitkering ter grootte van het verschil tussen een <i>percentage</i> van de inkomsten voor en tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">80% of meer</td> <td>90,02%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">65 tot 80%</td> <td>65,26%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">55 tot 65%</td> <td>54,01%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">45 tot 55%</td> <td>45,01%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">35 tot 45%</td> <td>36,01%</td> </tr> </table> <p>Als bij ontslag de ambtenaar wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke functie, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal zes maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p>	80% of meer	90,02%	65 tot 80%	65,26%	55 tot 65%	54,01%	45 tot 55%	45,01%	35 tot 45%	36,01%
80% of meer	90,02%										
65 tot 80%	65,26%										
55 tot 65%	54,01%										
45 tot 55%	45,01%										
35 tot 45%	36,01%										
e. Werkgeversbijdrage levensloop											
	Geen bijdrage										
f. Overige vergoedingen											
ARAR Art 58a	De ambtenaar die is aangewezen als bedrijfshulpverlener ontvangt een toelage van ten minste € 195,35 per jaar.										
Raamregeling telewerken Art 2/5/6/7	<p>De medewerker die aangewezen is om thuis te (kunnen) werken heeft recht op faciliteiten en kostenvergoedingen. De kostenvergoedingen bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ volledige vergoeding van alle voor de dienst gemaakte telefoonkosten ▪ volledige vergoeding van alle voor de dienst gemaakte internetkosten ▪ € 64,19 per maand voor gebruik privéruimte ▪ € 25,- netto per maand wanneer voor het thuiswerken gebruik wordt gemaakt van een eigen computer 										

B. Sector Rechterlijke macht

B. Sector Rechterlijke macht

De onderzochte regelingen voor de Rechterlijke macht zijn:

- Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (BRRRA) 25-07-2011
- Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren 24-07-2011
- Besluit onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren 25-05-2010
- Besluit rechtspositie leden gerechtsbesturen en raad voor de Rechtspraak 19-11-2011
- Besluit opleiding rechterlijke ambtenaren 25-11-2011
- IKAP-regeling Rechterlijke Macht 7-12-2009
- IKAP-regeling Rijkspersoneel 17-10-2011
- Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren 2-2-2011
- Reiskostenbesluit binnenland burgerlijk rijkspersoneel 9-10-2010
- Reiskostenbesluit buitenland burgerlijk rijkspersoneel 16-9-2011
- Verplaatsingskostenbesluit 26-10-2011

B.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur dagdienst (<i>in uren per jaar</i>)	
BRR Art 8a / 33b	<p>Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1665 uur op jaarbasis.</p> <p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur.</p> <p>II. Verlof: 165,6 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek.</p> <p>IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei.</p> <p>Gemiddeld aantal feestdagen: 6,6 dagen.</p>
b. Afwijkende arbeidsduur (<i>fte meer dan 36</i>)	
BRR Art 8b	De arbeidsduur kan worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem	
IKAP regeling Rechterlijke Macht Art 1	Via de IKAP-regeling kan er maximaal 200 uur per kalenderjaar meer gewerkt worden op basis van een 36-urige werkweek.
IKAP regeling Rijkspersoneel Art 4	Via de IKAP-regeling kan er maximaal 80 uur per kalenderjaar minder gewerkt worden op basis van een 36-urige werkweek. Als sprake is van een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week dient, voordat de aanvraag in behandeling kan worden genomen, die arbeidsduur teruggebracht te worden tot ten hoogste gemiddeld 36 uur per week.
IKAP regeling Rechterlijke Macht Art 1	Een aanvraag van een rechterlijk ambtenaar in opleiding om meer of minder uren te werken zal toe in overeenstemming met de leiding van het opleidingsinstituut behandeld worden.
e. Niveau van overwerktoeslagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen	
Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren Art 3	De hoogte van de pikettoelage op weekbasis bedraagt in 2011: € 257,86.
h. Inconvenientenvergoedingen/ bezwarende arbeidsomstandigheden	
	Wordt niet geregeld in de cao.
i. Mobiliteitstoeslagen	
BRR Art 6g	<p>De rechterlijk ambtenaar met rechtspraak belast met het ambt van raadsheer in een gerechtshof, senior rechter in een rechtbank en die als rechterlijk ambtenaar met rechtspraak belast wordt benoemd in een ander bovengenoemd ambt, of van wie de vaststelling bij welk gerechtshof of welke rechtbank hij dat ambt vervult, wijzigt, heeft aanspraak op een toeslag.</p> <p>De toeslag bedraagt 3,2% van het maximum van het salaris behorend bij de categorie.</p>

B.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden											
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)											
BRRR Art 33n	i. Ouderschapsverlof: Doorbetaling van ouderschapsverlof 75% van de bezoldiging, verminderd met de ouderschapsverlofkorting waarop over die uren maximaal recht kan bestaan. Bij ontslag binnen een jaar na afloop van het verlof is de ambtenaar verplicht tot terugbetaling.										
BRRR Art 33o	ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.										
BRRR Art 33j	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.										
BRRR Art 33k	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.										
BRRR Art 33ob	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.										
	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.										
	vii. Mantelzorg: wordt niet geregeld in de cao.										
BRRR Art 33f	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.										
b. Ouderenregelingen											
BRRR Art 33b	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">45 t/m 49</td> <td>7,2 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">50 t/m 54</td> <td>14,4 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">55 t/m 59</td> <td>21,6 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">60 t/m 64</td> <td>28,8 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">65 t/m 70</td> <td>36,0 uren</td> </tr> </tbody> </table>	45 t/m 49	7,2 uren	50 t/m 54	14,4 uren	55 t/m 59	21,6 uren	60 t/m 64	28,8 uren	65 t/m 70	36,0 uren
45 t/m 49	7,2 uren										
50 t/m 54	14,4 uren										
55 t/m 59	21,6 uren										
60 t/m 64	28,8 uren										
65 t/m 70	36,0 uren										
BRRR Art 8d, e	ii. Seniorenverlof: De gemiddelde wekelijkse werktijd van een rechterlijk ambtenaar van 57 jaar en ouder kan met behoud van zijn arbeidsduur teruggebracht worden met 11,1%, indien de rechterlijk ambtenaar tenminste 5 aaneengesloten jaren werkzaam is als rechterlijk ambtenaar. Voor de rechterlijk ambtenaar van 61 jaar geldt een vermindering van arbeidsduur met 33,3%. De hoogte van de inhouding op het salaris bedraagt een percentage: bij 57-61 jaar: 5% en bij 61 en ouder: 10%.										
	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.										
	iv. Vrijstelling van diensten: Wordt niet geregeld in de cao.										
	v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Wordt niet geregeld in de cao.										
BRRR Art. 6	vi. Demotiebeleid: Een rechterlijk ambtenaar die de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt kan in geval van een opvolgende benoeming in een ambt (anders dan bij de Hoge Raad) waar aan een lager maximum salaris is verbonden onder voorwaarden het oude salaris behouden. Op het salaris van de rechterlijk ambtenaar wordt een korting toegepast van 5% van het salaris wanneer het verschil twee functieschalen betreft en 10% wanneer het verschil meer dan twee functieschalen betreft.										

B.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Verplaatsingskostenbesluit Art 12, 12a, 12b	Aanspraak op vergoeding van de gemaakte kosten o.b.v. tweede klasse van het dagelijks reizen per openbaar vervoer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. Indien de plaats van tewerkstelling niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden bereikt, bestaat aanspraak op een tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Reisbesluit binnenland Art 6 - 13	<p>De kosten voor openbaar vervoer eerste klasse worden vergoed. Indien openbaar vervoer niet mogelijk of niet doelmatig is, kan toestemming worden verleend voor de dienstreis gebruik te maken van een eigen motorvoertuig in welk geval een vergoeding van € 0,37 per km wordt verleend. Tevens wordt een vergoeding verleend bij gebruik van fiets of taxi.</p> <p>Verblijfkosten: De in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds worden (deels) vergoed.</p>
c. Buitenlandvergoedingen	
Reisbesluit buitenland Art 6, 8 - 13	<p>Gemaakte reiskosten en verblijfkosten worden vergoed. Ook bijkomende kosten en noodzakelijk gemaakte kosten voor bijzondere kleding en uitrusting worden vergoed.</p> <p>Bezoekreizen: Bij een dienstreis van lange duur kan toestemming worden verleend voor één of meer bezoeken van korte duur naar de woonplaats. De reiskosten voor de laagste klasse worden vergoed.</p>
Verplaatsingskostenbesluit Art 9 - 11	Bij een verplaatsing uit, naar en buiten Nederland kan de tegemoetkoming in verhuiskosten slechts bestaan uit: transportkosten, reiskosten, zo nodig overnachtingskosten.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Verplaatsingskostenbesluit Art 3-6, 8, 13	<p>Tegemoetkoming verhuiskosten: als een medewerker vanwege het dienstbelang dichterbij zijn standplaats moet gaan wonen en de verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt of bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning. Bij ontslag nemen binnen twee jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten terug worden betaald.</p> <p>De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel; ▪ een bedrag voor dubbele woonkosten; ▪ een bedrag voor alle andere verhuiskosten.

B.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)							
a. Bovenwettelijke WW							
Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren Art 2, 4,10	Bovenwettelijke uitkering: De duur is drie maanden vermeerderd met een termijn die afhankelijk is van leeftijd en diensttijd bij ontslag:						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">jonger dan 21 jr</td> <td style="padding: 5px;">dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">21 jaar of ouder</td> <td style="padding: 5px;">dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">60 jaar of ouder</td> <td style="padding: 5px;">extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd.</td> </tr> </table>	jonger dan 21 jr	dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd	21 jaar of ouder	dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%.	60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd.
	jonger dan 21 jr	dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd					
	21 jaar of ouder	dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%.					
60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd.						
<p>Voor de ambtenaar die op de datum van ontslag de leeftijd van 55 jaar of meer heeft bereikt en daarbij een pensioengeldige diensttijd van ten minste tien jaar volbracht, geldt een verlenging tot de eerste dag van de kalendermaand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.</p> <p>Aanvulling tot 80% van het dagloon gedurende de eerste 12 maanden; tot 75% gedurende de daaropvolgende zes maanden en daarna tot 70%.</p>							
b. Functioneel leeftijdsontslag							
<p>Wordt niet geregeld in de cao.</p>							
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie							
BRRA Art 36n	De niet voor het leven benoemde rechterlijk ambtenaar die in het kader van een reorganisatie wordt herplaatst in een functie bij een parket of gerecht waaraan een lager salaris is verbonden dan aan zijn oorspronkelijke ambt, behoudt zijn oorspronkelijke salaris gedurende de periode waarin hij die andere functie vervult.						
Art 36r	De ambtenaar die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een passende functie is verhuisd, wordt eenmalig een bedrag toegekend van € 10.890,73 bruto ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten.						
Art 36s	Een herplaatsingskandidaat kan een premie in het vooruitzicht worden gesteld ter grootte van maximaal drie maandsalarissen indien aan hem binnen 18 maanden nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag ontslag op eigen verzoek wordt verleend.						
Art 36t	Indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie kan gedurende maximaal 5 jaar een salarissuppletie worden toegekend , welke ten hoogste gelijk is aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.						

B.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen							
a. Beloning in hogere schaal							
BRRR Art 6b, 6c	<p>Bij uitstekend functioneren van een niet voor het leven benoemde rechterlijk ambtenaar, die het maximum salaris van de voor hem geldende salarisschaal geniet, kan zijn salaris worden verhoogd tot een bedrag vermeld in de salarisschaal behorende bij het ambt waarvan het maximum salaris het naast hogere is van dat van het ambt waarin hij is benoemd.</p> <p>Bij waarneming van een functie met een hoger maximumsalaris kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend, gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de rechterlijk ambtenaar geniet en het salaris van de waargenomen functie.</p>						
b. Gratificaties							
BRRR Art 6d, 6e	<p>Jubileumgratificatie: een percentage van de maandbezoldiging incl. vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">12,5-jarige dienstdtijd</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">25-jarige dienstdtijd</td> <td style="text-align: center;">70%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">40-, of 50-jarige dienstdtijd</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Als bij ontslag op bepaalde gronden binnen 5 jaar een jubileum was bereikt (en men minimaal 10 jaar in dienst is), wordt deze proportioneel uitgekeerd.</p>	12,5-jarige dienstdtijd	25%	25-jarige dienstdtijd	70%	40-, of 50-jarige dienstdtijd	100%
12,5-jarige dienstdtijd	25%						
25-jarige dienstdtijd	70%						
40-, of 50-jarige dienstdtijd	100%						

B.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (<i>POB</i>)	
Besluit opleiding rechterlijke ambtenaren Art 2, 13, 16	Het studiecentrum rechtspleging bekostigt de opleiding die ten doel heeft toekomstige rechterlijke ambtenaren de kennis, de vaardigheden en de ervaring te verschaffen, die nodig zijn om een rechtsprekende functie, dan wel de functie van officier van justitie te kunnen uitoefenen.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

B.7 Overig

Overig																							
a. Vloer vakantietoeslag																							
BRR Art 6d	€156,73 per maand.																						
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (<i>per jaar</i>)																							
	Niet geregeld in cao.																						
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar																							
BRR Art 17	Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging tot:																						
	<table border="1"> <tr> <td>1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3e half jaar</td> <td>70% (100% indien sprake was van beroepsincident)</td> </tr> <tr> <td>4e half jaar</td> <td>70% (100% indien sprake was van beroepsincident)</td> </tr> </table>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)	4e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)														
1e half jaar	100%																						
2e half jaar	100%																						
3e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)																						
4e half jaar	70% (100% indien sprake was van beroepsincident)																						
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA																							
	Uitkering via pensioenregeling ABP.																						
BRR Art 18,19	Bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% door een beroepsincident heeft de rechterlijk ambtenaar na twee jaar recht op een aanvullende uitkering ter grootte van het verschil tussen een <i>percentage</i> van de inkomsten voor en tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:																						
	<table border="1"> <tr> <td>80% of meer</td> <td>90,02%</td> </tr> <tr> <td>65 tot 80%</td> <td>65,26%</td> </tr> <tr> <td>55 tot 65%</td> <td>54,01%</td> </tr> <tr> <td>45 tot 55%</td> <td>45,01%</td> </tr> <tr> <td>35 tot 45%</td> <td>36,01%</td> </tr> </table>	80% of meer	90,02%	65 tot 80%	65,26%	55 tot 65%	54,01%	45 tot 55%	45,01%	35 tot 45%	36,01%												
80% of meer	90,02%																						
65 tot 80%	65,26%																						
55 tot 65%	54,01%																						
45 tot 55%	45,01%																						
35 tot 45%	36,01%																						
e. Werkgeversbijdrage levensloop																							
	Geen bijdrage																						
f. Overige vergoedingen																							
BRR Art 6f	De rechterlijk ambtenaar die werkzaamheden verricht als rechter-commissaris in strafzaken of piketofficier, ontvangt een toelage.																						
Art 7	Aan de rechterlijk ambtenaar (in opleiding) wordt, als tegemoetkoming in de algemene kosten, een algemene onkostenvergoeding toegekend. De vergoeding bedraagt per jaar:																						
Besluit onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren Art. 1-6	<table border="1"> <tr> <td>President van de Hoge Raad</td> <td>€ 4153,72</td> </tr> <tr> <td>Vice-president van de Hoge Raad, een coördinerend vice-president senior van een gerechtshof, een coördinerend vice-president van een gerechtshof of een vice-president van een gerechtshof</td> <td>€ 1545,67</td> </tr> <tr> <td>Coördinerend vice-president senior van een rechtbank, een coördinerend vice-president van een rechtbank of een vice-president van een rechtbank</td> <td>€ 1418,54</td> </tr> <tr> <td>Andere rechterlijke ambtenaren, bedoeld in het eerste lid</td> <td>€ 1161,47</td> </tr> <tr> <td>Procureur-generaal bij de Hoge Raad</td> <td>€ 4153,72</td> </tr> <tr> <td>De procureurs-generaal die het College van procureurs-generaal vormen</td> <td>€ 4023,79</td> </tr> <tr> <td>Plaatsvervangend procureur-generaal bij de Hoge Raad</td> <td>€ 2319,67</td> </tr> <tr> <td>Hoofdadvoocaat-generaal, een hoofdofficier van justitie en een fungerend hoofdofficier van justitie</td> <td>€ 2189,74</td> </tr> <tr> <td>Plaatsvervangend hoofdadvoocaat-generaal en een plaatsvervangend hoofdofficier van justitie</td> <td>€ 1675,60</td> </tr> <tr> <td>Advocaat-generaal bij de Hoge Raad en een advocaat-generaal bij een ressortsparket</td> <td>€ 1418,54</td> </tr> <tr> <td>Overige ambtenaren, bedoeld in het eerste lid</td> <td>€ 1288,60</td> </tr> </table>	President van de Hoge Raad	€ 4153,72	Vice-president van de Hoge Raad, een coördinerend vice-president senior van een gerechtshof, een coördinerend vice-president van een gerechtshof of een vice-president van een gerechtshof	€ 1545,67	Coördinerend vice-president senior van een rechtbank, een coördinerend vice-president van een rechtbank of een vice-president van een rechtbank	€ 1418,54	Andere rechterlijke ambtenaren, bedoeld in het eerste lid	€ 1161,47	Procureur-generaal bij de Hoge Raad	€ 4153,72	De procureurs-generaal die het College van procureurs-generaal vormen	€ 4023,79	Plaatsvervangend procureur-generaal bij de Hoge Raad	€ 2319,67	Hoofdadvoocaat-generaal, een hoofdofficier van justitie en een fungerend hoofdofficier van justitie	€ 2189,74	Plaatsvervangend hoofdadvoocaat-generaal en een plaatsvervangend hoofdofficier van justitie	€ 1675,60	Advocaat-generaal bij de Hoge Raad en een advocaat-generaal bij een ressortsparket	€ 1418,54	Overige ambtenaren, bedoeld in het eerste lid	€ 1288,60
President van de Hoge Raad	€ 4153,72																						
Vice-president van de Hoge Raad, een coördinerend vice-president senior van een gerechtshof, een coördinerend vice-president van een gerechtshof of een vice-president van een gerechtshof	€ 1545,67																						
Coördinerend vice-president senior van een rechtbank, een coördinerend vice-president van een rechtbank of een vice-president van een rechtbank	€ 1418,54																						
Andere rechterlijke ambtenaren, bedoeld in het eerste lid	€ 1161,47																						
Procureur-generaal bij de Hoge Raad	€ 4153,72																						
De procureurs-generaal die het College van procureurs-generaal vormen	€ 4023,79																						
Plaatsvervangend procureur-generaal bij de Hoge Raad	€ 2319,67																						
Hoofdadvoocaat-generaal, een hoofdofficier van justitie en een fungerend hoofdofficier van justitie	€ 2189,74																						
Plaatsvervangend hoofdadvoocaat-generaal en een plaatsvervangend hoofdofficier van justitie	€ 1675,60																						
Advocaat-generaal bij de Hoge Raad en een advocaat-generaal bij een ressortsparket	€ 1418,54																						
Overige ambtenaren, bedoeld in het eerste lid	€ 1288,60																						

Besluit rechts- positie leden gerechtsbesturen en Raad voor de Rechtspraak Art 9	Senior-gerechtsauditeurs en de gerechtsauditeurs	€ 465,06
	Senior-gerechtsauditeurs en de gerechtsauditeurs die tevens benoemd zijn tot raadsheer-plaatsvervanger in het gerechtshof of rechter-plaatsvervanger in de rechtbank waarbij zij zijn aangesteld	€ 1161,47
	Griffier en de substituut-griffiers van de Hoge Raad	€ 644,53
	Rechterlijke ambtenaren in opleiding	€ 465,06
Voor leden van gerechtsbesturen en Raad voor de Rechtspraak gelden afwijkende voorwaarden (voornamelijk op gebied van salaris en onkostenvergoeding).		

B.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
<ul style="list-style-type: none">▪ Reisbesluit binnenland en reisregeling binnenland▪ Reisbesluit buitenland en reisregeling buitenland▪ Verplaatsingskostenbesluit en verplaatsingskostenregeling 1989	Een aantal regelingen die gelden voor het burgerlijk rijkspersoneel gelden ook voor rechterlijke ambtenaren.
BRRA Art 6d	De rechterlijk ambtenaar, die is aangesteld of aangewezen voor een bepaalde arbeidsduur, of rechterlijk ambtenaar in opleiding heeft, overeenkomstig de bepalingen die gelden voor burgerlijke rijksambtenaren, aanspraak op een vakantie-uitkering, een vergoeding van reis- en verblijfkosten, een vergoeding van verplaatsingskosten, alsmede een gratificatie te zake van veeljarige dienst.

C. Sector Politie

C. Sector Politie

De onderzochte regelingen voor de Politie zijn:

- Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) 20-8-2011
- Besluit bezoldiging politie (BBP) 20-8-2011
- Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie (BBWP) 1-1-2011
- Besluit rechtspositie vrijwillige politie (BRVP) 9-3-2011
- Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie 1-6-2011
- Regeling bijzondere ontsluitkering politie 1-1-2001
- Regeling ruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden politie (RAP) 1-1-2009
- Regeling te veel en te weinig gewerkte uren politie 1-12-2009
- Regeling vergoeding vrijwillige politie (RVVP) 1-1-2011
- Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing politie 28-10-2011

C.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur (in uren per jaar)	
	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1677 uur ² op jaarbasis.
BARP Art 12, 17	<p>I. Arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 36 uur.</p> <p>II. Verlof: 172,8 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek.</p> <p>IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei voor zover deze dagen niet vallen op een zaterdag of een zondag.</p> <p>Gemiddeld aantal feestdagen: 6,6 dagen.</p>
BARP Art 13	Voor nieuw aan te stellen ambtenaren bedraagt de voltijdarbeidsduur in principe gemiddeld 39,6 uur per week. Voor de aspirant geldt een arbeidstijd van gemiddeld 37,8 uur per week.
b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 36)	
BARP Art 28a	De arbeidsduur kan worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuze systeem	
RAP Art. 3	Maximaal 200 uur per jaar meer werken en maximaal 80 uur per jaar minder.
e. Niveau van overwerktoeslagen	
BBP Art 1, 27, 27a	<p>Voor ambtenaren ingedeeld in een salarisschaal lager dan 13 wordt voor overwerk vanaf langer dan een half uur een vergoeding toegekend. Voor de ambtenaar in schaal 13 of 14 wordt de vergoeding toegekend wanneer hij overwerk verricht binnen specifieke kaders.</p> <p>De vergoeding bedraagt anderhalf uur verlof per uur overwerk of het uursalaris plus € 6,00. Het uurloon is 0,64% van het maandsalaris.</p>
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen	
BBP Art 14	<p>Aan de ambtenaar wordt een operationele toelage toegekend over:</p> <p>Ma-do 21 – 07 uur, vr 21-22 en za-zo 07 – 22 uur: €3,82 per uur.</p> <p>Weekendnachtdiensten en feestdagen (uitgezonderd 5 mei): € 5,73 per uur.</p>
BBP Art 27b	<p>Verschuivingstoelage: Aan de ambtenaar, met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 13, wordt een vergoeding toegekend wanneer een verschuiving van meer dan een half uur in het vastgestelde rooster plaats vindt binnen de daarvoor gestelde tijd. De vergoeding bedraagt het uursalaris plus € 6 per uur.</p> <p>Voor de ambtenaar in schaal 13 of 14 wordt de vergoeding toegekend wanneer de verschuiving plaats vindt vanwege specifieke redenen.</p>
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen	
BBP Art 18	Aan ambtenaren die bereikbaar en beschikbaar moeten zijn om bij oproep dienst te gaan verrichten wordt een toelage toegekend. Deze toelage bedraagt per consignatie-uur € 1,00.
h. Inconvenientenvergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
i. Mobiliteitstoeslagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

² Zijnde $(365,24/7*36 -/ - 6,6*7,2)*1,01$ (verhoging met 1% vlg. Art. 12) $-/ - 172,8 = 1677$ uur per jaar

C.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden															
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)															
BARP Art 41	i. Ouderschapsverlof: doorbetaling 75% van bezoldiging voor ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week. Bij ontslag nemen tot een jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden.														
BARP Art 41a	ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk, het verlof duurt maximaal 3 weken.														
BARP Art 40a	iii. Calamiteitenverlof: ten hoogste 1 dienstdag per calamiteit voor maximaal 3 calamiteiten per jaar.														
BARP Art 40b	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.														
BARP Art 37	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.														
BARP Art 37	vi. Kraamverlof partner: Bij bevalling van echtgenote: ten hoogste vijf dienstdagen buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging.														
BARP Art 37	vii. Mantelzorg: niet geregeld in de cao.														
BARP Art 55	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.														
b. Ouderenregelingen															
BARP Art 18	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr><td>18 en jonger</td><td>21,6 uren</td></tr> <tr><td>19</td><td>14,4 uren</td></tr> <tr><td>20</td><td>7,2 uren</td></tr> <tr><td>45 t/m 49</td><td>7,2 uren</td></tr> <tr><td>50 t/m 54</td><td>14,4 uren</td></tr> <tr><td>55 t/m 59</td><td>21,6 uren</td></tr> <tr><td>vanaf 60</td><td>28,8 uren</td></tr> </tbody> </table>	18 en jonger	21,6 uren	19	14,4 uren	20	7,2 uren	45 t/m 49	7,2 uren	50 t/m 54	14,4 uren	55 t/m 59	21,6 uren	vanaf 60	28,8 uren
18 en jonger	21,6 uren														
19	14,4 uren														
20	7,2 uren														
45 t/m 49	7,2 uren														
50 t/m 54	14,4 uren														
55 t/m 59	21,6 uren														
vanaf 60	28,8 uren														
BARP Art 13a	ii. Seniorenverlof: De gemiddelde wekelijkse werktijd van een ambtenaar van 55 jaar en ouder kan met behoud van zijn arbeidsduur teruggebracht worden met 11,1%. En de werktijd van een ambtenaar van 58 jaar en ouder kan worden teruggebracht met 33,3%. Over de verminderde werktijd wordt 50% van het salaris ingehouden.														
Tijdelijke regeling nachtdienstonthefing politie Art 1 - 3	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.														
BBP Art 15	iv. Vrijstelling van diensten: De ambtenaar die 55 jaar of ouder is (en op 15 maart 1999 ten minste 44 jaar was) wordt niet opgedragen (consignatie)dienst te verrichten tussen 0.00 en 6.00 uur, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.														
BBP Art 15	v. Behoud toeslagen oudere medewerkers: Voor de ambtenaar met een politietaak van 55 jaar en de ambtenaar met technische, administratieve en andere overige taken van 60 jaar die een toeslag krijgt voor onregelmatige diensten, wordt betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige diensten heeft ontvangen.														

Bij vrijstelling van nachtdiensten ontvangt de ambtenaar een vaste maandelijkse toelage op basis van de voorafgaande twaalf maanden onregelmatigheidsdienst of consignatie.

BBP Art 37a

vi. Demotiebeleid:

Indien de ambtenaar vóór 2012 55 jaar of ouder is kan op zijn aanvraag een functie worden opgedragen waaraan een salarisschaal is verbonden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast.

De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het maximumsalaris behorende bij de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal.

C.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)													
a. Woon-werkverkeer													
Besluit reis-, verblijf en verhuiskosten politie Art 4 / 6	<p>Aanspraak op vergoeding van de gemaakte kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OV op basis van tweede klasse. ▪ Eigen vervoer € 0,18 per km (met een maximum van 100 km enkele reis) met inhouding van een eigen bijdrage van 25%. ▪ Eigen vervoer geleider politiesurveillance- of speurhond € 0,28 per km wanneer hij met de hond reist. 												
b. Kostenvergoeding dienstreizen													
Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 10 – 12	<p>Aanspraak op vergoeding van de gemaakte kosten voor dienstreizen indien er geen door de dienst beschikbaar vervoermiddel gebruikt kan worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OV op basis van eerste klasse. ▪ Eigen motorvoertuig op verzoek van bevoegd gezag € 0,28 per km. ▪ Eigen bromfiets of fiets op verzoek van bevoegd gezag € 0,18 per km. ▪ Eigen vervoer op verzoek ambtenaar indien wel in vervoer kan worden voorzien € 0,09 per km. ▪ Taxi wanneer bepaald door het bevoegd gezag (evt. voor of na OV). 												
Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 13	<p>Maximale vergoeding verblijfkosten bij een dienstreis die langer dan vier uren duurt:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Logies</td> <td style="text-align: right;">€ 82,35</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ontbijt</td> <td style="text-align: right;">€ 8,05</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Lunch</td> <td style="text-align: right;">€ 13,22</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Diner</td> <td style="text-align: right;">€ 20,00</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Dagcomponent</td> <td style="text-align: right;">€ 4,22</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Avondcomponent</td> <td style="text-align: right;">€ 12,61</td> </tr> </table>	Logies	€ 82,35	Ontbijt	€ 8,05	Lunch	€ 13,22	Diner	€ 20,00	Dagcomponent	€ 4,22	Avondcomponent	€ 12,61
Logies	€ 82,35												
Ontbijt	€ 8,05												
Lunch	€ 13,22												
Diner	€ 20,00												
Dagcomponent	€ 4,22												
Avondcomponent	€ 12,61												
BRVP Art 44	Bovenstaande vergoedingen gelden ook voor ambtenaren van de vrijwillige politie.												
c. Buitenlandvergoedingen													
Reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 18, 22, 24	Gemaakte reiskosten en verblijfkosten worden vergoed. Ook bijkomende kosten en noodzakelijk gemaakte kosten voor bijzondere kleding en uitrusting worden vergoed.												
Reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 21	Bezoekreizen: Bij een dienstreis van lange duur kan toestemming worden verleend voor één of meer bezoeken van korte duur naar de woonplaats. De reiskosten voor de laagste klasse worden vergoed.												
BRVP Art 44	Bovenstaande vergoedingen gelden ook voor ambtenaren van de vrijwillige politie.												
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding													
Reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 27	<p>De ambtenaar die verplicht wordt te verhuizen naar een woning met een reisafstand van minder dan 20 km van zijn standplaats ontvangt een tegemoetkoming voor verhuiskosten.</p> <p>Geen tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend, indien de verhuizing niet binnen twee jaar heeft plaatsgevonden dan wel na de datum van het ontslag of de verplaatsing.</p>												
Reis-, verblijf- en verhuiskosten politie Art 28	<p>De ambtenaar die nog niet is verhuisd en niet dagelijks heen en weer kan reizen heeft aanspraak op een tegemoetkoming voor verblijf in pensionkosten. De tegemoetkoming bedraagt voor de ambtenaar die met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige ambtenaren 60% van de betaalde pensionkosten. De ambtenaar heeft aanspraak op een tegemoetkoming in reiskosten o.b.v. tweede klasse OV of € 0,18 om maximaal eenmaal per week af te reizen naar de woning van de ambtenaar.</p> <p>Als een ambtenaar uit eigen initiatief verhuist naar minder dan 20 km afstand van zijn standplaats terwijl zijn oude woonplaats op meer dan 50 km afstand lag dan ontvangt hij een tegemoetkoming voor verhuiskosten.</p> <p>Bij ontslag nemen, verwijtbaar ontslag en een nieuwe verhuizing binnen drie jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten (gedeeltelijk) terug worden betaald:</p>												

**Reis-, verblijf- en
verhuiskosten
politie Art 30**

De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt voor de ambtenaar die voor het eerst is aangesteld, verminderd met 50%.

**Reis-, verblijf- en
verhuiskosten
politie Art 29**

De tegemoetkoming bij verhuizing binnen Nederland bestaat uit:

- transport inboedel
- kosten van het in- en uitpakken en demontage en montage van inboedel
- dubbele woonkosten tot maximaal € 600,00 per maand voor maximaal vier maanden
- alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten met een maximum van € 5.445,00

**Reis-, verblijf- en
verhuiskosten
politie Art 14a**

De aspirant heeft aanspraak op vergoeding van kosten voor tijdelijke huisvesting, die gelijk is aan 90% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 340,34 per maand, indien:

- de aspirant niet dagelijks heen en weer kan reizen tussen de woning en de plaats waar de initiële opleiding wordt gevolgd en
- er geen voorziening zijn voor verblijf in de omgeving van de plaats van initiële opleiding.

De aspirant heeft aanspraak op een tegemoetkoming in reiskosten o.b.v. tweede klasse OV of € 0,18 om maximaal eenmaal per week af te reizen naar de woning van de aspirant.

**Reis-, verblijf- en
verhuiskosten
politie Art 14**

Wanneer een ambtenaar gedetacheerd is en heen en weer reizen niet mogelijk is ontvangt hij een vergoeding van logies met een maximum van € 82,35 per dag.

Hij heeft tevens recht op tegemoetkoming van 50% in kosten voor maaltijden en kleine uitgaven zoals beschreven in “dienstreizen”.

**Besluit boven-
wettelijke werk-
loosheidsuitke-
ring politie Art 15**

De ambtenaar heeft aanspraak op een tegemoetkoming in reiskosten o.b.v. tweede klasse OV of € 0,18 om maximaal eenmaal per week af te reizen naar de woning van de ambtenaar.

Aan de betrokkene die buiten de sector politie gaat werken, kan inzake de kosten die voor hem aan een daartoe noodzakelijke verhuizing zijn verbonden, op zijn aanvraag een tegemoetkoming worden toegekend tot ten hoogste het bedrag van een vergoeding volgens de vastgestelde regels.

C.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)							
a. Bovenwettelijke WW							
BBWP Art 2-4, 13, 14, 16	<p>Aanvullende uitkering: De minimale duur is drie maanden. Daarboven op wordt nog een termijn vastgesteld die afhankelijk is van leeftijd en diensttijd bij ontslag:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">jonger dan 21 jr</td> <td style="padding: 5px;">dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">21 jaar of ouder</td> <td style="padding: 5px;">dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">60 jaar of ouder</td> <td style="padding: 5px;">extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd</td> </tr> </table> <p>Voor de ambtenaar die op de datum van ontslag de leeftijd van 57,5 jaar of meer heeft bereikt en daarbij een pensioengeldige diensttijd van ten minste tien jaar volbracht, geldt een verlenging tot de eerste dag van de kalendermaand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.</p> <p>Aanvullende uitkering bij werkloosheid: De betrokkene heeft gedurende de periode dat recht bestaat op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering.</p> <p>Indien de duur van de bovenwettelijke uitkering ten minste gelijk is aan de duur van de WW-uitkering, wordt de WW-uitkering gedurende de eerste twee maanden tot 85%, gedurende de daaropvolgende tien maanden tot 80%, gedurende de daaropvolgende zes maanden tot 75% en vervolgens tot 70% van het voor de betrokkene geldende dagloon aangevuld.</p> <p>Indien de duur van de bovenwettelijke uitkering korter is dan de duur van de WW-uitkering wordt de uitkering, gedurende de eerste twee maanden tot 85%, gedurende de daaropvolgende tien maanden tot 80%, gedurende de daarop volgende zes maanden tot 75% en vervolgens tot 70% aangevuld.</p> <p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering en is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in de nieuwe dienstbetrekking en de oude dienstbetrekking.</p> <p>Het recht op de bovenwettelijke uitkering kan worden afgekocht tegen 30% van de nominale waarde.</p>	jonger dan 21 jr	dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd	21 jaar of ouder	dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%	60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd
jonger dan 21 jr	dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd						
21 jaar of ouder	dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%						
60 jaar of ouder	extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd						
b. Functioneel leeftijdsontslag							
BARP Art 88a, b	<p>Aan de ambtenaar die deelnemer is aan de AFUP en de functie heeft van vlieger bij het Korps landelijke politiediensten en een aaneengesloten diensttijd van ten minste tien jaren als zodanig heeft, wordt op 55-jarige leeftijd eervol ontslag verleend. Er bestaat recht op een uitkering.</p>						
BRVP Art 38	<p>Aan de ambtenaar die op 1 januari 2001 jonger was dan 50 jaar kan onder voorwaarden en indien recht bestaat op een uitkering op grond van het AFUP-opbouwreglement eervol ontslag worden verleend. In dat geval bestaat recht op een aanvulling op de uitkering op grond van het AFUP-opbouwreglement.</p>						
Regeling functioneel leeftijdsontslag administratief-technische functies Art 1	<p>Het bevoegd gezag verleent de vrijwillige ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, ongevraagd eervol ontslag met ingang van de zestigjarige leeftijd.</p> <p>Ambtenaren, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken kunnen leeftijdsontslag op zestigjarige leeftijd krijgen als de werkzaamheden, risico's en ongemakken vergelijkbaar zijn met die van de ambtenaar aangesteld voor de politietaak en het dienstrooster in overwegende mate overeenkomt.</p>						

c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie

BARP Art 55n, t,
91

Het bevoegd gezag is verplicht om een herplaatsingskandidaat binnen een periode van twaalf maanden ten minste twee maal een passende functie aan te bieden.

De herplaatsingskandidaat die een passende functie aanvaardt bij een andere werkgever wordt een loonsuppletie toegekend indien het genoten loon van die functie lager is dan het loon in de oorspronkelijke functie. De loonsuppletie wordt toegekend gedurende vijf jaar. Afhankelijk van het aantal dienstjaren van de ambtenaar wordt de termijn van vijf jaar met maximaal vier jaren verlengd.

De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken een passende functie aan te bieden.

C.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen							
a. Beloning in hogere schaal							
BBP Art 16	Bij uitstekend functioneren van een ambtenaar, die het maximum salaris van de voor hem geldende salarisschaal geniet, kan een toelage worden toegekend voor een jaar. Afhankelijk van de salarisschaal is de toelage 6 – 15% van het geldende maximumsalaris.						
BBP Art 17	Bij waarneming voor ten minste 30 dagen van een functie met een hoger maximumsalaris kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend, gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris van de waargenomen functie.						
b. Gratificaties							
BARP Art 75	<p>Jubileumgratificatie: een percentage van de maandbezoldiging incl. vakantietoeslag.</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">12,5-jarige diensttijd</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">25-jarige diensttijd</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">40-, of 50-jarige diensttijd</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Als bij ontslag onder voorwaarden binnen 5 jaar een jubileum was bereikt (en men minimaal 10 jaar in dienst is), wordt deze proportioneel uitgekeerd.</p>	12,5-jarige diensttijd	25%	25-jarige diensttijd	50%	40-, of 50-jarige diensttijd	100%
12,5-jarige diensttijd	25%						
25-jarige diensttijd	50%						
40-, of 50-jarige diensttijd	100%						
BARP Art 74	Als de ambtenaar op 60-jarige leeftijd met leeftijdsontslag is gegaan ontvangt hij een jubileumgratificatie indien hij bij het voortduren van het dienstverband tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd aanspraak zou maken op een gratificatie bij 40- of 50-jarig ambtsjubileum.						
BBP Art 12	Bij bijzondere prestaties kan een gratificatie of extra verlof worden toegekend.						
BRVP Art 25	De vrijwillige ambtenaar van politie kan een gratificatie van maximaal € 226,89 ontvangen wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke dienstverrichtingen.						

C.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
BARP Art 58	Er kunnen studiefaciliteiten worden verleend t.b.v. functiegerichte opleidingen, opleidingen die niet functiegericht zijn of voor opleidingen die zijn gericht op een functie buiten de politieorganisatie.
Regeling studiefaciliteiten politie Art 4, 5, 7, 9	Een functiegerichte opleiding wordt voor 100% vergoed. Een loopbaangerichte opleiding wordt voor 50-100% vergoed afhankelijk van de mate van het organisatiebelang. Een loopbaangerichte zelfstudie wordt voor 100% vergoed. Een niet-functiegerichte opleiding wordt voor 50% vergoed met een maximum van €1.000,00 per jaar.
BBP Art 3bis	Het salaris van de aspiranten wordt met 50% verminderd gedurende de gehele het theoretisch opleidingsdeel.
Regeling vergoeding vrijwillige politie Art 1	De vrijwillige ambtenaar van de politie die de opleiding of relevante cursussen volgt of deelneemt aan een oefening ontvangt een uurvergoeding van € 6,68 per uur en een vaste vergoeding van € 162,69.
BARP Art 67 BRVP Art 20 Regeling studiefaciliteiten politie Art 11	De kosten voor een opleiding kunnen teruggevorderd worden als: <ul style="list-style-type: none"> ▪ De opleiding een niet-functiegerichte opleiding betreft, tenzij de functiegerichte opleiding niet specifiek de politie betreft of meer dan € 12.500,- kost (dan geldt de terugbetaling alleen voor het bedrag boven € 12.500,-). ▪ De opleiding door toedoen van de (gewezen) ambtenaar niet met goed gevolg is afgerond. ▪ De opleiding door of als gevolg van toedoen van de (gewezen ambtenaar) voortijdig is beëindigd. ▪ De ambtenaar de organisatie binnen drie jaar verlaat tenzij hem dat niet is aan te rekenen . Deze regeling geldt ook voor de vrijwillige ambtenaar van de politie.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
BARP Art 38	Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend voor het afleggen van een examen voor het behalen van een diploma dat voor de uitoefening van zijn functie van belang kan worden geacht.
Regeling studiefaciliteiten politie Art 4 / 8	Bij een functiegerichte opleiding worden scholingsdagen 100% doorbetaald wanneer het gaat om contacturen, praktijkopdrachten en zelfstudie wanneer dit hoger is dan 8 uur per week of wanneer de contacturen minder dan 8 zijn, het aantal uren dat gelijk is aan dat aantal contacturen per week. Bij een zelfstudie-opleiding geldt doorbetaling verlof voor 75% met de voorwaarde dat de ambtenaar de opleiding met een positief resultaat afrondt. Wanneer de zelfstudie alleen vanaf een aangewezen digitale werkplek van het politiekorps, niet zijnde een thuiswerkplek, gevolgd kan worden, dan geldt een doorbetaling van 100%.
Regeling studiefaciliteiten politie Art 5 / 9	Bij een loopbaangerichte opleiding worden scholingsdagen 50-100% doorbetaald afhankelijk van de hoogte van het organisatiebelang. Bij een zelfstudie-opleiding geldt doorbetaling verlof voor 50% met de voorwaarde dat de ambtenaar de opleiding met een positief resultaat afrondt. Wanneer de zelfstudie alleen vanaf een aangewezen digitale werkplek van het politiekorps, niet zijnde een thuiswerkplek, gevolgd kan worden, dan geldt een doorbetaling van 100%.

C.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoelage									
BBP Art 23	€144,25 per maand.								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)									
Tijdelijke regeling ziektekostencompensatie gepensioneerd politiepersoneel Art 2 / 3	<p>Niet opgenomen in cao.</p> <p>Een gepensioneerde politieambtenaar ontvangt een jaarlijkse ziektekostencompensatie afhankelijk van de hoogte van het pensioen en zijn huwelijkse staat. De vergoeding bedraagt € 324 - € 516 voor alleenstaanden en € 900,00 - € 1.524,00 bij gehuwden. Deze regeling geldt tot 2013 en wordt afgebouwd. In 2010 ontvangt de gepensioneerde politieambtenaar 60% van het voor hem geldend bedrag, in 2011 50% en in 2012 40%.</p>								
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar									
BBP Art 38	<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2e half jaar</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>3e half jaar</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>4e half jaar</td> <td>70%</td> </tr> </table> <p>Vanaf het 2^e halfjaar wordt aanvulling tot maximaal 100% gegeven afhankelijk van mate van loonvormende arbeid of re-integratieactiviteiten.</p> <p>Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een beroepsincident houdt de ambtenaar zijn aanspraak op doorbetaling van 100%. Na 104 weken wordt een aanvulling gegeven afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Indien de ambtenaar passende arbeid verricht en daartoe is herplaatst heeft deze tot het eind van de twee jaar aanspraak op een aanvullende uitkering indien de bezoldiging als gevolg van de herplaatsing vermindering ondergaat. De aanvullende uitkering is het verschil tussen het bedrag waarop de ambtenaar op grond van dit artikel recht zou hebben gehad en de inkomsten na herplaatsing.</p>	1e half jaar	100%	2e half jaar	90%	3e half jaar	80%	4e half jaar	70%
1e half jaar	100%								
2e half jaar	90%								
3e half jaar	80%								
4e half jaar	70%								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
Regeling compensatie inkomensgevolgen WIA sector politie	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Aanvulling op de bezoldiging bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid: 70% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen gedurende vijf jaar. Een eventuele uitkering op grond van de Werkloosheidswet of het Besluit Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering Politie wordt hierop in mindering gebracht.</p>								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
	Geen bijdrage.								
f. Overige vergoedingen									
BBP Art 30	Aan de ambtenaar die voor tenminste twee weken wordt gedetacheerd, wordt indien hij dagelijks heen en weer reist een vergoeding (gelijk aan de overwerkvergoeding) toegekend voor de tijd waarmee de totale reistijd per dag 90 minuten overschrijdt.								
BBP Art 19	Aan de ambtenaar kan een toelage worden toegekend om reden van werving of behoud tot een maximum van € 45400,- per kalenderjaar.								
BBP Art 20	Aan de ambtenaar kan als tegemoetkoming in de representatiekosten een toelage worden toegekend tot een maximum van 5% van het salaris.								

BBP Art 29	Aan de ambtenaar ingedeeld in een salarisschaal lager dan 12 en die daadwerkelijk wordt ingezet als lid van een mobiele eenheid wordt een vergoeding toegekend van € 29,65 per kalenderdag.
Regeling maaltijd-vergoeding bij overwerk politie	Verstrekking van maaltijd wanneer overwerk tussen 12.00 en 14.00 uur of tussen 17.00 en 20.00 uur plaats vindt. Wanneer verstrekking niet mogelijk is geldt een vergoeding van maximaal € 13,63 voor de lunch en maximaal € 20,62 voor het diner.
Regeling voorzieningen hondengeleiders politie Art 2 / 3	De hondengeleider ontvangt een maandelijkse vergoeding van € 100,- per diensthond ten behoeve van de verzorging. Bij permanente verantwoordelijkheid voor de diensthond ontvangt de geleider compensatie a 18 uren of € 240,- per maand.

C.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
BARP Art 100	De artikelen 12, 12a, 13, eerste tot en met derde lid, 15 tot en met 25, 28, 43 tot en met 48, 58, 61, 62, 64, 71 en 72 zijn op de aspirant niet van toepassing, met dien verstande dat artikel 12 en 12a wel van toepassing zijn op de aspirant gedurende het praktische opleidingsdeel. De artikelen 13, 15 tot en met 28, 43 tot en met 48, 58, 59, 61, 64, en 71 zijn op de vakantiewerker niet van toepassing.
BBP Art 50	De artikelen 6 tot en met 10, 14 tot en met 17, 18, 20, 27 tot en met 30 zijn niet van toepassing op de aspirant met dien verstande dat de artikelen 14, 18, 27, 27a, 27b en 28 wel van toepassing zijn op de aspirant gedurende het praktisch opleidingsdeel. De artikelen 6 tot en met 30 zijn niet van toepassing op de vakantiewerker.
Regeling faciliteiten bij afkoop Turkse dienstplicht voor politieambtenaren	Regeling faciliteiten bij afkoop Turkse dienstplicht voor politieambtenaren.
b. Algemeen	
Voor nieuw aan te stellen medewerkers geldt een hogere voltijd arbeidsduur	

D. Sector Defensie

D. Sector Defensie

De onderzochte regelingen voor Defensie zijn:

- Algemeen militair ambtenarenreglement 1-2-2011
- Beleidsregel arbeidsduurverkorting burgerlijke ambtenaren defensie 5-9-2005
- Beleidsregel woningvoorziening Bondsrepubliek Duitsland 16-7-2001
- Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie 1-2-2011
- Besluit dienstreizen defensie 1-3-2009
- Besluit personenchauffeurs defensie 1-3-2009
- Burgerlijk ambtenarenreglement (Bard) 1-1-2011
- Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie 1-3-2009
- Inkomstenbesluit militairen (IBM) 1-1-2008
- Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren defensie 21-10-2010
- Inkomstenregeling militairen (IRM) 1-2-2011
- Regeling cursusfaciliteiten en studietoelage 1-2-2011
- Regeling dienstreizen defensie 1-7-2011
- Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht defensie-ambtenaren (RFTDD) 5-9-2005
- Regeling huisvesting en voeding militairen 1-1-2011
- Regeling incidentele reizen voor de militair en zijn naaste betrekking 1-1-2006
- Regeling overgangspremie militairen-KLu (ROPKLu) 1-1-2007
- Regeling terugbetaling opleidingskosten van dienstopleidingen burgerpersoneel 5-9-2005
- Regeling vergoeding extra werkdruk Brigade speciale beveiligingsopdrachten 24-11-2008
- Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB) 21-5-2010
- Regeling verlof voor militaire ambtenaren 5-9-2005
- Regeling Voorzieningen bij Vredes- en Humanitaire Operaties (VVHO) 1-2-2011
- Regeling ziektekostenverzekering militairen 1-3-2011
- Studiefaciliteiten regeling b.a.d. 5-9-2005
- Suppletierегeling burgerlijke ambtenaren Defensie 1-1-2006
- Toelagen voor ridders in de Militaire Willemsorde en voor broeders in de orde van de Nederlandse Leeuw 27-9-2001
- Verplaatsingskostenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie 1-3-2009
- Verplaatsingskostenbesluit militairen 1-4-2009
- Verplaatsingskostenregeling burgerlijke ambtenaren defensie 1-1-2011
- Verplaatsingskostenregeling militairen 1-6-2011

- Voorlopige Voorziening Uitvoeringsregeling AMAR 4-7-2011
- Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel (VBD) 1-9-2011

D.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

a. Standaard arbeidsduur dagdienst (*in uren per jaar*)

<p>AMAR Art 54b Art 55 Art 73</p>	<p><u>Militairen</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1701 - 1749 uur op jaarbasis afhankelijk van functie-indeling.</p> <p>I. De gemiddelde weektaak op jaarbasis is gelijk aan 38 uur (uitgezonderd bij varen, vliegen, oefeningen, repressief optreden militaire brandweer, militairen in opleiding en internationaal tewerkgestelden).</p> <p>II. Totaal vakantieverlof, inclusief algemeen erkende feestdagen, is uitgaande van arbeidsduur van 38 uur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 184 uur per jaar voor een militair beneden de rang van majoor. ▪ 192 uur per jaar voor een militair met de rang van majoor of hoger. ▪ 232 uur per jaar voor een militair ingedeeld bij de Koninklijke Marine. <p>IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en tweede Kerstdag, Eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en tweede Pinksterdag, 30 april, 5 mei elk jaar. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,57 dagen.</p>
<p>Regeling verlof militaire ambtenaren Art 14 Regeling Voorzieningen vredes- en humanitaire operaties Art 9</p>	<p>Voor leidinggevenden en hoger personeel, internationaal tewerkgestelden en medisch specialisten zijn van dit hoofdstuk alleen paragrafen 2, 11 en 12, en de artikelen 54a, 54b, 54d, 54e, 54f, 54g, 54k en artikel 57a van toepassing .</p> <p>De voorschriften betreffende het vakantieverlof zijn niet van toepassing op de militairen bij diplomatieke posten.</p> <p>Gedurende de inzet geldt voor de militair een aangepaste regeling omtrent verlof.</p>
<p>BARD Art 30b, 31g, 32 Beleidsregel arbeidsduur-verkortings burgerlijke ambtenaren defensie Art 2, 4</p>	<p><u>Burgerpersoneel</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1741 -1749 uur op jaarbasis afhankelijk van schaal.</p> <p>I. De gemiddelde weektaak op jaarbasis is gelijk aan 38 uur.</p> <p>II. Totaal vakantieverlof is uitgaande van arbeidsduur van 38 uur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 184 uur per jaar indien het salaris minder bedraagt dan het maximumsalaris van schaal 9. ▪ 192 uur per jaar indien het salaris minimaal het maximumsalaris van schaal 9 bedraagt. <p>III. Wekelijks kan 40 uur gewerkt worden, waardoor een aanspraak op 96 adv-uren bestaat, welke worden ingeroosterd. Maximaal 3 adv-dagen kunnen collectief worden vastgesteld.</p> <p>IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en tweede Kerstdag, Eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en tweede Pinksterdag, 30 april, 5 mei elk jaar. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,57 dagen.</p>

b. Afwijkende arbeidsduur (*fte meer dan 38*)

<p>AMAR Art 54d</p> <p>Voorlopige Voorziening Uitvoerings-regeling AMAR Art 2.5</p>	<p><u>Militairen</u> Mogelijkheid om de werkweek van 38 uur te verlengen naar maximaal 40 uur voor de militair in fase twee of drie van het beroepspersoneel. Voor het deel dat de arbeidsduur wordt verlengd ontvangt de militair een maandelijks toeslag van 12 maal 1/165 deel van het maandsalaris.</p> <p>Militairen met een dienstverplichting langer dan de duur van de initiële opleiding plus vier jaar kunnen na de initiële opleiding plus vier jaar gebruik maken van bovenstaande flexibilisering van de arbeidsduur.</p>
---	---

BARD Art30da	<p><u>Burgerpersoneel</u> Mogelijkheid om de werkweek van 38 uur te verlengen naar maximaal 40 uur voor de ambtenaar. Voor het deel dat de arbeidsduur wordt verlengd ontvangt de ambtenaar een maandelijkse toeslag van 12 maal het voor de betrokken ambtenaar geldende salaris per uur.</p>																					
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken																						
<p>Wordt niet geregeld in de cao.</p>																						
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem																						
<p>Wordt niet geregeld in de cao.</p>																						
e. Niveau van overwerktoeslagen																						
Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid Art 8	<p><u>Militairen</u> Wanneer de ingeroosterde arbeidsduur met minimaal een half uur overschreden wordt dan is er sprake van overwerk. Dit geldt voor de militair met de rang van luitenant ter zee der 1e klasse dan wel majoor, of met een lagere rang dan wel zonder rang voor varen, oefenen en bijzondere inzet korter durend dan een etmaal en het verrichten van functionele werkzaamheden. Overwerk wordt in vrije uren toegekend en moet binnen de meetperiode worden verroosterd. Wanneer na afloop van de meetperiode blijkt dat de maximale arbeidsduur is overschreden, dan wordt de militair een vergoeding voor overwerk in geld toegekend. De vergoeding bedraagt per uur 1/165 deel van het maandsalaris.</p>																					
Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie Art 49	<p><u>Burgerpersoneel</u> Bij overschrijding van de ingeroosterde arbeidsduur met minimaal een half uur overschreden wordt aan de ambtenaar met een salarisschaal tot en met 10 een vergoeding toegekend.</p>																					
<table border="1"> <tr> <td>Ma</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td>Di-vr</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>Ma-vr</td> <td>06 – 20 uur</td> <td>125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)</td> </tr> <tr> <td>Ma – vr</td> <td>20 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>Za</td> <td>00 – 18 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>Za</td> <td>18 – 24 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td>Zo en feestdagen (of dag na feestdag tot 06 uur)</td> <td></td> <td>200%</td> </tr> </table>		Ma	00 – 06 uur	200%	Di-vr	00 – 06 uur	150%	Ma-vr	06 – 20 uur	125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)	Ma – vr	20 – 24 uur	150%	Za	00 – 18 uur	150%	Za	18 – 24 uur	175%	Zo en feestdagen (of dag na feestdag tot 06 uur)		200%
Ma	00 – 06 uur	200%																				
Di-vr	00 – 06 uur	150%																				
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)																				
Ma – vr	20 – 24 uur	150%																				
Za	00 – 18 uur	150%																				
Za	18 – 24 uur	175%																				
Zo en feestdagen (of dag na feestdag tot 06 uur)		200%																				
<p>Indien het overwerk per week wordt bepaald is de vergoeding 50% en 100% voor overwerk op zondag, op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur, op feestdagen of de dag na feestdagen tussen 00.00 uur en 06.00 uur.</p>																						
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen																						
Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid Art 5	<p><u>Militairen</u> Aan de militair met de rang van luitenant ter zee der 1e klasse dan wel majoor, of met een lagere rang dan wel zonder rang wordt, voor het verrichten van werkzaamheden die hij (vrij) regelmatig volgens een rooster op ongebruikelijke uren doet een vaste maandelijkse toelage toegekend. Voor de overige functies kan aanspraak op een toelage aan het eind van elke kalendermaand worden vastgesteld op basis van de in die maand door de militair daadwerkelijk verrichte werkzaamheden op ongebruikelijke uren.</p>																					
<p>Het vaststellen van de toelage gebeurt middels een puntensysteem. Werkzaamheden die worden verricht op een plaats niet zijnde de woning van de militair:</p>																						
<table border="1"> <tr> <td>Ma – vr</td> <td>18 – 24 uur</td> <td>20 punten per uur</td> </tr> <tr> <td>Ma – vr</td> <td>00 – 07 uur</td> <td>35 punten per uur</td> </tr> <tr> <td>Za</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>35 punten per uur</td> </tr> <tr> <td>Zo en feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>50 punten per uur</td> </tr> </table>		Ma – vr	18 – 24 uur	20 punten per uur	Ma – vr	00 – 07 uur	35 punten per uur	Za	00 – 24 uur	35 punten per uur	Zo en feestdagen	00 – 24 uur	50 punten per uur									
Ma – vr	18 – 24 uur	20 punten per uur																				
Ma – vr	00 – 07 uur	35 punten per uur																				
Za	00 – 24 uur	35 punten per uur																				
Zo en feestdagen	00 – 24 uur	50 punten per uur																				
<p>Voor elk uur dat werkzaamheden worden verricht op een andere plaats worden 10 punten gesteld voor</p>																						

ieder ongebruikelijk uur.

Afhankelijk van het aantal punten en de groep waar de militair toe behoort, bedraagt de toelage € 49,81 – € 223,10 per maand.

**Inkomstenbesluit
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 20,
22**

Burgerpersoneel

Toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur (gemaximeerd op het maximumsalaris van schaal 7).

Ma – vr	06 – 08 en 18 – 22	20% (bij aanvang voor 07 en einde na 19 uur)
Ma – vr	00 – 06 en 22 – 24	40%
Za	00 – 24 uur	45%
Zo	00 – 24 uur	70%
Feestdagen	00 – 24 uur	100%

Verschuivingstoelage bedraagt voor elk vol uur waarop in afwijking van het rooster arbeid is verricht 40% van het uursalaris (gemaximeerd op het maximumsalaris van schaal 7). Op de verschuivingstoelage bestaat geen aanspraak indien tussen het geven van de opdracht en het verrichten van de arbeid meer dan 72 uren zijn verstreken.

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen

AMAR Art 58a

Militairen

De militair in werkelijke dienst met de rang van luitenant ter zee der 1e klasse dan wel majoor, of met een lagere rang dan wel zonder rang kan worden verplicht zodanige maatregelen te treffen dat hij direct gevolg kan geven aan oproepingen.

**Regeling
vergoeding voor
overwerk, onre-
gelmatigheid,
beschikbaarheid
en bereikbaar-
heid Art 7/7a /8**

Vergoeding vindt plaats in vrije uren die binnen de meetperiode moeten worden verroosterd:

- Consignatie op de plaats waar de militair gewoonlijk de nacht geacht wordt door te brengen: 1/10^e deel.
- Consignatie tijdens pauze of gedurende aanwezigheidsdienst of piket op een schip, in een kazerne, in het gebouw waar de militair is tewerkgesteld of een andere in dit verband door de commandant aan te wijzen plaats.
 - wanneer het de militair niet is toegestaan te slapen: 1/2^e deel.
 - wanneer de militair de gelegenheid geboden wordt om te slapen: 1/3^e deel.

Wanneer na afloop van de meetperiode blijkt dat de maximale arbeidsduur is overschreden, dan wordt de militair een vergoeding voor consignatie in geld toegekend. De vergoeding bedraagt per uur 1/165 deel van het maandsalaris .

Vergoeding voor beperking van bewegingsvrijheid.

- op de plaats waar de militair niet gewoonlijk de nacht doorbrengt: per dagdeel € 1,82.
- op de plaats waar de militair gewoonlijk de nacht doorbrengt:
 - op een feestdag: € 2,79.
 - op overige dagen: € 1,39.

**Inkomstenbesluit
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 23**

Burgerpersoneel

De consignatietoelage bedraagt per uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel:

- 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;

- 10% voor de uren op zaterdag en zondag en op feestdagen.
- Genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris van salarisschaal 7.
- Het bedrag van de toelage wordt verdubbeld over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.

h. Inconvenientenvergoedingen/bezwarende arbeidsomstandigheden

Voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties Art 6
Regeling vergoeding extra werkdruk Art 2/3

Militairen

De militair die werkzaam is bij een vredes- of humanitaire operatie heeft aanspraak op een vergoeding van € 83,81 per dag voor de bij de operatie ondervonden extra werkdruk die een gevolg is van de inzet.

De militair die werkzaam is op een functie bij de Brigade speciale beveiligingsopdrachten (BSB) van de Koninklijke marechaussee, komt in aanmerking voor een vaste vergoeding ter zake van extra werkdruk. Dit is een afkoopsom voor vergoeding van overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid en bedraagt 25 uur overwerk per maand à 1/165 van het maandsalaris. Bovenstaande militair die die werkzaamheden in een gebied buiten Nederland verricht als persoonsbeveiliging maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de extra werkdruk van € 90,- per dag.

Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren defensie Art 5

Burgerpersoneel

Toelage bezwarende arbeidsomstandigheden: de toelage bedraagt een percentage van het salaris per uur gemaximeerd op het maximum van salarisschaal 3. Er zijn drie toelagecategorieën:

1 type bezwarende arbeidsomstandigheden	5%
2 typen bezwarende arbeidsomstandigheden	10%
3 of meer typen bezwarende omstandigheden	15%

op basis van het aantal uren gedurende welke onder die omstandigheden is gewerkt, met een maximum van 360 uren per jaar.

Bezwarende arbeidsomstandigheden zijn:

- (1) Huid- of slijmvliesirriterende stoffen (2) Verontreinigingen (3) Afkeer (4) Hitte en koude (5) Lawaai (6) Trillingen (7) Hinderlijke beschermingsmiddelen (8) Persoonlijk risico/gevaar.

i. Mobiliteitstoelagen

Regeling overgangspremie KLu. Mil Art 2, 3, 4

Militairen

De militair die is aangesteld met de bestemming om de functie van Officier Luchtverkeersbeveiliging of Officier Vlieger te vervullen en op wie een dienverplichting rust van nul jaar op grond van aanstelling of opleiding wordt door de Commandant Luchtstrijdkrachten onder voorwaarden in aanmerking gebracht voor het toekennen van een overgangspremie van 20% van de bruto bezoldiging van een luitenant ter zee der 3^e klasse. De aanspraak op een overgangspremie ontstaat eerst nadat de militair zich, direct na aanstelling, schriftelijk bereid heeft verklaard nog gedurende een periode van 3 jaren onafgebroken deel uit te blijven maken van het beroepspersoneel voor onbepaalde tijd.

D.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)	
<p>AMAR Art 87a, c, d, 114</p>	<p><u>Militairen</u></p> <p>i. Ouderschapsverlof: doorbetaling 75% van bezoldiging voor 13 maal de arbeidsduur per week. Bij ontslag nemen tot 1 jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze (deels) terugbetaald worden. Bij verlaging van de arbeidsduur tot drie maanden na het betaald ouderschapsverlof moet over de verlaging de bezoldiging worden terugbetaald.</p> <p>ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk.</p> <p>iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk. Aan de militair die om redenen van dienst verblijft buiten het land, waar zijn gezin woonachtig is, kan worden toegestaan voor rekening van het rijk voortijdig naar dat land terug te keren of over te komen, indien omstandigheden in het gezin die terugkeer of die overkomst noodzakelijk maken.</p> <p>iv. Kortdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.</p> <p>v. Langdurend zorgverlof: met behoud van militaire inkomsten.</p> <p>vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.</p> <p>vii. Mantelzorg: niet geregeld in de cao.</p> <p>viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p>
<p>BARD Art 46c, 46^e, 47</p> <p>Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie Art 39</p>	<p><u>Burgerpersoneel</u></p> <p>i. Ouderschapsverlof: doorbetaling percentage 75% van bezoldiging voor 13 maal de arbeidsduur per week. Bij ontslag nemen tot 1 jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze (deels) terugbetaald worden. Bij verlaging van de arbeidsduur tot drie maanden na het betaald ouderschapsverlof moet over de verlaging de bezoldiging worden terugbetaald.</p> <p>ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk.</p> <p>iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.</p> <p>iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling bezoldiging. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.</p> <p>v. Langdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p> <p>vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.</p> <p>vii. Mantelzorg: niet geregeld in de cao.</p> <p>viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p>

b. Ouderenregelingen
AMAR Art 73
Militairen
i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren:

18 en jonger	24 uren
19	16 uren
20	8 uren
30 t/m 39	8 uren
40 t/m 44	16 uren
45 t/m 49	24 uren
50 t/m 54	32 uren
55 t/m 59	40 uren
vanaf 60	48 uren

ii. Seniorenverlof: Wordt niet geregeld in de cao.

iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.

iv. Vrijstelling van diensten: Wordt niet geregeld in de cao.

v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Wordt niet geregeld in de cao.

vi. Demotiebeleid:

Overbruggingstoelage: Een militair wiens salaris vermindering ondergaat, heeft aanspraak op een overbruggingstoelage ten bedrage van die vermindering, indien hij: na een verandering in zijn dienstverhouding tot het Rijk - in verband met het volgen van een opleiding wordt aangesteld in een lagere rang; of na overgang naar een ander krijgsmachtdeel aanspraak heeft op een lager salaris.

**Inkomstenbesluit
militairen Art 9**
Burgerpersoneel
**BARD Art 32,
30b, 30c**
i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren:

18 en jonger	24 uren
19	16 uren
20	8 uren
30 t/m 39	8 uren
40 t/m 44	16 uren
45 t/m 49	24 uren
50 t/m 54	32 uren
55 t/m 59	40 uren
vanaf 60	48 uren

ii. Seniorenverlof:

- De ambtenaar van 57 jaar en ouder kan de arbeidsduur terugbrengen met 15,8% , onder handhaving van de arbeidsduur waarvoor hij is aangesteld. 5% van het salaris wordt ingehouden.
- De ambtenaar van 61 jaar en ouder kan de arbeidsduur terugbrengen met 36,8%, onder handhaving van de arbeidsduur waarvoor hij is aangesteld. 10% van het salaris wordt ingehouden.

De vakantieaanspraak wordt naar evenredigheid verminderd en extra vakantie-uren op basis van leeftijd komen te vervallen.

iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.

**Inkomstenbesluit
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 20**

iv. Vrijstelling van diensten: De ambtenaar van 55 jaar en ouder hoeft geen nachtdiensten te verrichten.

v. Behoud toeslag oudere medewerkers:

De ambtenaar ontvangt met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vaste toelage onregelmatige dienst, mits hij op dat moment gedurende ten minste 5 jaar aanspraak had op een toelage onregelmatige dienst.

vi. Demotiebeleid: Wordt niet geregeld in de cao.

D.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)																																	
a. Woon-werkverkeer																																	
Verplaatsingskosten besluit militairen Art 19 – 23 en Verplaatsingskosten regeling militairen Art 2 t/m 8, Bijlage 1 en 3	<p><u>Militairen</u> Afhankelijk van de specifieke omstandigheden bestaat een maandelijkse aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten, waarbij de hoogte afhankelijk is van de reisafstand.</p> <p>Bij dagelijks reizen als de woon-werkafstand meer dan 10 kilometer bedraagt:</p> <table border="1"> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer</td> <td>€ 26,00 – € 270,83</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse</td> <td>€ 59,00 – € 475,17</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden</td> <td>€ 29,95 – € 335,95</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse</td> <td>€ 71,15 – € 591,35</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van eigen vervoer</td> <td>€ 16,00 – € 260,83</td> </tr> <tr> <td>Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen</td> <td>€ 16,00 – € 390,00</td> </tr> </table> <p>Maandelijkse vergoeding bij niet dagelijks reizen, afhankelijk van de reisafstand:</p> <table border="1"> <tr> <td>Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten</td> <td>€ 32,43 – € 204,43</td> </tr> <tr> <td>Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse</td> <td>€ 43,63 – € 336,43</td> </tr> <tr> <td>Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten</td> <td>€ 16,21 – € 102,21</td> </tr> <tr> <td>Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse</td> <td>€ 21,81 – € 168,21</td> </tr> <tr> <td>Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten</td> <td>€ 8,11 – € 51,11</td> </tr> <tr> <td>Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse</td> <td>€ 10,91 – € 84,11</td> </tr> </table> <p>De militair die aanspraak heeft op een door Defensie verstrekt NS-abonnement, is een eigen bijdrage verschuldigd.</p> <p><u>Burgerpersoneel</u> Afhankelijk van de specifieke omstandigheden bestaat een maandelijkse aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten, waarbij de hoogte afhankelijk is van de reisafstand.</p> <p>Bij dagelijks reizen indien de woon-werkafstand meer dan 10 kilometer bedraagt:</p> <table border="1"> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer eigen vervoer door de verhuisplichtige ambtenaar</td> <td>€ 26,00 – € 270,83</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden</td> <td>€ 29,95 – € 335,95</td> </tr> <tr> <td>Overwegend gebruik van eigen vervoer voor ambtenaar die geen opdracht heeft te verhuizen</td> <td>€ 16,00 – € 260,83</td> </tr> <tr> <td>Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen</td> <td>€ 16,00 – € 390,00</td> </tr> </table>	Overwegend gebruik van openbaar vervoer	€ 26,00 – € 270,83	Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse	€ 59,00 – € 475,17	Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden	€ 29,95 – € 335,95	Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse	€ 71,15 – € 591,35	Overwegend gebruik van eigen vervoer	€ 16,00 – € 260,83	Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen	€ 16,00 – € 390,00	Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 32,43 – € 204,43	Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 43,63 – € 336,43	Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 16,21 – € 102,21	Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 21,81 – € 168,21	Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 8,11 – € 51,11	Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 10,91 – € 84,11	Overwegend gebruik van openbaar vervoer eigen vervoer door de verhuisplichtige ambtenaar	€ 26,00 – € 270,83	Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden	€ 29,95 – € 335,95	Overwegend gebruik van eigen vervoer voor ambtenaar die geen opdracht heeft te verhuizen	€ 16,00 – € 260,83	Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen	€ 16,00 – € 390,00
Overwegend gebruik van openbaar vervoer	€ 26,00 – € 270,83																																
Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse	€ 59,00 – € 475,17																																
Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden	€ 29,95 – € 335,95																																
Overwegend gebruik van openbaar vervoer met aanspraak op tegemoetkoming voor reizen per trein in de 1^e klasse	€ 71,15 – € 591,35																																
Overwegend gebruik van eigen vervoer	€ 16,00 – € 260,83																																
Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen	€ 16,00 – € 390,00																																
Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 32,43 – € 204,43																																
Als 4x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 43,63 – € 336,43																																
Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 16,21 – € 102,21																																
Als 1x per 2 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 21,81 – € 168,21																																
Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten	€ 8,11 – € 51,11																																
Als 1x per 4 weken aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten per trein 1^e klasse	€ 10,91 – € 84,11																																
Overwegend gebruik van openbaar vervoer eigen vervoer door de verhuisplichtige ambtenaar	€ 26,00 – € 270,83																																
Overwegend gebruik van openbaar vervoer bij een detachering voor korter dan 3 maanden	€ 29,95 – € 335,95																																
Overwegend gebruik van eigen vervoer voor ambtenaar die geen opdracht heeft te verhuizen	€ 16,00 – € 260,83																																
Als aanspraak bestaat op tegemoetkoming in reiskosten naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen	€ 16,00 – € 390,00																																
b. Kostenvergoeding dienstreizen																																	
Verplaatsingskosten regeling burgerlijke ambtenaren defensie Art 11 t/m 13 en Bijlage 1																																	

<p>Besluit dienstreizen defensie Art 4, 7, 8, 12</p> <p>Regeling dienstreizen defensie Art 14 - 16 a, bijlage B, tabel 2</p> <p>AMAR Art 54b</p> <p>Regeling incidentele reizen militair en zijn naaste betrekking Art 3</p> <p>Inkomsten-regeling militairen Art 26a/ tabel 25</p>	<p><u>Militairen en burgerpersoneel</u></p> <p>Een dienstreis wordt met openbaar vervoer gemaakt, tenzij dienstvervoer beschikbaar en doelmatiger is. De commandant kan de dienstreiziger toestaan de dienstreis met eigen vervoer te maken. De voor een dienstreis noodzakelijk gemaakte reiskosten met openbaar vervoer of dienstvervoer worden vergoed. Indien een deel van de dienstreis wordt uitgevoerd met een taxi of een gehuurd motorvoertuig worden de daaraan verbonden kosten vergoed, indien het gebruik daarvan naar het oordeel van de commandant voor de dienstreis noodzakelijk is. De voor een dienstreis noodzakelijk gemaakte verblijfkosten, waaronder de uitgaven voor maaltijden, logies en kleine uitgaven, worden vergoed.</p> <p>Bij een detachering bestaat afhankelijk van het land aanspraak op een verblijfkostenvergoeding en een eventuele eigen bijdrage.</p> <p>Er kunnen functies worden aangewezen waarbij het reizen, naar en vanaf de plaats waar de militair werkzaamheden of diensten moet verrichten, een wezenlijk bestanddeel uitmaakt van de functie. Bij die functies wordt de reisduur buiten de voor de militair geldende werktijd als arbeidsduur aangemerkt.</p> <p><u>Militairen</u></p> <p>De militair heeft voor bepaalde reizen die geheel binnen Nederland verlopen aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor zover de reis niet als dienstreis of in het kader van woon-werkverkeer wordt vergoed.</p> <p>Toelage meerdaagse dienstreis voor elke ZZF-dag waarop de feitelijke reistijd het aantal van drie aaneengesloten uren overschrijdt: € 43,71.</p>
<p>c. Buitenlandvergoedingen</p>	
<p>Besluit dienstreizen defensie Art 12</p> <p>Regeling incidentele reizen militair en zijn naaste betrekking Art 4</p> <p>Verplaatsingskostenregeling militairen Bijlage 2</p> <p>Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire organisaties Art 5, 14</p>	<p><u>Militairen en burgerpersoneel</u></p> <p>Voor de in verband met een dienstreis naar een gebied buiten Nederland noodzakelijk gemaakte andere kosten, waaronder die voor bijzondere en klimatologische omstandigheden kan een tegemoetkoming worden verleend.</p> <p><u>Militairen</u></p> <p>De militair geplaatst aan boord van een schip of buiten Nederland kan worden toegestaan voor rekening van het rijk naar zijn gezinsleden te reizen indien die terugkeer of die overkomst gezien de omstandigheden van de gezinsleden noodzakelijk is.</p> <p>Voor het dagelijks reizen binnen een buiten Nederland gelegen land bestaat een tegemoetkoming waarvan de hoogte afhankelijk is van het land.</p> <p>De militair heeft aanspraak op huisvesting en voeding vanwege en voor rekening van het Rijk en een tegemoetkoming in de onkosten.</p> <p>Indien niet langer over de woning in de woonplaats van vertrek in Nederland kan worden beschikt, zijn de eventuele kosten van opslag van de inboedel voor rekening van Defensie.</p>
<p>d. Verhuiskostenregelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding</p>	
<p>Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel Art 13, 20, 20a, 110</p>	<p><u>Militairen en burgerpersoneel</u></p> <p>Vergoeding ter zake van huisvestings- of voedingskosten: De militair die buiten zijn woonplaats is tewerkgesteld en uitsluitend om redenen van dienst gewoonlijk niet dagelijks heen en weer kan reizen tussen die woonplaats en de plaats waar hij in de regel zijn dienst verricht, kan, naar regels bij ministeriële regeling te stellen, een vergoeding worden toegekend ter zake van de kosten wegens het zelf voorzien in huisvesting of voeding.</p>

<p>Beleidsregel woning-voorziening Bondsrepubliek Duitsland Art 3, 8, 12</p>	<p>Tegemoetkoming woninghuur: De defensie-ambtenaar die aanspraak heeft op de toelage-buitenland en die in het gebied van plaatsing een eigen huishouding voert, heeft aanspraak op een maandelijkse tegemoetkoming in de woninghuur. De tegemoetkoming bedraagt het verschil tussen de verschuldigde huur en de eigen bijdrage.</p> <p>Aan de defensie-ambtenaar die voor ten minste zes achtereenvolgende maanden is of wordt geplaatst in een gebied buiten Nederland kan een renteloze lening worden verstrekt ter bestrijding van de aanloopkosten verbonden aan het verblijf in dat gebied.</p> <p>De defensieambtenaar die met aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten is verhuisd naar een land buiten Europa, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de aanloopkosten van € 973,53.</p>
<p>AMAR Art 143</p>	<p>De defensieambtenaar in Duitsland verwerft ofwel zelf een woning, ofwel maakt gebruik van een woning uit het bestand beschikbare contractwoningen. De door de defensieambtenaar verschuldigde basisvergoeding voor het gebruik van een contractwoning komt overeen met de bedragen die door Defensie worden betaald aan de eigenaar van de woning.</p> <p>De defensieambtenaar die zelf een passende woning huurt en in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in de woninghuur, ontvangt deze indien de verschuldigde huur voor het gebruik van een woning hoger is dan de eigen bijdrage. Indien de verschuldigde huur het huurplafondbedrag overschrijdt, bedraagt deze tegemoetkoming in de woninghuur nooit meer dan het verschil tussen het huurplafondbedrag en de eigen bijdrage.</p> <p><u>Militairen</u> De militair kan worden verplicht te wonen op een bepaalde afstand van de plaats, waar hij in de regel dienst verricht, of in een ambts- of dienstwoning, indien dit naar het oordeel van het hoofd defensieonderdeel in het belang van de dienst nodig of gewenst is.</p>
<p>Regeling huisvesting en voeding militairen Art 6, 7, 8, 11</p>	<p>De militair die is ingedeeld in een functie bij RHQ-AFNORTH, NAK-AFNORTH, AFNORTH Support Group, Northern Region Signal Group, Landmachtstaf/Vert. Kmar HQ-AFNORTH en de CIMIC Group North, die niet dagelijks kan reizen tussen de plaats waar hij woonachtig is en de plaats waar hij in de regel de dienst verricht en voor wie het niet mogelijk is de maaltijden in de Nederlandse militaire eetgelegenheden te gebruiken, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van voedingskosten gedurende de dagen dat hij om redenen van dienst in Brunssum, Maastricht of Budel verblijf houdt. De tegemoetkoming bedraagt € 1,60 voor een ontbijt, € 3,50 voor een lunch en € 8,50 voor een diner.</p> <p>De militair die ingevolge een opgelegde verplichting verhuist, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, mits de verhuizing plaatsvindt uiterlijk twee jaren na de datum waarop de verplichting is opgelegd en indien door de verhuizing de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling met ten minste 50% wordt bekort.</p>
<p>Verplaatsings- kostenbesluit militairen Art 2, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 22</p>	<p>De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat o.a. uit bezichtigingskosten woonruimte; transportkosten; dubbele woonlasten ; kosten van de tussenpersoon en overige kosten (zijnde gelijk aan 12% van de berekeningsbasis met een minimum van € 2268,90 en een maximum van € 5445,-).</p>
<p>Verplaatsings- regeling militairen Art 12, 13, 14</p>	<p>Kosten van de tijdelijke onderbrenging: betaling van de kosten vindt plaats door het Rijk tot een maximum bedrag van € 573,93 per maand. Indien de militair twee of meer gezinsleden heeft, wordt het in het tweede lid genoemde maximum bedrag verhoogd met 13% respectievelijk 17 %.</p>
<p>Inkomstenbesluit burgerlijke</p>	<p>De militair is voor de tijdelijke onderbrenging een eigen bijdrage verschuldigd tot maximaal de door het Rijk verschuldigde kosten van onderbrenging. In geval van onderbrenging in gemeubileerde of gestoffeerde bedraagt de eigen bijdrage 15 % van de voor de militair geldende bezoldiging. In geval van onderbrenging in een pension bedraagt de eigen bijdrage 50 % van de voor de militair geldende netto bezoldiging.</p>

**ambtenaren
defensie Art 60, 61**

De kosten voor opslag inboedel zijn voor rekening van het Rijk evenals tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten voor een bezichtigingsreis, autohuur, aanschaf van een personenauto, dubbele woonlasten

**Verplaatsings-
kostenbesluit
burgerlijke
ambtenaren**

Burgerpersoneel

Verschuldigde bedragen wegens kost en inwoning: De ambtenaar is voor het verstrekken van kost en van inwoning door Defensie, anders dan bij een dienstreis, per maand een bedrag verschuldigd van onderscheidenlijk 12% en 8% van zijn berekeningsbasis, met inachtneming van bij ministeriële regeling te bepalen maxima.

**defensie Art 3, 8, 9,
10, 12**

Verschuldigde bedragen wegens gebruik van een woning: De ambtenaar is voor het gebruik van een woning die door Defensie beschikbaar is gesteld en voor verdere verstrekkingen in die woning waarvan de kosten niet afzonderlijk kunnen worden vastgesteld, per maand een gemaximeerd bedrag verschuldigd:

Voor het gebruik van de woning in Nederland	12,0%
Voor het gebruik van de woning buiten Nederland	17,0%
Voor verwarming van de woning	2,4%
Voor energie voor kookdoeleinden	0,9%
Voor overige elektrische energie	0,9%
Voor leidingwater	0,4%

Onder voorwaarden wordt aan de ambtenaar die in verband met een verplaatsing of indiensttreding is verhuisd een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend van € 1361,34. Hierbij bestaat een plicht tot terugbetaling bij ontslag binnen een bepaalde periode.

De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel; een bedrag voor dubbele woonlasten; een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten afhankelijk van het aantal vertrekken in de woning met een maximum van € 5445,-.

**Verplaatsings-
kostenregeling
burgerlijke
ambtenaren**

Bij een verplaatsing uit, naar en buiten Nederland kan de tegemoetkoming in verhuiskosten naast bovenstaande bedragen slechts bestaan uit:

een bedrag voor de reis- en verblijfkosten bij een verplaatsing naar een land buiten Nederland, die voor de ambtenaar en zijn levenspartner zijn verbonden aan een reis ter bezichtiging van onder meer woonruimte en scholen; een bedrag voor de kosten verbonden aan het vervoer van de ambtenaar en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning en zo nodig voor de overnachtingskosten; een bedrag voor de kosten van een of meer reizen van de ambtenaar en van de gezinsleden, welke in het land van vertrek zijn gemaakt ter voldoening aan een oproep tot het vervullen van formaliteiten, vereist in verband met de reis.

Defensie Art 6a, 6b

Bij een verplaatsing naar een land buiten Europa kan - indien de tewerkstelling aldaar naar verwachting tenminste een jaar zal duren - de tegemoetkoming in verhuiskosten mede bestaan uit een tegemoetkoming in de kosten van het transport over zee van een auto van de ambtenaar.

De ambtenaar heeft ingeval van een internationale overzeese verschepping van zijn inboedel als gevolg van zijn verplaatsing van aanspraak op een onbelaste tegemoetkoming van ten hoogste € 532,96 in de kosten van de huur van vervangend vervoer gedurende de periode dat hij ten gevolge van die verschepping tijdelijk niet de beschikking heeft over zijn eigen motorvoertuig.

De tegemoetkoming in de dubbele woonlasten wordt toegekend voor ten hoogste vier maanden en is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten doch maximaal € 600,- per maand.

D.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	
a. Bovenwettelijke WW	
Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector defensie Art 2, 3, 4, 9, 11, 17a	<p><u>Militair en burgerpersoneel</u></p> <p>Aansluitende uitkering: Betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering en die op de dag voor het intreden van zijn werkloosheid een aangesloten diensttijd heeft van tenminste 6 jaar en 40 jaar of ouder is, heeft na het einde van de uitkeringsduur van de WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering. De duur van de aansluitende uitkering is het verschil in uitkeringsduur tussen de WW en de uitkeringsduur van de WW zoals deze gold voor 1 oktober 2006.</p> <p>Betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering en die op de dag voor het intreden van zijn werkloosheid een aaneengesloten diensttijd heeft van tenminste 10 jaar en 50 jaar of ouder is, heeft na het einde van de uitkeringsduur van de WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.</p> <p>Aanvullende uitkering: Betrokkene, die recht heeft op een WW-uitkering of een aansluitende uitkering, heeft recht op een aanvullende uitkering. De WW-uitkering wordt de eerste zes maanden aangevuld tot 80%, de daarop volgende zes maanden tot 75% en gedurende de resterende periode tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon. Gedurende de duur van de aansluitende uitkering bedraagt de uitkering 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.</p> <p>Loonaanvulling: Betrokkene, die een nieuwe betrekking aanvaardt met een lager dagloon, ontvangt op zijn aanvraag een loonaanvulling. De hoogte van de loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in de nieuwe betrekking en het voor hem geldende dagloon.</p> <p>De duur van de loonaanvulling is gelijk aan de duur waarop recht op een WW, dan wel aansluitende uitkering bestaat of zou hebben bestaan indien betrokkene werkloos zou zijn gebleven of zou zijn geworden.</p> <p>Als binnen twee jaar na privatiseringsontslag (uitbesteden of overdragen van werkzaamheden aan een privaatrechtelijke organisatie) sprake is van ontslag bij de privaatrechtelijke organisatie heeft betrokkene recht op de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>Loonaanvulling bij ontslag op aanvraag: De militair die een functie vervult in fase 2 of 3en ontslag op aanvraag wordt verleend en aansluitend aan zijn ontslag een nieuwe betrekking aanvaardt en uit de nieuwe betrekking inkomsten heeft die ten minste 80% bedragen van de berekeningsgrondslag voor de pensioenen komt in aanmerking voor een loonaanvulling.</p> <p>De loonaanvulling bedraagt 50% van het verschil tussen het inkomen uit de nieuwe betrekking en de berekeningsgrondslag voor de pensioenen en heeft een duur van ten hoogste drie jaar.</p>
b. Functioneel leeftijdsontslag	
AMAR Art 39.2, 39a, b, c	<p><u>Militairen</u></p> <p>Aan de militair kan ontslag worden verleend bij het bereiken of overschrijden van de leeftijd van 60 jaar. Of wanneer hij is ingedeeld bij de zeemacht en een officiersrang heeft, dan wel wanneer hij behoort tot de landmacht of de luchtmacht -ongeacht welke rang hij heeft- bij het bereiken of overschrijden van de leeftijd van 50 jaar, wanneer hij naar het oordeel van het bevoegde gezag in verband met zijn leeftijd voor het vervullen van de dienst niet meer ten volle geschikt is.</p> <p>Specifiek voor de militair die vóór 1 januari 2002 voor onbepaalde tijd is aangesteld bij het beroepspersoneel, kan ontslag worden verleend wegens het bereiken of overschrijden van een bepaalde ontslagleeftijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor de militair van de zeemacht zonder rang, of die een rang bekleedt lager dan luitenant ter zee

der derde klasse, die in 2011 de leeftijd van eenenvijftig jaar en zes maanden bereikt: Dit loopt op tot de leeftijd van 55 jaar in 2018.

- Voor de militair van de zeemacht, die de rang bekleedt van luitenant ter zee der derde klasse, luitenant ter zee der tweede klasse of luitenant ter zee der tweede klasse oudste categorie, die in 2011 de leeftijd van drieënvijftig jaar en zes maanden bereikt: Dit loopt op tot de leeftijd van 57 jaar in 2018.
- Voor de militair van de zeemacht die de rang bekleedt van luitenant ter zee der eerste klasse, of een hogere rang, die in 2011 de leeftijd van vijfenvijftig jaar en negen maanden bereikt: Dit loopt op tot de leeftijd van negenenvijftig jaar en zes maanden in 2020.
- Voor de overige militairen, die in 2011 de leeftijd van zesenvijftig jaar en zes maanden bereiken. Dit loopt op tot de leeftijd van negenvijftig jaar en zes maanden in het jaar 2017.

Specifiek aan militairen met de rang van kapitein ter zee / kolonel of een hogere rang wordt ontslag verleend wegens het bereiken van een individueel te bepalen leeftijd gelegen tussen de leeftijd van zestig en vijfenzestig jaar: En met hun instemming wordt aan militairen met de rang van kapiteinluitenant ter zee / luitenant-kolonel die een academische opleiding hebben afgerond en als zodanig werkzaam zijn in het veld van hun academische deskundigheid ontslag verleend.

De voor de militair geldende ontslagleeftijd kan maximaal twee jaren worden verlaagd in verband met de buiten Nederland doorgebrachte inzet in het kader van een vredes- of humanitaire operatie, maar de ontslagleeftijd kan nimmer lager zijn dan achtenvijftig jaar.

De verlaging bedraagt: 1/3^e van de tijd die vanaf 1 januari 1990 tot en met 31 december 2007 in het kader van een vredes- of humanitaire operatie buiten Nederland is doorgebracht; en de helft van de tijd die vanaf 1 januari 2008 in het kader van een vredes- of humanitaire operatie buiten Nederland is doorgebracht.

Burgerpersoneel

Overgangsbepaling functioneel leeftijdsontslag: voor de ambtenaar die op 1 januari 2006 was geplaatst op een functie als: verpleegkundige (hoofdzakelijk op een ambulance), ambtenaar van de brandweer belast met de actieve deelname aan de repressieve brandbestrijding; burgerverkeersleider bij de Koninklijke luchtmacht; bootsman, matroos of tweede machinist aan boord van een zeesleper of een haven- of kustsleper van de Rijks Havendienst, geldt een leeftijdsgrens indien hij in 2011 de leeftijd van vijfenvijftig jaar en zes maanden bereikt. Dit loopt op tot zestig jaar in 2022.

Voor de ambtenaar die op 1 januari 2006 was geplaatst op een functie: die in hoofdzaak bestaat uit de verpleging van lichamelijk en geestelijk zieken, als commandant van de brandweer; bij het geüniformeerd burgerpersoneel van het Marine Bewakings Korps of als de bediende aan boord van een zeeloodsvaartuig; in nader door Onze Minister aan te wijzen functies in de operationele sector bij de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst; belast met de interceptie (verwerven en verwerken) van bijzonder verbindings- en berichtenverkeer ten behoeve van veiligheidsdoeleinden, dan wel (tevens) rechtstreeks met de leiding daarvan; als kapitein of eerste machinist aan boord van een zeesleper of een haven- of kustsleper van de Rijks Havendienst; aan boord van de tanker of de transportvaartuigen van de Rijks Havendienst; aan boord van een schip van de Hydrografische Dienst; bij het burgerbewakingspersoneel van het Joint Operations Centre; als bewaker-hondengeleider of bewaker-hondengeleider-portier bij het burgerbewakingspersoneel van de Koninklijke landmacht, voor zover belast met de continubewaking van afgelegen objecten onder verzwarende terreinomstandigheden, geldt een leeftijdsgrens indien hij in 2011 de leeftijd van zestig jaar en vier maanden bereikt. Dit loopt op tot een leeftijd van 62 jaar in 2020.

De ambtenaar die de leeftijd van vijfenvijftig respectievelijk zestig jaar bereikt in het jaar 2023 of

BARD Art 171a

later, wordt vóór het bereiken van de leeftijd van zestig respectievelijk tweeënzestig jaar een andere functie opgedragen. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt ontslag verleend.

c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie

AMAR Art 43	<u>Militairen</u> Indien meerdere functies worden opgeheven in verband met een reorganisatie of een wijziging van de personeelssamenstelling van een krijgsmachtdeel, vindt ontslag wegens overtolligheid plaats naar een vooraf vastgesteld en bekendgemaakt plan.
BARD Art 116	<u>Burgerpersoneel</u> Aan de ambtenaar kan eervol ontslag worden verleend: wegens opheffing van zijn betrekking; wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van het dienstvak of onderdeel daarvan, dan wel als gevolg van vermindering der werkzaamheden bij het dienstvak of dat onderdeel.
Verplaatsingskostenbesluit burgerlijke ambtenaren Defensie Art 13a, 14, 15, 16	De ambtenaar, wiens functie in het kader van de verplaatsing van zijn dienstonderdeel over een aanmerkelijke afstand is verplaatst en die als gevolg daarvan is verhuisd, wordt een eenmalige functieverplaatsingstoelage en een tegemoetkoming in huurkosten dan wel in de rentekosten voor een hypotheek verleend.

D.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen													
a. Beloning in hogere schaal													
AMAR Art 24	<p><u>Militairen</u> Aan de militair kan in bijzondere gevallen tijdelijk een hogere rang worden toegekend dan die welke hij bekleedt indien: het gewenste optreden van de militair daartoe noodzaakt en het optreden een wezenlijk onderdeel uitmaakt van de functie; of de militair wordt ingezet in het kader van een vredesoperatie. De militair keert terug tot de rang of klasse die hij daarvoor bekleedde indien de reden tot het toekennen van de hogere rang vervalt.</p>												
AMAR Art 130	De militair kan buitengewoon worden bevorderd ter beloning van een zeer belangrijk wapenfeit of een andere daad of verrichting, waardoor hij zich zeer bijzonder heeft onderscheiden.												
b. Gratificaties													
Inkomstenbesluit militairen Art 13, 13a, 16 Inkomstenregeling militair Art 5, 33 Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties Art 10a Toelagen voor ridders Militaire Willemsorde en broeders in orde van de Nederlandse Leeuw Art 9, 10	<p><u>Militairen</u> De commandant kan aan de militair die zich tijdens het verblijf in werkelijke dienst bijzonder heeft onderscheiden door optreden of gedragingen dan wel door buitengewone toewijding of bijzondere loffelijke dienstverrichtingen een geschenk, geldelijke beloning of functioneringsgratificatie toekennen. De totale waarde bedraagt maximaal 20 % van de tot een jaarbedrag herleide bezoldiging in de maand van toekenning.</p> <p>De militair kan aanspraak worden verleend op een toelage in verband met het vervullen van een door Onze Minister aangewezen functie of het bezit van een door Onze Minister aangewezen bekwaamheid.</p> <p>Aanstellingspremie: Aan de militair die met goed gevolg zijn initiële opleiding heeft volbracht kan een aanstellingspremie worden toegekend.</p> <p>Aanspraak kan worden verleend op een diensttijdgratificatie bij een eervolle diensttijd. De gratificatie bestaat uit een percentage van het maandsalaris:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>12,5-jarig eervolle diensttijd</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>25-jarig eervolle diensttijd</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>35-jarig eervolle diensttijd</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bij ontslag kan een proportionele diensttijdgratificatie worden toegekend.</p> <p>De militair die gedurende ten minste 365 dagen heeft deelgenomen aan vredesoperaties dan wel humanitaire operaties heeft aanspraak op een eenmalige gratificatie van € 1.000,-.</p> <p>De ridders der 4e klasse beneden de rang van officier genieten een toelage, volgens de rang of stand, bekleed op het ogenblik, dat zij zich de onderscheiding hebben waardig gemaakt, van de volgende bedragen per jaar:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>Onderluitenant, de adjudant-onderofficier en met deze gelijkgestelden</td> <td>€ 295</td> </tr> <tr> <td>Sergeant-majoor en met deze gelijkgestelden</td> <td>€ 246</td> </tr> <tr> <td>Overigen</td> <td>€ 182</td> </tr> </tbody> </table> <p>De ridders der 3e klasse beneden de rang van officier genieten toelagen gelijk aan het van bovenstaande bedragen.</p> <p>Bij bevordering tot de rang van officier alsmede bij het verlaten van de militaire dienst blijft de toelage behouden. De broeders genieten een toelage naar reden van € 182,- per jaar. Aan de weduwe wordt gedurende haar weduwlijke staat de helft van de jaarlijkse toelage toegekend.</p>	12,5-jarig eervolle diensttijd	25%	25-jarig eervolle diensttijd	75%	35-jarig eervolle diensttijd	100%	Onderluitenant, de adjudant-onderofficier en met deze gelijkgestelden	€ 295	Sergeant-majoor en met deze gelijkgestelden	€ 246	Overigen	€ 182
12,5-jarig eervolle diensttijd	25%												
25-jarig eervolle diensttijd	75%												
35-jarig eervolle diensttijd	100%												
Onderluitenant, de adjudant-onderofficier en met deze gelijkgestelden	€ 295												
Sergeant-majoor en met deze gelijkgestelden	€ 246												
Overigen	€ 182												

**Inkomsten-
regeling
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 8, 9**

**Inkomstenbesluit
burgerlijke
ambtenaren
Defensie Art 45**

Burgerpersoneel

Diensttijdgratificatie: De gratificatie bedraagt een percentage van de maandelijkse bezoldiging bij:

12,5-jarige diensttijd	25%
25-jarige diensttijd	75%
40- of 50-jarige diensttijd	100%

Proportionele diensttijdgratificatie: bij ontslag op bepaalde gronden kan een proportionele diensttijdgratificatie worden toegekend.

De commandant kan aan de ambtenaar die zich bijzonder heeft onderscheiden door optreden of gedragingen dan wel door buitengewone toewijding of bijzondere loffelijke dienstverrichtingen een geschenk, geldelijke beloning of functioneringsgratificatie toekennen. De totale waarde bedraagt maximaal 20 % van de tot een jaarbedrag herleide salaris in de maand van toekenning.

D.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
<p>Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel Art 21, Tabel 15</p> <p>AMAR Art 14 Uitvoeringsregeling AMAR Art 3.3,3.5, 3.6 AMAR Art 15, 16, 16a</p> <p>Regeling cursusfaciliteiten en studietoelage Art 2,3, 15, Bijlage 1 en 2</p> <p>Inkomstenbesluit militairen Art 13b Tabel 13b</p> <p>BARD Art 86, 94 Regeling terugbetaling opleidingskosten burgerpersoneel defensie Art 2</p> <p>Studiefaciliteiten regeling burgerlijke ambtenaren defensie Art 4, 5</p>	<p><u>Militairen en burgerpersoneel</u></p> <p>Aan de defensie-ambtenaar die voor het volgen van een opleiding of cursus is geplaatst in de Verenigde Staten van Amerika of Canada kan een lening worden verstrekt ter zake van de aankoop van een auto. Het bedrag van de lening is niet hoger dan de aankoopprijs van de auto, tot maximaal US\$/CAN\$ 1.200,-. Over de lening is een rente van 11 procent per jaar verschuldigd.</p> <p><u>Militairen</u></p> <p>De kosten voor een opleiding in het kader van persoonlijke ontwikkeling of een functieopleiding worden vergoed. De kosten die voor vergoeding in aanmerking komen zijn: inschrijvings-, les-, college-, practicum-, examen- en diplomagelden, met uitzondering van kosten verbonden aan het volgen van praktisch vliegonderricht; studieboeken en studiemateriaal, voor zover direct gerelateerd aan de opleiding; excursie, reis- en verblijfskosten.</p> <p>Wanneer de opleiding is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie buiten het functiegebied, waarin de militair bij Defensie werkzaam is, dan wel op een hoger werkniveau worden de kosten voor de opleiding vergoed tot maximum bedragen (maximaal € 6.000,- afhankelijk van de aanstellingsduur + maximaal € 2.000,- bij een uitzendverleden van twee jaar of meer).</p> <p>Aan de militair kan met het oog op het volgen van een studie of opleiding in het belang van het uitoefenen van een beroep in de burgermaatschappij op zijn verzoek door het hoofd defensieonderdeel een tegemoetkoming in de daartoe noodzakelijk gemaakte kosten worden verleend.</p> <p>De kosten voor les, college-, inschrijvings-, practicum-, tentamen-, examen- en diplomagelden komen voor volledige vergoeding in aanmerking. Een tegemoetkoming in de kosten voor de aanschaf van studiemateriaal en leermiddelen wordt verstrekt tot een maximum. De noodzakelijk gemaakte excursie-, reis- en verblijfskosten komen voor volledige vergoeding in aanmerking.</p> <p>Opleiding burgerrijbewijs: Ten aanzien van militairen met gevechtsfuncties dan wel gevechtsondersteunende functies op het niveau van soldaat dan wel korporaal worden de kosten van het volgen van een rijopleiding (deels) vergoed. Dit geldt tevens voor Commando Zeestrijdkrachten, militairen bestemd voor een functie op het niveau van MATR 1 dan wel MARN 1; Commando Landstrijdkrachten militairen bestemd voor een gevechtsfunctie dan wel gevechtsondersteunende functie op het niveau van soldaat dan wel korporaal; militairen bestemd voor een functie als kok.</p> <p><u>Burgerpersoneel</u></p> <p>De burgerambtenaar kan, al dan niet op eigen aanvraag, door het hoofd defensieonderdeel worden aangewezen voor het volgen van een om- of bijscholingsopleiding teneinde de benodigde kennis en vaardigheden te behouden voor het vervullen van de huidige functie, dan wel te verkrijgen voor de vervulling van toekomstige functies. Hiervoor wordt een vergoeding toegekend voor de noodzakelijke kosten. Bij ontslag moet onder voorwaarden (een deel van) de vergoeding worden terugbetaald.</p> <p>Tegemoetkoming in studiekosten: Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking: de noodzakelijke gemaakte reiskosten voor interlokaal vervoer de werkelijk gemaakte kosten, welke in verband met het afleggen van een examen noodzakelijkerwijze worden gemaakt voor nachtverblijf en het gebruik van maaltijden. Voor een tegemoetkoming tot maximaal 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal. Bij het volgen van een studie in het</p>

kader van de bevordering van de externe werkzekerheid van de ambtenaar worden bovenstaande kosten volledig vergoed.

Indien aan de ambtenaar te wijten is dat de studie niet met goed gevolg is afgesloten bestaat een verplichting tot terugbetaling van de tegemoetkoming in de studiekosten.

b. Doorbetaalde scholingsdagen

**Studiefaciliteiten
regeling
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 3,4, 5**

Burgerpersoneel

Studieverlof kan worden verleend voor ten hoogste een halve dag per week, met dien verstande dat indien lessen in de normale diensturen moeten worden gevolgd, het verlof tot maximaal één dag per week kan worden verleend. Daarnaast kan studieverlof worden verleend op de dag, waarop wordt deelgenomen aan een examen of een tentamen. Ter voorbereiding op een examen en tentamen kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.

D.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoeslag									
Inkomstenbesluit militairen Art 14	<p><u>Militairen</u> Het minimumbedrag per maand van de vakantie-uitkering is voor de militair met salarisnummer:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">€ 103,39</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">€ 118,16</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">€ 132,93</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 of hoger</td> <td style="text-align: center;">€ 147,70</td> </tr> </table>	0	€ 103,39	1	€ 118,16	2	€ 132,93	3 of hoger	€ 147,70
0	€ 103,39								
1	€ 118,16								
2	€ 132,93								
3 of hoger	€ 147,70								
Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie Art 43	<p><u>Burgerpersoneel</u> Voor de ambtenaar die 22 jaar of ouder is bedraagt de vakantie-uitkering bij een voltijdaanstelling per maand tenminste € 148,85.</p>								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (<i>per jaar</i>)									
Voorzieningen buitenland defensiepersoneel Art 8	<p><u>Militairen en burgerpersoneel</u> De defensie-ambtenaar die is geplaatst in een gebied buiten Nederland heeft ter compensatie van de kosten verbonden aan het uitbreiden van de zorgverzekering met een dekking voor het gebied waar de defensie-ambtenaar en zijn gezin verblijven aanspraak op een tegemoetkoming ter hoogte van €35 per maand per inwonend gezinslid van 18 jaar of ouder.</p>								
AMAR Art 92	<p><u>Militairen</u> De militair is verzekerd voor geneeskundige verzorging verleend door of vanwege de voor hem aangewezen militair geneeskundige dienst.</p>								
AMAR Art 93 Regeling Ziektekostenverzekering militairen Art 5	<p>De militair die zich onder behandeling heeft gesteld van een (tand)arts, niet behorende tot de voor hem aangewezen militair geneeskundige dienst, is verplicht hiervan kennis te geven aan deze dienst.</p> <p>De Minister draagt 4,11% van de heffingsgrondslag bij.</p>								
BARD Art 64	<p><u>Burgerpersoneel</u> In geval van een door de ambtenaar opgelopen beroepsziekte of een hem overkomen bedrijfsongeval worden de te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige behandeling of verzorging aan hem vergoed.</p>								
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar									
Inkomstenbesluit militairen	<p><u>Militairen</u> 1^e jaar: 100% 2e jaar: 70% (onvoorwaardelijk)</p>								
AMAR Art 120, 124	<p>Bijzondere uitkering bij arbeidsongeschiktheid voor ten hoogste 2 jaar. Het bedrag van de uitkering is gelijk aan het verschil tussen de inkomsten voor en tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Als bij ontslag de militair wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal achttien maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p> <p>De gewezen militair die binnen een maand na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte of een gebrek ongeschikt wordt voor het verrichten van naar zijn arbeid, heeft gedurende die ongeschiktheid, tot maximaal een jaar, aanspraak op de laatstelijk genoten bezoldiging.</p>								

**Inkomstenbesluit
burgerlijke
ambtenaren
defensie Art 26, 31**

Burgerpersoneel

1^e jaar: 100%

2e jaar: 70%

Afwijkende aanspraken voor tijdelijke ambtenaren: In geval van ziekte ontvangt hij tijdens de duur van zijn dienstverband op een hem op grond van de Ziektewet of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen toegekende uitkering een aanvulling tot zijn bezoldiging. Indien de ambtenaar wegens ziekte ongeschikt is voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking, ontvangt hij gedurende de eerste twaalf maanden van die ongeschiktheid 100% en daarna tot aan het einde van zijn betrekking 70% van zijn bezoldiging, nadat daarop de uitkering ingevolge de Ziektewet of de de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen in mindering is gebracht.

**BARD Art 58a,
62, 69**

Gedurende het tweede jaar dat de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden betrekking te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid. Deze verplichting geldt eveneens na afloop van het tweede jaar.

Als bij ontslag de ambtenaar wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal achttien maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.

De gewezen ambtenaar die binnen een maand na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt voor het verrichten van een naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft gedurende die ongeschiktheid, doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, aanspraak op de laatstelijk genoten bezoldiging.

Afwijkende aanspraken voor tijdelijke ambtenaren: In geval van ziekte ontvangt hij tijdens de duur van zijn dienstverband op een hem op grond van de Ziektewet of WAO toegekende uitkering een aanvulling tot zijn bezoldiging. Indien de ambtenaar wegens ziekte ongeschikt is voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking, ontvangt hij gedurende de eerste 18 maanden van die ongeschiktheid 100% en daarna tot aan het einde van zijn betrekking 80% van zijn bezoldiging, nadat daarop de uitkering ingevolge de ZW of de WAO in mindering is gebracht.

d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA

**Suppletie-regeling
burgerlijke
ambtenaren
Defensie**

Uitkering via pensioenregeling ABP.

Militair en burgerpersoneel

Bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid: suppletie bedraagt gedurende de eerste 33 maanden 80%; en gedurende de daaropvolgende 33 maanden 70%.

BARD Art 65

Burgerpersoneel

Uitkering boven invaliditeitspensioen: Aan de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, wordt – indien de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en de ongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten – door een aanvullende uitkering verleend. Deze uitkering is afhankelijk van het percentage van arbeidsongeschiktheid:

80% of meer	90,02%
65 tot 80%	73,31%
55 tot 65%	56,59%

45 tot 55%	45,01%
35 tot 45%	34,08%
25 tot 35%	22,50%
15 tot 25%	15,00%

De aanvulling wordt berekend volgens de bezoldiging welke de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaande aan zijn ontslag.

Bij overlijden van een ambtenaar dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het pensioenreglement een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend van 18% x 1,75% van de berekeningsgrondslag x de pensioengeldige diensttijd.

e. Werkgeversbijdrage levensloop

Niet opgenomen in de cao

f. Overige vergoedingen

Regeling vergoedingen overwerk, onregelmatigheid,	Art. 6/9: Vergoeding voor meerdaagse activiteiten Art. 13. Jaaromzet en maandsalaris tandarts Art. 24. Toelage en vergoeding brandweerdiensten defensie Art. 50. Oefentoeelage
Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie	Artikel 5a Bindingspremie Artikel 6 Duiktoelage Artikel 6a Toelage verblijf onderwaterlaboratorium Artikel 6b Toelage verblijf recompressietoestel Artikel 7 Toelage meerdaagse dienstreis ZZF (feestdag) Artikel 7a Vlieggeld
Inkomsten-regeling burgerlijke ambtenaren Defensie	Artikel 7b Toelage parachutespringen Artikel 11 Tegemoetkoming in de kosten van representatie Artikel 12 Tegemoetkoming in de kosten van recepties Artikel 13 Maaltijdvergoeding bij overwerk Artikel 14 Telefoonkostenvergoeding Artikel 14a Internetkostenvergoeding Artikel 14b Tegemoetkoming in de extra kosten voor zorg voor jonge kinderen tijdens inzet Regeling vergoeding kinderopvang buiten Nederland Regeling toelage bedrijfshulpverlening Compensatieregeling bewaker/hondengeleider KL
AMAR Art 154	Aan de militair die voor een bepaalde tijd is aangesteld bij het beroepspersoneel wordt een premie toegekend: nadat hij de op hem gelegde verplichting heeft volbracht of buiten zijn schuld niet aan de verplichting heeft kunnen voldoen, maar zijn opleiding met gunstig resultaat heeft volbracht. De militair die voor een bepaalde tijd is aangesteld, kan in de gelegenheid worden gesteld een bij zijn aanstelling vastgestelde burgerberoepsopleiding te volgen.

D.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
AMAR Art 1.5.5	Voor de toepassing van de hoofdstukken 5, 7, 8, 9 en 10, alsmede de artikelen 39, tweede lid, onderdelen a, f en g, 39a, aanhef en onderdeel e, 44, 49, 126b, 126d tot en met 126f, 130, 134 en 144 tot en met 148, wordt onder «militair» mede begrepen hij die bij het Ministerie van Defensie op grond van artikel 6 van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie is aangesteld in burgerlijke openbare dienst om bij de krijgsmacht als geestelijk verzorger doorlopend werkzaam te zijn. Deze geestelijk verzorger wordt, in voorkomend geval, mede begrepen onder het beroepspersoneel. De hoofdstukken 4, 5, 6, en 8, alsmede de artikelen 70b, 70d tot en met 70f, 76, 85, 87a, 88, 93, 109 tot en met 111, 114, 121, eerste lid, onderdelen f en h, derde lid, 127 en 127a van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie zijn op hem niet van toepassing.
AMAR Art 2	Afwijken van dit besluit is mogelijk vaststellen ten aanzien van militairen die tewerkgesteld zijn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ onder leiding of toezicht van een orgaan van de Verenigde Naties. ▪ bij of ten behoeve van een bondgenootschappelijk orgaan of bondgenootschappelijke strijdkrachten. ▪ ten behoeve van operaties in het kader van internationale overeenkomsten of andere verplichtingen. ▪ buiten het Ministerie van Defensie, anders dan in bovenstaande gevallen, met dien verstande dat de bevoegdheid tot afwijken niet geldt met betrekking tot aangelegenheden, geregeld in de hoofdstukken 2, 4, 5 en 6.
AMAR Art 69	Speciale afspraken voor opbouw vakantieverlof voor militairen ingedeeld bij de Koninklijke marine.
Art 83/84	Aanspraak op inschepingsverlof of ontschepingsverlof.
Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht defensie-ambtenaren	Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht defensie-ambtenaren.
Inkomstenregeling militairen	Diverse functie gebonden toelagen, speciale situaties e.d.
BARD Art 2	De hoofdstukken 4 en 5 zijn niet van toepassing op ambtenaren met gedeeltelijke dag-, week- of jaartaken, die niet regelmatig dienst doen. De hoofdstukken 4, 5, 6, en 8, alsmede de artikelen 70b, 70d tot en met 70f, 76, 85, 87a, 88, 93, 109 tot en met 111, 114, 121, eerste lid, onderdelen f en h en derde lid, 127 en 127a, zijn niet van toepassing op de ambtenaar die is aangesteld om bij de krijgsmacht als geestelijk verzorger werkzaam te zijn.
BARD Uitzonderingsbepalingen op arbeidstijden Art 30l, 30m	Leidinggevenden en hoger personeel: Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen zijn, met uitzondering van de paragrafen 2 en 11, en de artikelen 30a en 30b, tweede tot en met vijfde lid, 30c, 30da, 30db, 30h en 31g, niet van toepassing op arbeid verricht door de ambtenaar van 18 jaar of ouder voor wie: <ul style="list-style-type: none"> ▪ een salarisschaal geldt van schaal 11 of hoger, en die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft. ▪ een salarisschaal geldt van schaal 13 of hoger, tenzij hij arbeid pleegt te verrichten in nachtdienst dan wel arbeid verricht waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden. ▪ Internationaal tewerkgesteld. Met uitzondering van de paragrafen 2 en 11, en de artikelen 30a, 30b, tweede lid, 30da, 30db, 30c, 30h en 31g, eerste en tweede lid, zijn de bepalingen niet van toepassing op arbeid verricht door de ambtenaar voor zover hij is tewerkgesteld buiten Nederland:

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ onder leiding of toezicht van een orgaan van de Verenigde Naties. ▪ bij of ten behoeve van een bondgenootschappelijk orgaan of bondgenootschappelijke strijdkrachten. ▪ buiten het Ministerie van Defensie, anders dan in bovenstaande gevallen.
Besluit personenchauffeurs defensie Art 3-9	Afwijkende regeling omtrent arbeidstijd, salaris, onregelmatige dienst, Consignatie en vakantie.
b. Aanvullend	
Voorzieningsstelsel buitenland defensiepersoneel	Allerlei voorzieningen en toelagen voor defensiepersoneel (en hun familie) die in het buitenland zitten.
c. Algemeen	
	Er is een groot aantal regelingen bij Defensie. Defensie kent uitgebreide regelingen voor specifieke situaties.

E. Sector Primair onderwijs

E. Sector Primair onderwijs

De onderzochte regelingen voor het Primair Onderwijs zijn:

- Cao Primair Onderwijs 1-1-2009 (verlengd tot 1-1-2012)
- Salarisschalen en toelagen 1-1-2011
- Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling 28-10-2011
- Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid 28-10-2011

E1. Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur dagdienst (in uren per jaar)	
Art 8.2	<p><u>Onderwijzend personeel / directie</u> Zie “onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel”.</p> <p>Directie, onderwijzend personeel en andere functies met lesgebonden taken genieten gedurende de schoolvakanties dan wel de periode waarin de instelling geen onderwijs verzorgt, vakantieverlof met behoud van salaris.</p> <p>De medewerker houdt zich zo nodig maximaal 3 dagen per schooljaar gedurende het verlof ter beschikking van de werkgever ten behoeve van werkzaamheden van onderwijskundige of school organisatorische aard.</p>
Art 8.4	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1659 uur op jaarbasis.</p> <p>I. De gemiddelde weektaak op jaarbasis is gelijk aan 36,86 uur. II. Totaal vakantieverlof, inclusief arbeidsduurverkorting en algemeen erkende feestdagen, is uitgaande van arbeidsduur van 36,86 uur 263 uur per jaar. Verlof wordt bij voorkeur in schoolvakantie verleend. Indien de medewerker een salaris ontvangt dat gelijk is aan of hoger dan het maximum van salarisschaal 8 wordt de duur van het verlof met 8 uren verlengd. IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en tweede Kerstdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, 30 april, 5 mei bij lustrum. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,0 dagen.</p> <p>Voor de medewerker met een aanstelling korter dan één jaar komen alleen de vakanties, gelegen tussen de eerste en de laatste dag van de werkzaamheden in aanmerking. Dit laat onverlet de aanspraak op een evenredig gedeelte van vier weken vakantie per schooljaar.</p>
b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 36,86)	
Art 8.5	<p><u>Onderwijsondersteunend personeel</u> Mogelijkheden om de werkweek in te vullen voor onderwijsondersteunend personeel: 40 uur, 38 uur, 36 uur of 36,86 uur. Zie ook “onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel”.</p>
Art 2.3	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid, echter de omvang van de betrekking van de medewerker mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking op jaarbasis.</p>
Art 2.1.7/2.1.9	<p>Een medewerker heeft het recht jaarlijks maximaal 131 uren boven de algemene arbeidsduur te worden ingeroosterd, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet en/of dit recht leidt tot verdringing van werkgelegenheid. Deze extra ingeroosterde uren worden binnen hetzelfde schooljaar gecompenseerd in verlof of gecompenseerd in salaris.</p>
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem	
	Wordt niet geregeld in de cao.
e. Niveau van overwerktoeslagen	

Art 6.38

Onderwijsondersteunend personeel

Bij overwerk van een half uur of meer ontvangt de medewerker behorend tot de functiecategorie in salarisschalen 1 tot en met 10 een vergoeding bestaande uit:

- a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de medewerker overeengekomen arbeidsduur
- b. Voor scholen die vallen onder de WEC of een Centrale Dienst extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is. Voor scholen die vallen onder de WPO een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur bedraagt.

Totale vergoeding voor overwerk als percentage van het uurloon (1/166e deel van het maandsalaris):

Ma	00 – 06 uur	200%
Di-vr	00 – 06 uur	150%
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)
Ma-vr	20 – 24 uur	150%
Za	00 – 18 uur	150%
Za	18 – 24 uur	175%
Zo en feestdagen (of dag na feestdag tot 06 uur)	00 – 24 uur	200%

f. Niveau van onregelmatigheidstoelagen

Art 6.36

Onderwijsondersteunend personeel

Medewerkers in schalen 1 tot en met 10 die regelmatig arbeid verrichten buiten het dagdienstvenster ontvangen een toelage.

De percentages worden berekend over ten hoogste het salaris behorende bij salarisschaal 7, salarisnummer 10. Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/166 deel van het salaris bij een normbetrekking.

Toelage per gewerkt uur als percentage van het uurloon:

Aan medewerkers die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur wordt een toelage toegekend.

Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:

Ma-vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)
Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%
Za	00 – 24 uur	45%
Zo	00 – 24 uur	70%
Feestdagen	00 – 24 uur	100%

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

h. Inconvenientenvergoedingen/ bezwarende arbeidsomstandigheden

Wordt niet geregeld in de cao.

i. Mobiliteitstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

E2. Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden																			
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)																			
	<u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u>																		
Art 8.19	i. Ouderschapsverlof De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste 995 uur per kind. De medewerker heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van 55% van zijn salaris.																		
Art 8.21	Bij ontslag nemen tot een jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden. Bij verlaging van de arbeidsduur tot zes maanden na het betaald ouderschapsverlof moet over de verlaging de bezoldiging worden terugbetaald.																		
Art 8.7.1n	ii. Adoptieverlof: Doorbetaling volledig loon. Voor adopties uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken.																		
Art 8.7.1i/Art. 8.8	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.																		
	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledig loon.																		
	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.																		
	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.																		
	vii. Mantelzorg: wordt niet geregeld in de cao.																		
Art 8.2.6.	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: indien dit samenvalt met de verlofperiode van de zomervakantie wordt maximaal drie weken gecompenseerd. Dit compensatieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie genoten, tenzij werkgever en medewerker anders overeenkomen.																		
b. Ouderenregelingen																			
	<u>Onderwijsondersteunend personeel</u>																		
Art 8.5.3	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen:																		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">18 en jonger</td> <td>24 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">19</td> <td>16 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">20</td> <td>8 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">30 t/m 39</td> <td>8 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">40 t/m 44</td> <td>16 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">45 t/m 49</td> <td>24 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">50 t/m 54</td> <td>32 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">55 t/m 59</td> <td>40 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">vanaf 60</td> <td>48 uren</td> </tr> </tbody> </table>	18 en jonger	24 uren	19	16 uren	20	8 uren	30 t/m 39	8 uren	40 t/m 44	16 uren	45 t/m 49	24 uren	50 t/m 54	32 uren	55 t/m 59	40 uren	vanaf 60	48 uren
18 en jonger	24 uren																		
19	16 uren																		
20	8 uren																		
30 t/m 39	8 uren																		
40 t/m 44	16 uren																		
45 t/m 49	24 uren																		
50 t/m 54	32 uren																		
55 t/m 59	40 uren																		
vanaf 60	48 uren																		
	Arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder: <i>Onderwijsondersteunend personeel</i> aangesteld in een volledige weektaak, kan bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar de dagelijkse werktijd met een half uur verkorten. Indien de medewerker tevens gebruik maakt van BAPO-verlof, wordt het verlof samengevoegd en in gehele of halve werkdagen verleend.																		
Art 6.35	Voor de functiecategorie <i>onderwijsondersteunend personeel</i> zonder lesgebonden- en/of behandeltaken bedraagt het verlof: $((1659 - (a+b)) \times L) / (1659)$, waarbij: a = leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen; b = 112,5 uren voor de medewerker die gebruikt maakt van arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder; L =																		

<p>Art 6.36</p>	<p>BAPO-verlof behorende bij de leeftijd. Deze functiecategorie behoudt tijdens het BAPO-verlof het recht op leeftijdsvakantie-uren en de arbeidstijdverkorting voor 60-jarigen en ouder.</p> <p>v. Behoud toeslagen oudere medewerkers: Toelage onregelmatige diensten: medewerker ontvangt met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vaste toelage, indien hij op dat moment gedurende tenminste 5 jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden bovenstaande toelage heeft genoten. Deze toelage wordt vastgesteld op het bedrag dat de medewerker over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaande aan de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt gemiddeld per maand aan bovenstaande toelage heeft genoten en wordt aangepast aan algemene salariswijzigingen.</p>
<p>Art 6.35</p>	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>ii. Seniorenverlof: Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (BAPO): De medewerker van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof, indien hij gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is bij een onderwijs- of onderzoekinstelling. Met ingang van de dag waarop de medewerker gebruik maakt van de BAPO, wordt zijn aanspraak op vakantieverlofuren verminderd in verhouding tot de vermindering van zijn werktijd.</p> <p>De omvang van het BAPO-verlof bedraagt bij een normbetrekking per jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: maximaal 170 uur. ▪ bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: maximaal 340 uur. <p>Deeltijders naar rato met een minimum van 45 verlofuren per jaar.</p> <p>Voor de uren waarop de medewerker BAPO-verlof geniet ontvangt die bij benoeming in een functie met maximumschaal 8 of lager 75% van zijn salaris en de overige medewerkers 65%. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het salaris. Na deze 12 maanden krijgt de medewerker 100% salaris over de gewerkte uren en 70% (of 75% voor maximumschaal 8 of lager) over het oorspronkelijke salaris over de ziekte- en BAPO-uren.</p>
<p>Art 8.25/Bijlage XI</p>	<p>Bij de opname van het verlof moet wekelijks tenminste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk wordt gewerkt. De medewerker die BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.</p> <p>Het BAPO-verlof wordt opgenomen in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Echter, het BAPO-verlof kan voor de medewerker die op 31 juli 2006 52 jaar of ouder is geheel of gedeeltelijk in een later schooljaar worden opgenomen. De medewerker die op 31 juli 2006 jonger is dan 52 jaar, kan het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54-jarige leeftijd van de medewerker) sparen en geheel of gedeeltelijk in een later schooljaar opnemen, voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet.</p> <p>iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.</p>
<p>Art 6.35</p>	<p>iv. Vrijstelling van diensten: Medewerkers die gebruik maken van arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder en/of BAPO-verlof kunnen niet met overwerk worden belast.</p>
<p>Art 6.21</p>	<p>vi. Demotiebeleid: Indien een medewerker van 55 jaar of ouder in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, een nieuw dienstverband bij de werkgever aanvaardt met een lager salaris, spreken werkgever en medewerker af om de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Voorgaande is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor. De kosten van de pensioenpremie worden tussen werkgever en medewerker verdeeld.</p>

E3. Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art 7.3	<p><u>Onderwijzend personeel / directie</u> Zie ook “onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel”.</p> <p>Medewerkers behorend tot de functiecategorieën directie, onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgevende en/of behandeltaken ontvangen in de maanden juli en augustus geen tegemoetkoming.</p> <p><u>Onderwijsondersteunend personeel</u> Zie ook “onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel”.</p> <p>Medewerkers behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/ of behandeltaken ontvangen geen tegemoetkoming in de maand juli.</p> <p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Medewerker ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ongeacht het vervoermiddel.</p> <p>De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer per maand (1 januari 2011) uitgaande van 5 dagen reizen per week loopt uiteen van € 5,47 bij 7 km. enkele reisafstand tot € 78,80 bij 21,5 km. of meer. Bij minder dagen reizen per week, naar rato.</p>
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art 7.5	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tarief tweede klas. De werkgever kan de medewerker toestemming verlenen om tegen vergoeding van € 0,28 bruto (1-1-2011) per kilometer de eigen auto te gebruiken.</p> <p>Indien een medewerker voor de dag dat de dienstreis wordt gemaakt een forfaitaire vergoeding inzake reiskosten woning-werkverkeer ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding van de dienstreis. Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de medewerker ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de P(G)MR maximum bedragen vaststellen.</p>
c. Buitenland-vergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art 7.1	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> De medewerker die is verhuisd ten behoeve van de uitoefening van zijn functie ontvangt een tegemoetkoming van de werkgever, indien hij is benoemd of aangesteld voor tenminste één jaar, hij nu minder dan 20 kilometer van de plaats van tewerkstelling gaat wonen, de reisafstand ten minste 5 kilometer is bekort en de verhuizing plaatsvindt binnen drie jaar. De aanspraak op een tegemoetkoming geldt twee jaar als de medewerker is benoemd of aangesteld in een dienstverband voor onbepaalde tijd. De medewerker is gehouden de ontvangen tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien het dienstverband, voor bepaalde of onbepaalde tijd, binnen drie jaar na toekenning van de verhuiskostenvergoeding wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek ofwel als gevolg van aan hem te wijten feiten of omstandigheden.</p> <p>De tegemoetkoming in de verhuiskosten omvat een tegemoetkoming in de gemaakte kosten van transport van de inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning van in totaal</p>

Art 7.4

€ 2188,55 en een forfaitaire tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris, met een minimum van € 1820,- en een maximum van € 5445,-.

De medewerker, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar aanspraak op een tegemoetkoming in te maken pensionkosten van 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, tot ten hoogste € 377,64 per maand. Daarnaast ontvangt de medewerker een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland om eenmaal per week zijn woning te bezoeken.

E4. Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)																			
a. Bovenwettelijke WW																			
Art 5	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>Aanvulling voor betrokkene die recht heeft op een uitkering op grond van de WW. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p>																		
Art 8 Art 9	<p>Aansluitende uitkering: de betrokkene heeft zodra het einde van de duur van zijn WW-uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van leeftijd en diensttijd:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Diensttijd min. 5 jr.</th> <th>Diensttijd min. 7 jr.</th> <th>Diensttijd min. 12 jr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bij 40 jr: 1 jaar</td> <td>Bij 45 jr: 3,5 jaar</td> <td>Bij 50 jr: tot 63 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 41 jr: 1,5 jaar</td> <td>Bij 46 jr: 4 jaar</td> <td>Bij 51 jr: tot 64 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 42 jr: 2 jaar</td> <td>Bij 47 jr: 4,5 jaar</td> <td>Bij 52 jr: tot 64 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 43 jr: 2,5 jaar</td> <td>Bij 48 jr: 5 jaar</td> <td>Bij 53 jr: tot 65 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 44 jr: 3 jaar</td> <td>Bij 49 jr: 5,5 jaar</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.	Bij 40 jr: 1 jaar	Bij 45 jr: 3,5 jaar	Bij 50 jr: tot 63 jr	Bij 41 jr: 1,5 jaar	Bij 46 jr: 4 jaar	Bij 51 jr: tot 64 jr	Bij 42 jr: 2 jaar	Bij 47 jr: 4,5 jaar	Bij 52 jr: tot 64 jr	Bij 43 jr: 2,5 jaar	Bij 48 jr: 5 jaar	Bij 53 jr: tot 65 jr	Bij 44 jr: 3 jaar	Bij 49 jr: 5,5 jaar	
Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.																	
Bij 40 jr: 1 jaar	Bij 45 jr: 3,5 jaar	Bij 50 jr: tot 63 jr																	
Bij 41 jr: 1,5 jaar	Bij 46 jr: 4 jaar	Bij 51 jr: tot 64 jr																	
Bij 42 jr: 2 jaar	Bij 47 jr: 4,5 jaar	Bij 52 jr: tot 64 jr																	
Bij 43 jr: 2,5 jaar	Bij 48 jr: 5 jaar	Bij 53 jr: tot 65 jr																	
Bij 44 jr: 3 jaar	Bij 49 jr: 5,5 jaar																		
Art 15	<p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:</p> <ol style="list-style-type: none"> in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode. 																		
b. Functioneel leeftijdsontslag																			
Art 3.10 en 4.9	<p>Wordt niet geregeld in de cao.</p> <p>Wettelijk is het mogelijk dat medewerkers van 65 jaar en ouder in het onderwijs kunnen (blijven) werken. Het is aan de werkgever om te beoordelen of hij al dan niet tot (voortzetting en /of aangaan van) het dienstverband na het 65ste levensjaar wenst over te gaan.</p>																		
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie																			
Art 10.1	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>De werkgever tracht gedwongen ontslag zoveel mogelijk te voorkomen.</p>																		
Art 2.8	<p>Plaatsing in het risicodragend deel van de formatie (rddf) wordt gemotiveerd en schriftelijk, zo spoedig mogelijk aan de medewerker meegedeeld. Plaatsing in het rddf geeft de medewerker recht op scholing.</p>																		
(Art. 10.6.6/7)	<p>Een medewerker die, al dan niet vrijwillig, een onvrijwillige overplaatsing van een andere medewerker geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, krijgt de extra reiskosten woning-werkverkeer vergoed op basis</p>																		

van de kosten van openbaar vervoer. De voor de medewerker uit de overplaatsing voortvloeiende extra reistijd geldt als werktijd.

De medewerker die als gevolg van overplaatsing op een zelfde dag werkzaam is op meerdere locaties heeft recht op een vergoeding van de extra reiskosten, waarbij het reizen tussen de locaties als dienstreis wordt aangemerkt. De extra reistijd geldt als werktijd.

E5. Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen									
a. Beloning in hogere schaal									
Art 6.24	<p><u>Onderwijzend personeel / directie</u></p> <p>Promotie directiefuncties: Indien het verschil in salaris tussen de oude en nieuwe functie kleiner is dan €102,63 ontvangt men bij promotie een extra periodiek in de salarisschaal van de nieuwe functie.</p>								
Art 6.25	<p>Wanneer een (adjunct-)directeur door groei van het leerlingenaantal in drie achtereenvolgende schooljaren recht zou krijgen op een hogere salarisschaal geldt met ingang van het derde schooljaar de salarisschaal die behoort bij de functie met die hogere salarisschaal voor de medewerker. Deze salarisschaal blijft van toepassing zolang de medewerker in de desbetreffende functie aan dezelfde instelling of instellingen benoemd of aangesteld blijft.</p>								
Art 6.13	<p>Uitlooptoeslag onderwijzend personeel: de medewerker die op 1 augustus 2003 aanspraak maakte op de uitlooptoeslag, blijft deze behouden zolang hij benoemd of aangesteld blijft in de functie waarop die toelage is gebaseerd.</p> <p>Uitlooptoeslag per maand bij een normbetrekking in euro's.</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>Schaal LA</td> <td>€ 29,24</td> </tr> <tr> <td>Schaal LB</td> <td>€ 25,65</td> </tr> <tr> <td>Schaal LC</td> <td>€ 46,71</td> </tr> <tr> <td>Schaal LD</td> <td>€ 23,10</td> </tr> </tbody> </table>	Schaal LA	€ 29,24	Schaal LB	€ 25,65	Schaal LC	€ 46,71	Schaal LD	€ 23,10
Schaal LA	€ 29,24								
Schaal LB	€ 25,65								
Schaal LC	€ 46,71								
Schaal LD	€ 23,10								
b. Gratificaties									
Art 6.19	<p><u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>Bonus: Werkgever kan op grond van een beoordeling van de medewerker in bijzondere omstandigheden een gratificatie verstrekken. De extra beloning voor een individuele medewerker kan nooit meer bedragen dan 15% van het salaris op jaarbasis.</p>								
Art 6.18.2/ Bijlage A9	<p>Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het maandsalaris.</p>								

E6. Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
Art 9.7	<u>Onderwijzend personeel/directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van scholing in opdracht van de werkgever worden door de werkgever vergoed. Vergoeding vindt ook plaats ten behoeve van behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de medewerker. Deze scholing vindt plaats binnen de normjaartaak van de medewerker.
Art 9.8	De medewerker kan tijdens spaarverlof scholing volgen die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhoogt. De kosten van deze scholing komen voor 50% voor rekening van de werkgever tot een maximum van € 1361,-.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art 21.1.3	<u>Onderwijzend personeel / directie</u> Binnen de jaartaak van de medewerker wordt maximaal 10% van de uren aangemerkt voor deskundigheidsbevordering, waarvan de helft kan worden ingezet voor persoonlijke scholing en ontwikkeling.
Art 8.10	De medewerker ontvangt kort buitengewoon verlof als deze met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de Minister aan te wijzen nascholingscursus.

E7. Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoelage									
Bijlage A9	€ 149,90 per maand (2008).								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)									
	Niet geregeld in cao.								
c. Bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar. (aangegeven per half jaar en (on)voorwaardelijk)									
Art 4	Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">3e half jaar</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">4e half jaar</td> <td>70%</td> </tr> </table>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70%	4e half jaar	70%
1e half jaar	100%								
2e half jaar	100%								
3e half jaar	70%								
4e half jaar	70%								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
Art 4.8	Uitkering via pensioenregeling ABP. Ontslag wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35% of meer arbeidsongeschikt: werkgever zal medewerker een zelfde/gelijkwaardige aanstelling verlenen, in een betrekkingsofvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit redelijkerwijs van hem niet gevegd kan worden. ▪ minder dan 35% arbeidsongeschikt: geen ontslag na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van 2 jaar, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. 								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
Art 8.24	0,8% van het salaris wordt maandelijks door de werkgever aan de medewerker uitgekeerd ten behoeve van levensloop.								

F. Sector Voortgezet onderwijs

F. Sector Voortgezet onderwijs

De onderzochte regelingen voor het Voortgezet onderwijs zijn:
Cao VO 1-8-2011

F.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur (<i>in uren per jaar</i>)	
Art 2	<p><u>Leraren / directie</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1659 uur op jaarbasis.</p>
Art 2 Art 14.1	<p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 36,86 uur II. Verlof: De leraar en directielid hebben gedurende de schoolvakanties vakantieverlof met behoud van bezoldiging. Buiten de schoolvakanties genieten zij geen vakantieverlof, tenzij de werkgever op verzoek van medewerker na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op een ander tijdstip verleent.</p> <p>Leraren houden zich zo nodig gedurende twee dagen beschikbaar, voor welke enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.</p>
Art 6.2 / 14.2	<p><u>Onderwijsondersteunend personeel</u> Het onderwijsondersteunend personeel kan keuze maken uit de volgende roosters:</p> <p>1. Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1661 uur op jaarbasis. I. Arbeidsduur per week bedraagt 40 uur. II. Verlof: 420 uur per kalenderjaar bij een 40-urige werkweek.</p> <p>2. Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1661 uur op jaarbasis. I. Arbeidsduur per week bedraagt 38 uur. II. Verlof: 322 uur per kalenderjaar bij een 38-urige werkweek.</p> <p>3. Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1660 uur op jaarbasis. I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur. II. Verlof: 218 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek.</p> <p>Het vakantieverlof is inclusief de algemeen erkende feestdagen.</p> <p>De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de medewerker vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de medewerker voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.</p>
Art. 14.2	
Bijlage 4	<p><u>Leraren / directie en onderwijsondersteunend personeel</u> IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,6 dagen.</p>
Art. 15.1.2	<p>De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor ten hoogste twee dagen bij een aantal religieuze Hindoe, Joodse en Islamitische feestdagen.</p>
b. Afwijkende arbeidsduur (<i>fte meer dan 36,86 / 40</i>)	
Art 6.1	<p><u>Leraren / directie en onderwijsondersteunend personeel</u> De arbeidsduur kan onder voorwaarden worden verruimd naar maximaal 120% van een normbetrekking.</p>
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Meer/minder werken via keuzesysteem	
	Wordt niet geregeld in de cao.

e. Niveau van overwerktoeslagen

Art 6.3

Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel

Voor medewerkers met een salaris in schaal 1 t/m 8 wordt voor overwerk vanaf een half uur overschrijding van de normale dagelijks vastgestelde werktijd een vergoeding toegekend. De medewerker kan kiezen uit een vergoeding op basis van verlof of uitbetaling.

Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon (1/138 van het maandsalaris):

Ma	00 – 06 uur	200%
Di-za	00 – 06 uur	150% of 200% (150% bij langer dan 2 uur overwerk)
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)
Ma – vr	20 – 24 uur	150%
Za	06 – 18 uur	150%
Za	18 – 24 uur	175%
Zo en feestdagen	00 – 24 uur	200%

f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen

Art 12.6

Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel

Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 8 die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur wordt een toelage toegekend.

Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:

Ma – vr	06 – 08 en 18 – 22	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)
Ma – vr	00 – 06 en 22 – 24	40%
Za	00 – 24 uur	45%
Zo	00 – 24 uur	70%
Feestdagen	00 – 24 uur	100%

Art 6.4

Verschuivingstoelage: Wanneer er een afwijking op het rooster korter dan 96 uur gemeld wordt richting de medewerker met een salaris in salarisschaal 1 t/m 8, dan ontvangt hij een toelage. De compensatiefactor bedraagt de helft van de overwerktoeslag. De medewerker kan kiezen uit een vergoeding op basis van verlof of uitbetaling.

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen

Wordt niet geregeld in de cao.

h. Inconvenientenvergoedingen

Wordt niet geregeld in de cao.

i. Mobiliteitstoeslagen

Wordt niet geregeld in de cao.

F.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden							
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)							
Art. 15.7.a	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>i. Ouderschapsverlof: De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste 830 uur per kind. De medewerker heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van 55% van zijn salaris.</p> <p>Bij ontslag nemen of aanzienlijke verlaging van de arbeidsduur tot een jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden.</p>						
Art. 15.1	<p>ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging. Voor adopties uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken.</p>						
Art. 15.1.a	<p>iii. Calamiteitenverlof: niet opgenomen in de cao.</p>						
Art. 15.1	<p>iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p> <p>v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.</p>						
Bijlage 12.8	<p>vi. Kraamverlof partner: Bij bevalling van echtgenote: ten hoogste vijf dagen buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging.</p> <p>vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao.</p> <p>viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p>						
b. Ouderenregelingen							
Art 14.2	<p><u>Onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">50 t/m 54</td> <td>32 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">55 t/m 59</td> <td>40 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f0f0f0;">vanaf 60</td> <td>48 uren</td> </tr> </tbody> </table>	50 t/m 54	32 uren	55 t/m 59	40 uren	vanaf 60	48 uren
50 t/m 54	32 uren						
55 t/m 59	40 uren						
vanaf 60	48 uren						
Bijlage 6	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>ii. Seniorenverlof: De medewerker van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof, indien hij direct voorafgaande aan het verlof gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is geweest. De omvang van het verlof bedraagt per jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: 170 klokuren. ▪ bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: 340 klokuren. <p>Er vindt een inhouding op het salaris plaats:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 25% bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8 (10% bij een leeftijd van 61 jaar). ▪ 35% bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger (20% bij een leeftijd van 61 jaar). 						
Bijlage 5	<p>Daarnaast bestaat recht op seniorenverlof (ikv spaarverlof) voor personeel van 52 jaar en ouder. De minimale omvang van dit verlof bedraagt 60 klokuren per schooljaar ongeacht de betrekkingsomvang van de medewerker.</p> <p>iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.</p> <p>iv. Vrijstelling van diensten: niet opgenomen in de cao</p>						

Art. 12.7

v. Behoud toeslag oudere medewerkers

Bij beëindiging of vermindering van de toeslag onregelmatigheidsdienst buiten eigen toedoen, wordt voor de medewerker van 60 jaar de betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige- of bereikbaarheidsdiensten heeft ontvangen.

vi. Demotiebeleid: niet opgenomen in de cao.

F.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)							
a. Woon-werkverkeer							
Bijlage 3 Art G	<p><u>Leraren / directie</u> Zie ook “leraren/directie en onderwijsondersteunend personeel”. In de berekening van de vergoeding wordt gebruik gemaakt van de factor 10/12. Deze factor is opgenomen vanwege het verschil in vakantieregeling tussen de functiecategorieën leraren/directie en onderwijsondersteunend personeel.</p>						
Bijlage 3 Art G	<p><u>Onderwijsondersteunend personeel</u> Zie ook “leraren/directie en onderwijsondersteunend personeel”. In de berekening van de vergoeding wordt gebruik gemaakt van de factor 11/12. Deze factor is opgenomen vanwege het verschil in vakantieregeling tussen de functiecategorieën leraren/directie en onderwijsondersteunend personeel.</p>						
Bijlage 3 Art G	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Vanaf een afstand van 8 kilometer enkele reis aanspraak op vergoeding van € 0,12 per kilometer. De vergoeding wordt gegeven tot maximaal 25 kilometer enkele reis. De maximering van 25 kilometer geldt niet voor de medewerker die in het eerste jaar van zijn dienstverband zit. Boven 25 kilometer enkele reis wordt de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een OV vergoeding 2^e klas op jaarbasis.</p>						
b. Kostenvergoeding dienstreizen							
Bijlage 3 Art J	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> De kosten voor openbaar vervoer tweede klasse worden vergoed. Na toestemming van de leidinggevende kan gebruik gemaakt worden van een eigen voertuig. Kilometervergoeding eigen voertuig op basis van afgelegde kilometers per jaar:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">1-10.000 km</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,28</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">10.001-20.000 km</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,21</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">20.001 en meer kms</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,19</td> </tr> </tbody> </table> <p>De vergoeding voor het woon/werkverkeer wordt in mindering gebracht op de vergoeding voor de dienstreis als dit samenvalt op één dag.</p> <p>De vergoeding voor verblijfkosten wordt lokaal geregeld.</p>	1-10.000 km	€ 0,28	10.001-20.000 km	€ 0,21	20.001 en meer kms	€ 0,19
1-10.000 km	€ 0,28						
10.001-20.000 km	€ 0,21						
20.001 en meer kms	€ 0,19						
c. Buitenlandvergoedingen							
Wordt niet geregeld in de cao.							
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding							
Bijlage 3 Art B	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Wanneer een medewerker onder voorwaarden vanwege het dienstbelang dichterbij zijn standplaats gaat wonen, dan ontvangt hij een tegemoetkoming in verhuiskosten. De medewerker moet een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben of een tijdelijk dienstverband van minimaal een jaar met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De verhuizing moet plaatsvinden binnen twee jaar na aanstelling of verplaatsing.</p>						
Bijlage 3 Art C	<p>Wanneer de medewerker binnen 3 jaar na verhuizing ontslag op eigen verzoek of ten gevolge van aan hem te wijten feiten krijgt, moet hij een deel van de tegemoetkoming terugbetalen. De terugbetaling bestaat uit 1/36^e deel van de tegemoetkoming per maand, geldend voor de maanden die liggen na beëindiging van het dienstverband en voor 3 jaar na toekenning verhuiskosten.</p>						
Bijlage 3 Art F	<p>De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport bagage en inboedel en dubbele woonkosten met een 						

Bijlage 3 Art D	<p>maximum van € 2.500,-.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ een bedrag voor alle andere verhuiskosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris met een maximum van € 5.445,-.
Bijlage 3 Art I	<p>Een medewerker die in aanmerking komt voor verhuiskosten en niet in gelegenheid is om heen en weer te reizen tussen woning en standplaats, krijgt een vergoeding voor pensionkosten gedurende het eerste jaar van zijn aanstelling. De vergoeding bestaat uit 90% van de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 352,67 per maand.</p>
Art. 15.1	<p>De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor twee en in bijzondere gevallen vier dagen in het kader van een verhuizing. Voor het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats krijgt hij twee dagen verlof met behoud van bezoldiging.</p>

F.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)																			
a. Bovenwettelijke WW																			
Bijlage 11 B1, B2 B5	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>De medewerker die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Aansluitende uitkering: de medewerker heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van leeftijd en diensttijd:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Diensttijd min. 5 jr.</th> <th>Diensttijd min. 7 jr.</th> <th>Diensttijd min. 12 jr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bij 40 jr: 1 jaar</td> <td>Bij 45 jr: 3,5 jaar</td> <td>Bij 50 jr: tot 63 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 41 jr: 1,5 jaar</td> <td>Bij 46 jr: 4 jaar</td> <td>Bij 51 jr: tot 64 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 42 jr: 2 jaar</td> <td>Bij 47 jr: 4,5 jaar</td> <td>Bij 52 jr: tot 64 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 43 jr: 2,5 jaar</td> <td>Bij 48 jr: 5 jaar</td> <td>Bij 53 jr: tot 65 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 44 jr: 3 jaar</td> <td>Bij 49 jr: 5,5 jaar</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.	Bij 40 jr: 1 jaar	Bij 45 jr: 3,5 jaar	Bij 50 jr: tot 63 jr	Bij 41 jr: 1,5 jaar	Bij 46 jr: 4 jaar	Bij 51 jr: tot 64 jr	Bij 42 jr: 2 jaar	Bij 47 jr: 4,5 jaar	Bij 52 jr: tot 64 jr	Bij 43 jr: 2,5 jaar	Bij 48 jr: 5 jaar	Bij 53 jr: tot 65 jr	Bij 44 jr: 3 jaar	Bij 49 jr: 5,5 jaar	
Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.																	
Bij 40 jr: 1 jaar	Bij 45 jr: 3,5 jaar	Bij 50 jr: tot 63 jr																	
Bij 41 jr: 1,5 jaar	Bij 46 jr: 4 jaar	Bij 51 jr: tot 64 jr																	
Bij 42 jr: 2 jaar	Bij 47 jr: 4,5 jaar	Bij 52 jr: tot 64 jr																	
Bij 43 jr: 2,5 jaar	Bij 48 jr: 5 jaar	Bij 53 jr: tot 65 jr																	
Bij 44 jr: 3 jaar	Bij 49 jr: 5,5 jaar																		
D1	<p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. ▪ in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode. 																		
D3	<p>Onder voorwaarden bestaan rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht.</p>																		
b. Functioneel leeftijdsontslag																			
	Wordt niet geregeld in de cao.																		
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie																			
Art. 17.2	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>Overplaatsing van de medewerker geschiedt in principe met instemming van de medewerker.</p>																		

F.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art. 3.5	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>De bindingstoelage is bestemd voor leraren, directie en medewerkers in een functie met schaal 9. De bindingstoelage wordt toegekend indien de medewerker op 1 augustus bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.</p>
Art. 12.2	<p>Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding: het maandsalaris wordt vastgesteld op een bedrag dat tenminste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.</p>
b. Gratificaties	
Art 12.9	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u></p> <p>Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van de maandbezoldiging incl. vakantietoeslag.</p>
Art 12.10	<p>De werkgever kan op grond van een beoordeling van de medewerker gratificaties en toelagen verstrekken. De regeling hiervoor wordt lokaal vastgesteld.</p>
Art. 3.7	<p>Extra eindejaarsuitkering: De medewerker in schalen 1 tot en met 8 ontvangt een extra eindejaarsuitkering. De extra eindejaarsuitkering bedraagt bij een normbetrekking € 1200,- bruto.</p>

F.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
	<p><u>Leraren / directie</u> Zie ook “Leraren/directie en onderwijsondersteunend personeel”.</p>
Art 8.a/b.3	Met de onbevoegde leraar in het bijzonder of openbaar onderwijs die voor maximaal twee jaar in een leraarfunctie benoemd is, wordt bij benoeming een studieplan opgesteld. In het studieplan wordt de facilitering in tijd en geld vastgelegd dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen twee jaar.
Art 16.2	<p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Ten minste eenmaal per drie jaar wordt voor de medewerker een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld c.q. geactualiseerd, waar o.a. afspraken over scholing in gemaakt worden.</p>
Art 16.4	<p>Lokaal worden regelingen m.b.t. scholing opgesteld. De voorwaarden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opgedragen scholing vindt plaats binnen de jaartaak van de medewerker. ▪ de kosten van opgedragen scholing komen voor rekening van de werkgever. ▪ beschreven wordt in welke gevallen er een terugbetalingsregeling geldt.
Art 16.5	Medewerker heeft per schooljaar recht op € 500,- ten goede van niet opgedragen scholing. Dit bedrag komt niet in aanmerking voor terugbetaling.
Art 16.3	Voor medewerkers met een opleiding tot en met MBO-niveau wordt de mogelijkheid gecreëerd om een EVC-traject te volgen. Medewerkers met een opleiding lager dan MBO-2 krijgen de mogelijkheid een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
	<p><u>Leraren / directie</u></p>
Art 7.2	<p>De leraar met een fulltime baan heeft een trekkingsrecht op 24 klokuren op jaarbasis om naar eigen inzicht zijn werkdruk te verlagen door invulling te geven aan die 24 klokuren. De leraar kan de vrijgekomen klokuren naar keuze inzetten voor verschillende mogelijkheden, waaronder een met de schoolleiding overeengekomen opleiding.</p>
Art 8.a.3	<p>Aan de onbevoegde leraar in het bijzonder of openbaar onderwijs die een studie volgt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs, verleent de werkgever studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.</p> <p><u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Lokaal en in het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen regelingen bestaan voor verlof tijdens scholing.</p>

F.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoeslag									
Art 3.9	<u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> € 137,61 per maand.								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (<i>per jaar</i>)									
	Niet opgenomen in cao.								
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar									
Bijlage 12.4, 22	<u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging:								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">3e half jaar</td> <td>70% (80% onder voorwaarden)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">4e half jaar</td> <td>70% (80% onder voorwaarden)</td> </tr> </tbody> </table>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (80% onder voorwaarden)	4e half jaar	70% (80% onder voorwaarden)
1e half jaar	100%								
2e half jaar	100%								
3e half jaar	70% (80% onder voorwaarden)								
4e half jaar	70% (80% onder voorwaarden)								
	<p>Als bij ontslag de medewerker wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal zes maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p> <p>De gewezen ambtenaar die binnen vier weken na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt voor het verrichten van een naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft gedurende die ongeschiktheid, doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, aanspraak op de laatstelijk genoten bezoldiging.</p>								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
Art 4.2	<u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Uitkering via pensioenregeling ABP.								
Bijlage 12.5	Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden: De werkgever is bij aansprakelijkheid verplicht de medewerker schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.								
Bijlage 12.20	Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid: Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kan de medewerker worden ontslagen. Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder wordt de medewerker niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd.								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
	Niet opgenomen in de cao.								
f. Overige vergoedingen									
Art 3.8	<u>Leraren /directie en onderwijsondersteunend personeel</u> Compensatie inkomensgevolgen: De medewerker ontvangt een toelage van € 31,- euro bruto per maand.								
Art 18.6.3	Elke bedrijfshulpverlener ontvangt een maandelijkse toelage van € 15,- bruto.								

F.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
Art 1.3	Afwijkingsmogelijkheden: Afwijken van artikelen in deel 1 (t/m H5) is niet toegestaan. De artikelen in deel 2 (va H6) hebben een minimumkarakter.
Art 8.a.4, 8.b.4	De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.a/b.3, 12.1 t/m 12.3, 12.6 t/m 12.9, 15.2 t/m 15.9, 24.2 en hoofdstuk 16 van de cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.
Art 8.a.5, 8.b.5	Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de medewerkers die onder deze cao vallen. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de medewerkers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
Art 7.2	<u>Leraren</u> De leraar met een fulltime baan heeft een trekkingsrecht op 24 klokuren op jaarbasis om naar eigen inzicht zijn werkdruk te verlagen door invulling te geven aan die 24 klokuren. De leraar kan de vrijgekomen klokuren naar keuze inzetten voor verschillende mogelijkheden, waaronder omzetting in een financiële vergoeding. De vergoeding bedraagt 24 keer het bij de salarisschaal behorende uurtarief.
Art 7.3	De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar van de aanstelling.
Art 24.2	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel Voor de medewerker behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal bestaat de mogelijkheid van een uitlooptoeslag.

G. Sector MBO

G. Sector MBO

De onderzochte regelingen voor de sector MBO zijn:

- Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BWRBVE) 2008
- Cao BVE 1-10-2010
- Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (ZARBVE) 2005

G.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur (<i>in uren per jaar</i>)	
BVE Art F-1	<p><u>Onderwijsgevend personeel/werknemer betrokken bij primair proces vanaf carrièrepatroon 9</u></p> <p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 40 uur bij carrièrepatroon 9 of hoger</p>
BVE Art F-17	Onderwijsgevend personeel neemt de 30 vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken staan ingeroosterd.
BVE Art F-1	<p><u>Overig personeel</u></p> <p>Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1659 uur op jaarbasis.</p>
BVE Art F-16	I. Arbeidsduur per week bedraagt ten hoogste 40 uur.
BVE Art A-1, A-10	II. Verlof: 240 uur per kalenderjaar bij een 40-urige werkweek.
BVE Art F-19	IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,6 dagen.
BVE Art. F-23	Met inachtneming van artikel F-16 kan een lokale vakantieregeling overeengekomen worden.
BVE Art. F-23	Werkgever kan aan de medewerker buitengewoon verlof voor ten hoogste 4 dagen verlenen voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag anders dan behorend tot de algemeen erkende feestdagen, al dan niet met behoud van bezoldiging.
b. Afwijkende arbeidsduur (<i>fte meer dan 40</i>)	
BVE Art H-19/H-22	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>De arbeidsduur kan onder voorwaarden tijdelijk worden verruimd naar maximaal 120% van een normbetrekking. De overschrijding van de norm wordt als overwerk aangemerkt.</p>
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
BVE Art F-14	<p><u>Ondersteunend en Beheerspersoneel</u></p> <p>Ondersteunend en beheerspersoneel heeft de keuze uit 4 dagen van 9 uur werken, als hij zijn normjaartaak van 1659 uur realiseert. Dit kan betekenen dat de medewerker meer weken moet werken of gedurende een aantal weken meer uren moet werken. 4 dagen van 9 uur werken gaat dus niet per definitie uit van een 36-urige werkweek.</p>
d. Meer/minder werken via keuzesysteem	
	Wordt niet geregeld in de cao.
e. Niveau van overwerktoeslagen	
BVE Art I-26/I-27/-I-28	<p><u>Ondersteunend en Beheerspersoneel</u></p> <p>Voor ondersteunend en beheerspersoneel met een salaris in schaal 1 t/m 10 wordt voor overwerk vanaf een half uur overschrijding van de normale dagelijks vastgestelde werktijd een vergoeding toegekend. Van overwerk is sprake als er meer uren gewerkt wordt dan de medewerker in een week ingeroosterd is. De vergoeding bestaat uit:</p>
BVE Art I-29	<p>- verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de medewerker vastgestelde dagelijkse werktijd of uitbetaling per uur plus</p> <p>- een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur bedraagt.</p>
	Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon:
Ma	00 – 06 uur 200%

Di-za	00 – 06 uur	150%
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (of 150% bij langer dan 2 uur overwerk)
Ma – vr	20 – 24 uur	150%
Za	06 – 18 uur	150%
Za	18 – 24 uur	175%
Zo en feestdagen	00 – 24 uur	200%

f. Niveau van onregelmatigheidstoelagen

BVE Art. I-37	<p><u>Onderwijsgevend personeel/werknemer betrokken bij primair proces vanaf carrièrepatroon 9</u></p> <p>Medewerkers in schalen 1 tot en met 11 die regelmatig arbeid verrichten op zaterdag, zondag of feestdagen ontvangen een toelage.</p> <p>De percentages worden berekend over ten hoogste het salaris behorende bij salarisschaal 7, salarisnummer 10. Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/160 deel van het salaris bij een normbetrekking.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 45% voor de gewerkte uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur. ▪ 70% voor de gewerkte uren op zondag en 100% voor de uren op feestdagen. <p>In geval sprake is van het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van werkweken, excursies en één maal per schooljaar een open dag, wordt geen toelage verstrekt.</p>															
BVE Art. I-30, I-31	<p><u>Ondersteunend en Beheerspersoneel</u></p> <p>Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur wordt een toelage toegekend.</p> <p>De percentages worden berekend over ten hoogste het salaris behorende bij salarisschaal 7, salarisnummer 10:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Ma – vr</td> <td>06 – 08 en 18 – 22 uur</td> <td>20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)</td> </tr> <tr> <td>Ma – za</td> <td>00 – 06 en 22 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Za</td> <td>06 – 22 uur</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Zo</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Ma – vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)	Ma – za	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%	Za	06 – 22 uur	45%	Zo	00 – 24 uur	70%	Feestdagen	00 – 24 uur	100%
Ma – vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)														
Ma – za	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%														
Za	06 – 22 uur	45%														
Zo	00 – 24 uur	70%														
Feestdagen	00 – 24 uur	100%														
BVE I-49	<p>Verschuivingstoelage: Wanneer er een afwijking op het rooster korter dan 96 uur gemeld wordt richting de medewerker met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10, dan ontvangt hij een toeslag. De toeslag bedraagt 50% van de overwerktoelagen.</p>															

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

h. Inconvenientenvergoedingen

Wordt niet geregeld in de cao.

i. Mobiliteitstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

G.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden							
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)							
BVE Bijlage L	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>i. Ouderschapsverlof: De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste 830 uur per kind. De medewerker heeft recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van maximaal 55% van zijn salaris indien het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd, op het moment van de aanvraag nul, een of twee jaar oud is.</p> <p>Bij ontslag nemen of verlaging van de arbeidsduur naar de helft of minder van de betrekkingsomvang tot een jaar na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden.</p>						
BVE Art F-22.2	<p>ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk. Voor adopties uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken.</p>						
BVE Art F-21	<p>iii. Calamiteitenverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p> <p>iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging in geval van ernstige ziekte.</p> <p>v. Langdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p> <p>vi. Kraamverlof partner: Bij bevalling van echtgenote: ten hoogste vijf dagen buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging.</p> <p>vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao.</p> <p>viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p>						
b. Ouderenregelingen							
BVE Art E-22	<p><u>Onderwijsgevend personeel/werknemer betrokken bij primair proces vanaf carrièrepatroon 9</u></p> <p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: Bij 52 tot en met 55 jaar: 1 dag extra verlof; vanaf 56 jaar: 1 1/2 dag extra verlof.</p>						
BVE Art E-22	<p><u>Ondersteunend en Beheerspersoneel</u></p> <p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">52 t/m 53</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">1 dag</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">54 t/m 55</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">2 dagen</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">vanaf 56</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">3 dagen</td> </tr> </tbody> </table>	52 t/m 53	1 dag	54 t/m 55	2 dagen	vanaf 56	3 dagen
52 t/m 53	1 dag						
54 t/m 55	2 dagen						
vanaf 56	3 dagen						
BVE Art E-20	<p>ii. Seniorenverlof: Voor een medewerker vanaf 60 jaar heeft bereikt, kan de dagelijkse werktijd bij een normbetrekking op verzoek van de medewerker met een half uur verkort worden. Deze medewerker kan niet met overwerk worden belast.</p>						
BVE Art I-34	<p>v. Behoud toeslag oudere medewerkers Bij beëindiging of vermindering van de toeslag onregelmatigheidsdienst buiten eigen toedoen, wordt voor de medewerker van 55 jaar en ouder de betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige diensten heeft ontvangen.</p>						
<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: afhankelijk van de functiecategorie; zie</p>							

bovenstaand.

BVE Art E-21,
Bijlage G

ii. Seniorenverlof: BAPO-Regeling: De medewerker moet direct voorafgaande aan de gebruikmaking van de regeling ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst zijn geweest. De leeftijd waarop de medewerker recht heeft op deelname aan de BAPO-Regeling wordt jaarlijks met een half jaar verhoogd. In 2011 hebben medewerkers vanaf 54 jaar recht op maximaal 170 uren verlof en medewerkers vanaf 58 jaar maximaal 340 uren verlof. De ondergrens is 45 uur per jaar.

Over het gedeelte van de betrekkingsovereenkomst waarover BAPO-verlof is verleend, levert de medewerker afhankelijk van de maximumschaal van de functie waarin de medewerker is benoemd salaris in:

- schaal 1 t/m 8: 25%,
- vanaf schaal 9: 35%.

iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.

BVE Art E-18

iv. Vrijstelling van diensten: Geen verplichting tot avondwerk bestaat voor medewerkers vanaf 55 jaar en/of een arbeidstijd van meer dan 40 jaar, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet.

v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Zie bovenstaand bij onderwijsondersteunend en beheerspersoneel.

BVE Art E-19

vi. Demotiebeleid:

Aan medewerkers vanaf 55 jaar en aan medewerkers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar biedt de werkgever taakverlichting of scholing aan.

G.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)							
a. Woon-werkverkeer							
BVE Bijlage B Art 8	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Vanaf een afstand van 5 kilometer enkele reis aanspraak op vergoeding van € 0,15 per kilometer. De vergoeding wordt gegeven tot maximaal 30 kilometer enkele reis.</p>						
BVE Art J-2	Met inachtneming van bijlage B kan er lokaal een afwijkende regeling afgesproken worden.						
b. Kostenvergoeding dienstreizen							
BVE Bijlage B Art 9/10	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>In de regel worden dienstreizen per openbaar vervoer afgelegd en deze worden vergoed. Vergoeding per kilometer voor gebruik eigen motorvoertuig op basis van afgelegde kilometers per jaar:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">1-10.000 km</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,28</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">10.001-20.000 km</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,20</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">20.001 en meer kms</td> <td style="background-color: #f2f2f2;">€ 0,18</td> </tr> </table> <p>Als het eigen motorvoertuig een bromfiets of scooter is, bedraagt de tegemoetkoming € 0,11 per kilometer voor de eerste 500 kilometer en vervolgens € 0,08 per kilometer. Als de werkgever geen machtiging verleent, bedraagt de tegemoetkoming € 0,10. De medewerker die van een eigen fiets gebruik maakt, ontvangt hiervoor een tegemoetkoming van € 0,05 per kilometer.</p>	1-10.000 km	€ 0,28	10.001-20.000 km	€ 0,20	20.001 en meer kms	€ 0,18
1-10.000 km	€ 0,28						
10.001-20.000 km	€ 0,20						
20.001 en meer kms	€ 0,18						
BVE Art J-2	<p>Werkgever vergoedt de medewerker die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfskosten voor zover deze redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.</p> <p>Met inachtneming van bijlage B kan er lokaal een afwijkende regeling afgesproken worden.</p>						
c. Buitenlandvergoedingen							
	Wordt niet geregeld in de cao.						
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding							
BVE Bijlage B Art 4	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Wanneer een medewerker met een benoeming van minimaal een jaar verhuist naar een woning van maximaal 5 zones afstand van zijn standplaats en daarmee zijn reisafstand met tenminste 5 zones bekort, dan ontvangt hij een tegemoetkoming in verhuiskosten.</p>						
BVE Bijlage B Art 7	Wanneer de medewerker binnen 2 jaar na verhuizing ontslag op eigen verzoek of ten gevolge van aan hem te wijten feiten krijgt, moet hij (een deel van) de tegemoetkoming terugbetalen.						
BVE Bijlage B Art 5	<p>De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport bagage en inboedel en dubbele woonkosten met een maximum van € 2.200,32. ▪ een bedrag voor alle andere verhuiskosten vastgesteld op maximaal 12% van het jaarsalaris. <p>De medewerker die een woning heeft betrokken op een reisafstand van meer dan 2 zones van de standplaats, ontvangt slechts 80% van de tegemoetkomingen.</p> <p>De medewerker kan met de werkgever een tegemoetkoming in eventuele pensioenkosten overeenkomen.</p>						
BVE Art F-21	<p>De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor 2 dagen voor verhuizing wanneer zijn standplaats is gewijzigd en 1 dag wanneer dit niet het geval is.</p> <p>Voor het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats krijgt hij 1 dag verlof met behoud van bezoldiging.</p>						
BVE Art J-2	Met inachtneming van bijlage B kan er lokaal een afwijkende regeling afgesproken worden.						

G.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)																									
a. Bovenwettelijke WW																									
BWRBVE Art 4 - 16	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>De medewerker die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste twee maanden aangevuld tot 83%, vanaf de derde t/m de twaalfde maand tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Aansluitende uitkering: de medewerker heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van leeftijd en diensttijd:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Dienstdtijd min. 5 jr.</th> <th>Dienstdtijd min. 7 jr.</th> <th>Dienstdtijd min. 12 jr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bij 41 jr: 0,5 jaar</td> <td>Bij 45 jr: 2,5 jaar</td> <td>Bij 52 jr: tot 65 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 42 jr: 1 jaar</td> <td>Bij 46 jr: 3 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bij 43 jr: 1,5 jaar</td> <td>Bij 47 jr: 3,5 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bij 44 jr: 2 jaar</td> <td>Bij 48 jr: 4 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bij 49 jr: 4,5 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bij 50 jr: 5 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vanaf 51: 5,5 jaar</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. ▪ in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode. 	Dienstdtijd min. 5 jr.	Dienstdtijd min. 7 jr.	Dienstdtijd min. 12 jr.	Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 52 jr: tot 65 jr	Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar		Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar		Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar			Bij 49 jr: 4,5 jaar			Bij 50 jr: 5 jaar			Vanaf 51: 5,5 jaar	
Dienstdtijd min. 5 jr.	Dienstdtijd min. 7 jr.	Dienstdtijd min. 12 jr.																							
Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 52 jr: tot 65 jr																							
Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar																								
Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar																								
Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar																								
	Bij 49 jr: 4,5 jaar																								
	Bij 50 jr: 5 jaar																								
	Vanaf 51: 5,5 jaar																								
b. Functioneel leeftijdsontslag																									
	Wordt niet geregeld in de cao.																								
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie																									
BVE Art G-3a	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>De werkgever heeft een sociaal statuut dat ten minste de volgende elementen bevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In welke gevallen overleg met vakbonden op instellingsniveau moet worden gevoerd. ▪ In welke gevallen er overleg over een sociaal plan moet worden gevoerd. ▪ In welke gevallen maatregelen overeengekomen worden inzake: <ul style="list-style-type: none"> ○ herplaatsing in de eigen organisatie. ○ overplaatsing naar een andere organisatie. ○ vertrekbevorderende maatregelen. 																								
BVE Art H-61	<p>In geval van gedwongen herplaatsing in een functie met een lager salarisperspectief: indien het feitelijk salaris van betrokkene in de oude functie hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximum salaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.</p>																								

G.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
BVE Art I-46 - 48	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Bij waarneming van een tijdelijk afwezige medewerker voor wie een hogere maximumschaal geldt, wordt met ingang van de 31e dag van de vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd.</p>
b. Gratificaties	
BVE Art H-75	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van de maandbezoldiging incl. vakantietoeslag.</p>
BVE Art I-18	<p>Toekenning van een extra beloning op grond van arbeidsmarktoverwegingen geschiedt telkenmale voor ten hoogste één jaar.</p>

G.6 Scholing

Scholing									
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)									
BVE Art E-6a	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>De medewerker heeft één keer per jaar recht op een loopbaangesprek. Hieruit kan een persoonlijk ontwikkelingsplan voortvloeien.</p>								
BVE Art E-10, 12, 14	<p>Indien scholing plaatsvindt in opdracht van de werkgever of ter voorkoming van wachtgeldaanspraken dan wel t.b.v. behoud van werkgelegenheidsperspectief worden de studiekosten (cursus-, examen-, materiaal-, en reis- en verblijfkosten) voor 100% door de werkgever vergoed.</p> <p>De kosten van scholing welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is, worden (deels) vergoed:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Cursus- of les gelden</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Examen- of diplomakosten</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> </table> <p>In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten het percentage van 50 op 75 te stellen. Onder voorwaarden bestaat een plicht tot terugbetaling van de verleende vergoeding van de kosten.</p>	Noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten	100%	Aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal	50%	Cursus- of les gelden	50%	Examen- of diplomakosten	50%
Noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten	100%								
Aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal	50%								
Cursus- of les gelden	50%								
Examen- of diplomakosten	50%								
BVE Art E-6a	<p>Medewerkers met een opleiding lager dan MBO-2 krijgen de mogelijkheid een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.</p>								
b. Doorbetaalde scholingsdagen									
BVE Art E-9 – 9c	<p><u>Onderwijsgevend personeel/werknemer betrokken bij primair proces vanaf carrièrepatroon 9</u></p> <p>De medewerker heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. De medewerker die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger heeft jaarlijks recht op 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering. Onder voorwaarden heeft de medewerker daarnaast recht op ten minste 24 uur scholing en professionalisering.</p> <p>De medewerker die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 heeft ten behoeve van de invoering van het competentie-gerichte onderwijs recht op 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering per cursusjaar.</p>								
BVE Art E-10	<p><u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Indien scholing plaatsvindt in opdracht van de werkgever of ter voorkoming van wachtgeldaanspraken is dan wel t.b.v. behoud van werkgelegenheidsperspectief wordt studieverlof verleent ter grootte van 75% van de genormeerde studielast.</p>								
BVE Art E-12	<p>Bij scholing welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is, verleent de werkgever onder voorwaarden studieverlof voor ten hoogste één dag per week. Ter voorbereiding op een examen en tentamen kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste 5 halve dagen per jaar.</p>								

G.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoeslag									
BVE Bijlage A5	<u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u> € 141,80 per maand.								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)									
BVE Art I-19a	De medewerker heeft per maand recht op een bijdrage in de ziektekosten van ten hoogste € 27,66. De medewerker heeft daarenboven recht op een bijdrage in de ziektekosten van ten hoogste € 14,49 per maand indien hij aanvullend verzekerd is. (per 1 februari 2009).								
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar									
<u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u>									
ZARBVE Art 4, 5	Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging:								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">3e half jaar</td> <td>70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">4e half jaar</td> <td>70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)</td> </tr> </tbody> </table>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)	4e half jaar	70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)
1e half jaar	100%								
2e half jaar	100%								
3e half jaar	70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)								
4e half jaar	70% (100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)								
ZARBVE Art 39	Als bij ontslag de medewerker wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal zes maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag. De gewezen ambtenaar die binnen vier weken na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt voor het verrichten van een naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft gedurende die ongeschiktheid, doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, aanspraak op de laatstelijk genoten bezoldiging.								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
<u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u>									
	Uitkering via pensioenregeling ABP.								
BVE Art H-59a	Bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% en inkomensverlies bij herplaatsing maakt medewerker aanspraak op een compensatie van dit inkomensverlies. De compensatie is een toelage ter hoogte van 65% van het inkomensverlies voor de duur van maximaal 5 jaar.								
ZARBVE Art 20	Bij blijvende arbeidsongeschiktheid gedurende minimaal 2 jaar kan medewerker worden ontslagen, mits herstel niet is te verwachten en er bij de werkgever geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
	Niet opgenomen in de cao.								
f. Overige vergoedingen									
<u>Onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel</u>									
BVE Art I-19	De werkgever kan de medewerker die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma belasten met de eerste hulp bij ongevallen. De hiermee belaste medewerker ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage die per 1 februari 2009 € 9,47 per maand bedraagt.								
<u>Onderwijsgevend personeel/werknemer betrokken bij primair proces vanaf carrièrepatroon 9</u>									
BVE Art I-12b	Onderwijzend personeel en de medewerker die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LB, LC, LD of LE en gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of								

hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij sprake is van onvoldoende functioneren. Wanneer de bindingstoelage eenmaal is toegekend heeft deze een structureel karakter.

G.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
BVE Art D-8	Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een instelling die onder de werkingssfeer van de cao valt, geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft beloning inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de medewerkers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
BVE Bijlage K Art 5	Op de leraar in opleiding is deze cao van toepassing met uitzondering van de artikelen D-9 t/m D-15, D-19, E-4 t/m E-22, F-1 t/m F-10, F-16 t/m F-20, I-1 t/m I-8, I-12 t/m I-37, I-39 t/m I-49, hoofdstuk J en artikel M-5.
BVE Art I.8	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel Voor de medewerker behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal bestaat de mogelijkheid van een uitlooptoeslag.

H. Sector Hoger onderwijs

H. Sector Hoger onderwijs

De onderzochte regelingen voor het Hoger onderwijs zijn:

- Bovenwettelijke werkloosheidsregeling hoger beroepsonderwijs (BWRHBO) 1-10-2006
- Cao voor het hoger beroepsonderwijs 1-8-2010
- Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO) 25-11-2010

H.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden		
a. Standaard arbeidsduur (<i>in uren per jaar</i>)		
Art J-1	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1659 uur op jaarbasis.	
Art J-2/J-4	De medewerker kan keuze maken uit de volgende roosters: I. Arbeidsduur per week bedraagt 40 uur II. Verlof: 428 uur per kalenderjaar bij een 40-urige werkweek I. Arbeidsduur per week bedraagt 38 uur II. Verlof: 323 uur per kalenderjaar bij een 38-urige werkweek I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur II. Verlof: 219 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek	
Art A-1	IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede vrijdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei. Gemiddeld aantal feestdagen: 7,6 dagen.	
b. Afwijkende arbeidsduur (<i>fte meer dan 40</i>)		
Art D-6/G-3	De arbeidsduur kan onder voorwaarden tijdelijk worden verruimd naar maximaal 10 uur per dag.	
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken		
	Wordt niet geregeld in de cao.	
d. Meer/minder werken via keuzesysteem		
Hoofdstuk L	Via het keuzesysteem kan er maximaal 45 uur per kalenderjaar meer of minder gewerkt worden.	
e. Niveau van overwerktoeslagen		
Art H-7/A-1	Voor medewerkers met een salaris in schaal 1 t/m 10 wordt voor overwerk vanaf een uur overschrijding van de normale dagelijks vastgestelde werktijd een vergoeding toegekend. De medewerker kan kiezen uit een vergoeding op basis van verlof of uitbetaling. Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon (1/138 van het maandsalaris):	
	Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur 150%
	Ma-vr	06 – 22 uur 125% (bij meer dan 2 uur overwerk: 150%)
	Za-zo	00 – 06 en 22 – 24 uur 200%
	Za-zo	06 – 22 uur 150%
	Feestdagen (en de daarop volgende dag tussen 00 – 06 uur)	00 – 24 uur 200%
	De toeslag voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur wordt slechts toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur bij een normbetrekking wordt overschreden.	
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen		
Art H-8	Medewerkers <i>niet behorend tot onderwijsgevend personeel</i> in salarisschaal 1 t/m 10 die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur ontvangen een toelage. De toelage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur behorende bij het maximum in salarisschaal 6. Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:	
	Ma – vr	06 – 08 en 18 – 22 uur 20% (bij aanvang voor 07 of einde na 20 uur)
	Ma – vr	00 – 06 en 22 – 24 uur 40%
	Za	06 – 24 uur 40%
	Zo en feestdagen	00 – 24 uur 65%

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

h. Inconvenientenvergoedingen

Wordt niet geregeld in de cao.

i. Mobiliteitstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

H.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)	
Art K.1	i. Ouderschapsverlof: Op lokaal niveau kan een regeling voor betaald ouderschapsverlof afgesproken worden.
Art J-13	ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging. Bij adoptie van een buitenlands kind indien noodzakelijk verlof voor maximaal 6 weken.
	iii. Calamiteitenverlof: al dan niet met behoud van inkomen.
Art J-11	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.
	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.
Art J-12	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.
	vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao.
Art J-10	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging..
b. Ouderenregelingen	
	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren: niet opgenomen in de cao,
Art M-1	ii. Seniorenverlof: De dagelijkse werktijd kan verkort worden voor een medewerker met een leeftijd van: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 t/m 59 jaar met 30 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer; ▪ 60 jaar of ouder met 60 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer; mits de medewerker geen nieuwe bezoldigde nevenwerkzaamheden gaat verrichten.
Art M-2	Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP): Tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet, wordt de werktijd met behoud van de betrekkingsomvang verminderd: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10% van de overeengekomen jaartaak wanneer hij 55 jaar of ouder is (voor max.7 jaar) met een inhouding van 4% op het oorspronkelijke salaris (3% bij schaal 1-5), ▪ 20% van de overeengekomen jaartaak wanneer hij 57 jaar of ouder is (voor max. 5 jaar) met een inhouding van 9% op het oorspronkelijke salaris (7% bij schaal 1-5). <p>De keuze voor één van beide varianten wordt eenmalig gemaakt. Daarnaast zijn alternatieve varianten mogelijk.</p> <p>De medewerker die gebruik maakt van de SOP kan geen aanspraak maken op de werktijdvermindering op grond van artikel M-1, maar heeft recht op een werktijdvermindering van 30 minuten per dag wanneer er sprake is van een werkdag van 8 uur of meer.</p>
	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.
Art M-1	iv. Vrijstelling van diensten: Een medewerker van 50 jaar of ouder kan avondwerk worden opgedragen met een maximum van twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar wegens nieuw avondwerk door uitbreiding of verandering van activiteiten van de werkgever
Art H-9	v. Behoud toeslag oudere medewerkers Bij beëindiging of vermindering van de toeslag onregelmatigheidsdienst buiten eigen toedoen, wordt

voor de medewerker van 60 jaar de betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag heeft ontvangen.

Art T-7

vi. Demotiebeleid: De medewerker die na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (bij een bij het ABP-aangesloten werkgever) een lager betaalde functie aanvaardt, behoudt op eigen verzoek het pensioengevend inkomen dat hoorde bij de oude functie. De pensioenpremie behorend bij het verschil wordt op gebruikelijke wijze tussen werkgever en medewerker verdeeld.

H.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art I-6	De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt lokaal geregeld.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art I-7	De kosten voor openbaar vervoer worden vergoed op de voor de werkgever minst kostbare wijze. Bij gebruik van een eigen motorvoertuig worden de kosten vergoed op basis van hetzelfde traject met het openbaar vervoer, tenzij de werkgever toestemming heeft verleend om met eigen vervoer te reizen. In dit geval is de vergoeding gelijk aan € 0,19.
Art I-8	Verblijfkosten worden vergoed als deze redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.
c. Buitenlandvergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art I-3	De medewerker die voor minimaal een halve normbetrekking in dienst treedt voor onbepaalde tijd en die in de standplaats gaat wonen, heeft onder voorwaarden gedurende twee jaar aanspraak op een tegemoetkoming van verhuiskosten.
Art I-4	Wanneer de medewerker binnen 2 jaar na verhuizing ontslag op eigen verzoek in dienst, kan hem verplicht worden een evenredig deel van de tegemoetkoming terug te betalen. Wanneer een medewerker door de werkgever verplicht wordt om te verhuizen, dan is de terugbetalingsplicht niet van toepassing op hem.
Art I-3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> een bedrag voor de inrichtingskosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris met een maximum van € 5.446,-; een bedrag van maximaal € 1.589,- voor alle andere uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
Art J-9	<p>De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor ten hoogste twee en in bijzondere gevallen vier dagen in het kader van een verhuizing in geval van verandering van standplaats.</p> <p>Voor het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats krijgt hij ten hoogste twee dagen verlof met behoud van bezoldiging.</p>

H.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)																			
a. Bovenwettelijke WW																			
BWRHBO Art 5, 8, 9,15	<p>De medewerker die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste twee maanden aangevuld tot 83%, vanaf de derde t/m de twaalfde maand tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Aansluitende uitkering: de medewerker heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van leeftijd en diensttijd:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Diensttijd min. 5 jr.</th> <th>Diensttijd min. 7 jr.</th> <th>Diensttijd min. 12 jr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bij 41 jr: 0,5 jaar</td> <td>Bij 45 jr: 2,5 jaar</td> <td>Bij 50 jr: 10 jaar</td> </tr> <tr> <td>Bij 42 jr: 1 jaar</td> <td>Bij 46 jr: 3 jaar</td> <td>Bij 51 jr: 9 jaar</td> </tr> <tr> <td>Bij 43 jr: 1,5 jaar</td> <td>Bij 47 jr: 3,5 jaar</td> <td>Bij 52 jr: 10 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 44 jr: 2 jaar</td> <td>Bij 48 jr: 4 jaar</td> <td>Bij 53 jr: 8 jr</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vanaf 49: 4,5 jaar</td> <td>Bij 54 jr: tot 65 jr</td> </tr> </tbody> </table> <p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. ▪ in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode. 	Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.	Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 50 jr: 10 jaar	Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar	Bij 51 jr: 9 jaar	Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar	Bij 52 jr: 10 jr	Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar	Bij 53 jr: 8 jr		Vanaf 49: 4,5 jaar	Bij 54 jr: tot 65 jr
Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.																	
Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 50 jr: 10 jaar																	
Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar	Bij 51 jr: 9 jaar																	
Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar	Bij 52 jr: 10 jr																	
Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar	Bij 53 jr: 8 jr																	
	Vanaf 49: 4,5 jaar	Bij 54 jr: tot 65 jr																	
b. Functioneel leeftijdsontslag																			
	Wordt niet geregeld in de cao.																		
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie																			
Art R-2, R-4	Het lokale overleg tussen CAO-partijen zal gericht zijn op het bereiken van overeenstemming over de wijze waarop omgegaan wordt met arbeidsvoorwaardelijke consequenties van de reorganisatie. De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie.																		

H.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art H-10	Bij waarneming van een hogere functie van minimaal 31 dagen wordt de medewerker voor de duur van de waarneming ingeschaald alsof hij in die functie is benoemd.
b. Gratificaties	
Art H-5	Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het maandinkomen. De werkgever kan op grond van een bijzondere prestatie van de medewerker een eenmalige gratificatie toekennen.
Art H-4	De werkgever kan de medewerker die het maximum zijn functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van maximaal 15% van het salaris toekennen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver of andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

H.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
Art O-5	Met de medewerker wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld voor deskundigheidsbevordering. Het budget bestaat uit 0,8% van zijn jaarsalaris met een minimum van € 300,-.
Art O-1	Studiekosten voor een studie in opdracht van de werkgever worden volledig vergoed.
Art O-2	Studiekosten voor een studie die (tevens) in belang van de functie is worden voor 50% vergoed (of 75% in uitzonderlijke gevallen).
Art O-1/2	Reis- en verblijfkosten worden vergoed volgens de regeling reis- en verblijfkosten.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art O-1	Voor studie in opdracht van de werkgever wordt de medewerker vrijgesteld van zijn werkzaamheden als de studie binnen werktijd plaats vindt.
Art O-2	Voor studie die (tevens) in belang van de functie is kan betaald studieverlof verleend worden voor maximaal een halve dag per week. Als de studie tijdens werkuren moet worden gevolgd kan betaald studieverlof worden verleend voor maximaal een hele dag per week. Voor examens of tentamens kan studieverlof worden verleend. Tevens kan voor voorbereiding van examen of tentamens studieverlof worden verleend voor maximaal 5 halve dagen per jaar.
Art O-4	De medewerker die in het kader van de bevordering van zijn emplooibaarheid een opleiding wil volgen voor een wending in zijn loopbaan kan aanspraak maken op maximaal 10 scholingsdagen als de medewerker bereid is minimaal de gelijke hoeveelheid vrije tijd voor de opleiding in te zetten.
Art O-5	Voor het realiseren van het persoonlijk ontwikkelplan heeft <i>onderwijsgevend personeel</i> recht op tenminste 59 uur deskundigheidsbevordering en het overig personeel heeft recht op 20 uur. Deze uren zijn onderdeel van de te realiseren normjaartaak van 1659 uur.

H.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoeslag									
Bijlage III	€146,11 per maand								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)									
Art T-4	€ 300,- per jaar (deeltijders naar rato). Bij deelname aan de collectieve zorgverzekering nog eens € 100,- per jaar voor de aanvullende verzekering vanaf de BeterAfPLus Polis 3 sterren.								
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar									
ZAHBO Art 4, 5, 39	Onvoorwaardelijke aanvulling inkomen: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3e half jaar</td> <td>70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)</td> </tr> <tr> <td>4e half jaar</td> <td>70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)</td> </tr> </table>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)	4e half jaar	70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)
1e half jaar	100%								
2e half jaar	100%								
3e half jaar	70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)								
4e half jaar	70% (80% onder voorwaarden en 100% indien voor ten minste 45% van de betrekkingsomvang de werkzaamheden worden hervat)								
ZAHBO Art 39	<p>Als bij ontslag de medewerker wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal zes maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p> <p>De gewezen ambtenaar die binnen vier weken na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt voor het verrichten van een naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft gedurende die ongeschiktheid, doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, aanspraak op de laatstelijk genoten bezoldiging.</p>								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
	Uitkering via pensioenregeling ABP.								
ZAHBO Art 20 Cao Art Q-6	Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kan de medewerker worden ontslagen. Medewerkers die voor 35% of minder arbeidsongeschikt zijn kunnen niet op grond van deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen.								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
	Niet opgenomen in de cao.								
f. Overige vergoedingen									
Cao Art I-4	Elke bedrijfshulpverlener ontvangt een maandelijkse toelage.								
Cao Art H-6	De werkgever kan de medewerker een arbeidsmarkttoelage toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is.								

H.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
Art H-11 Student-assistent	De hoofdstukken F, N en O alsmede de artikelen H-3, H-4, H-5, H-6 en H-8 t/m H-10 zijn niet van toepassing op de student-assistent.
Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen	<p>De hogeschool besteedt 1,15% van de brutoloon som aan decentraal overleg over arbeidsvoorwaarden. Dit budget is beschikbaar voor de door het lokale cao-overleg te maken nieuwe afspraken dan wel het verbeteren van bestaande regelingen over onder meer de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ betaald ouderschapsverlof. Een regeling op dit terrein zal minimaal inhouden dat over de periode van ouderschapsverlof de opbouw van pensioenrechten volledig zal worden voortgezet en dat de grondslag voor de sociale verzekeringen niet aangetast wordt. ▪ kinderopvang. Een regeling op dit terrein zal minimaal betrekking hebben op de opvang van kinderen in de leeftijdscategorie 0 tot 4 jaar. De verplichte werkgeversbijdrage per medewerker zal in mindering worden gebracht op het beschikbare budget. ▪ doelgroepenbeleid. Beleidsafspraken zullen worden gericht op het wegnemen van fysieke en financiële belemmeringen voor arbeidsdeelname door allochtonen, arbeidsgehandicapten, mensen met een gesubsidieerde arbeidsplaats en vrouwen. ▪ participatiebeleid/banen. Besproken zal worden of en in welke mate participatie-banen ingezet kunnen worden binnen de hogeschool. Ook zal de mogelijkheid nagegaan worden van de doorstroom van mensen met een participatie-baan naar regulier werk. ▪ aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer. ▪ aanvullende afspraken zorgverlof. ▪ aanvullende afspraken gezondheidsbeleid. ▪ aanvullende afspraken loopbaanbeleid (voor medewerkers die zich op eigen initiatief op een functie elders willen voorbereiden). ▪ telewerken.

I. Sector Wetenschappelijk onderwijs

I. Sector Wetenschappelijk onderwijs

De onderzochte regelingen voor het Voortgezet onderwijs zijn:

- Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU) 12-2008
- Cao Nederlandse Universiteiten 1-3-2010 (verlengd tot 31-12-2011)
- Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 1-1-2008

I.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

a. Standaard arbeidsduur (in uren per jaar)

Art 4.1, 4.7	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1693uur op jaarbasis.
Art 4.9	<p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 38 uur.</p> <p>II. Verlof: 232 uur per kalenderjaar bij een 38-urige werkweek.</p> <p>IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei.</p> <p>Gemiddeld aantal feestdagen: 7,6 dagen.</p>

b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 36,86 / 40)

Art 5.6	De afwijking bij een flexibele werkduur bedraagt 2 uren per week, waarvoor de medewerker op jaarbasis 96 vakantie-uren inlevert bij een korter dan standaard werkduur, dan wel extra ontvangt bij een langer dan standaard werkduur. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele werkduur is 40 uren.
---------	--

c. Werkijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken

Wordt niet geregeld in de cao.

d. Meer/minder werken via keuzesysteem

Art 5.1, 5.3, 5.4	De medewerkers kan maximaal 76 vakantie-uren per boekjaar verkopen of kan extra vakantie-uren kopen.
-------------------	--

e. Niveau van overwerktoeslagen

Art 1.1, 3.28	<p><u>Ondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Voor medewerkers met een salaris in schaal 1 t/m 10 wordt voor overwerk van minimaal een half uur van de normale dagelijkse werktijd een vergoeding toegekend. De medewerker kan kiezen uit een vergoeding op basis van verlof of uitbetaling.</p>
---------------	--

Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon (1/165 van het maandsalaris):

Ma-vr	00 – 07 en 18 – 24 uur	150%
Ma-vr	07 – 18 uur	125%
Za	00 – 16 uur	150%
Za	16 – 24 uur	200%
Zo en feestdagen	00 – 24 uur	200%

f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen

Art 3.25	<p><u>Ondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 die arbeid verrichten buiten het dagdienstvenster wordt een toelage toegekend. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.</p>
----------	---

Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:

Ma-vr	00 – 07 en 20 – 24 uur	40%
Za	00 – 24 uur	40%
Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	75%

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen

Art 3.27	<p><u>Ondersteunend en beheerspersoneel</u></p> <p>Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 die zich (vrij) regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep arbeid te verrichten, wordt een toelage toegekend.</p> <p>Per vol uur bereikbaarheid bedraagt de toelage 10% van het salaris per uur. Dit wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris van salarisschaal 3.</p> <p>Bij een aanwezigheidsdienst wordt de berekende toelage verhoogd met 25% van het salaris per uur.</p>
----------	---

Bij werkzaamheden geldt de overwerkregeling, waarbij minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed.

h. Inconvenientenvergoedingen

Wordt niet geregeld in de cao.

i. Mobiliteitstoelagen

Wordt niet geregeld in de cao.

I.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden																			
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)																			
Art 4.13a-f	i. Ouderschapsverlof: Doorbetaling van ouderschapsverlof van dertien maal de arbeidsduur per week voor 62,5% van de bezoldiging. Bij ontslag binnen zes maanden na afloop van het verlof is de ambtenaar verplicht tot terugbetaling.																		
Art 4.13	ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk. Een aanvullende regeling is lokaal te bepalen.																		
Art 4.15	iii. Calamiteitenverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.																		
Art 4.14	iv. Kortdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk. v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk. vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk. vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao																		
Art 4.12	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.																		
b. Ouderenregelingen																			
Art 4.8	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren: bij Bijzondere Universiteiten: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">18</td><td>24 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">19</td><td>16 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">20</td><td>8 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">30 t/m 39</td><td>8 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">40 t/m 44</td><td>16 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">45 t/m 49</td><td>24 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">50 t/m 54</td><td>32 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">55 t/m 59</td><td>40 uren</td></tr> <tr><td style="background-color: #f8d7da;">vanaf 60</td><td>48 uren</td></tr> </tbody> </table>	18	24 uren	19	16 uren	20	8 uren	30 t/m 39	8 uren	40 t/m 44	16 uren	45 t/m 49	24 uren	50 t/m 54	32 uren	55 t/m 59	40 uren	vanaf 60	48 uren
18	24 uren																		
19	16 uren																		
20	8 uren																		
30 t/m 39	8 uren																		
40 t/m 44	16 uren																		
45 t/m 49	24 uren																		
50 t/m 54	32 uren																		
55 t/m 59	40 uren																		
vanaf 60	48 uren																		
Art 4.5	ii. Seniorenverlof: De medewerker van zestig jaar of ouder kan dagelijks een half uur korter werken op dagen waarop zijn arbeidsduur minimaal 8 uur bedraagt. Bij deelname aan een seniorenregeling bestaat geen aanspraak op de werktijdverkorting.																		
Art 4.22	Seniorenregeling 2006: Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds medewerker recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien de medewerker gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele leeftijdsuren. iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen. iv. Vrijstelling van diensten: niet opgenomen in de cao																		
Art 3.26	v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Bij beëindiging of vermindering van de toeslag onregelmatigheidsdienst buiten eigen toedoen, wordt voor de medewerker van 55 jaar de betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 15 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige diensten heeft ontvangen.																		

Art 7.1

vi. Demotiebeleid:

Indien een medewerker na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en medewerker afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband.

I.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art 3.21	De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt lokaal geregeld.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art 3.21	De vergoeding voor reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen wordt lokaal geregeld.
c. Buitenlandvergoedingen	
Art 3.22	Lokaal kan geregeld worden om onkosten in het kader van het in standhouden van competenties buitenlandse studiereizen te vergoeden.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art 1.9	De medewerker kan worden verplicht (nabij) te gaan wonen in zijn standplaats, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de functie.
Art 3.21	De vergoeding voor reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de medewerker wordt lokaal geregeld.

I.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)																			
a. Bovenwettelijke WW																			
BWNU Art 4, 5, 8, 9, 15, 16	<p>De medewerker die recht heeft op een uitkering op grond van de WW heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Aansluitende uitkering: de medewerker heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van leeftijd en diensttijd:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Diensttijd min. 5 jr.</th> <th>Diensttijd min. 7 jr.</th> <th>Diensttijd min. 12 jr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bij 41 jr: 0,5 jaar</td> <td>Bij 45 jr: 2,5 jaar</td> <td>Bij 52 jr: tot 65 jr</td> </tr> <tr> <td>Bij 42 jr: 1 jaar</td> <td>Bij 46 jr: 3 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bij 43 jr: 1,5 jaar</td> <td>Bij 47 jr: 3,5 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bij 44 jr: 2 jaar</td> <td>Bij 48 jr: 4 jaar</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vanaf 49: 4,5 jaar</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. ▪ in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode. <p>Onder voorwaarden bestaan rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht.</p>	Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.	Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 52 jr: tot 65 jr	Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar		Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar		Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar			Vanaf 49: 4,5 jaar	
Diensttijd min. 5 jr.	Diensttijd min. 7 jr.	Diensttijd min. 12 jr.																	
Bij 41 jr: 0,5 jaar	Bij 45 jr: 2,5 jaar	Bij 52 jr: tot 65 jr																	
Bij 42 jr: 1 jaar	Bij 46 jr: 3 jaar																		
Bij 43 jr: 1,5 jaar	Bij 47 jr: 3,5 jaar																		
Bij 44 jr: 2 jaar	Bij 48 jr: 4 jaar																		
	Vanaf 49: 4,5 jaar																		
b. Functioneel leeftijdsontslag																			
	Wordt niet geregeld in de cao.																		
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie																			
Art 9.8	Bij iedere reorganisatie geldt het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties uit de CAO.																		
Art 9.14	De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde medewerker zal, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de medewerker, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen op het gebied van employability.																		

I.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art 3.14	Arbeidsmarkttoelage: De werkgever kan aan de medewerker een toelage toekennen om redenen van mobiliteit, werving of behoud.
Art 3.7, 3.15	Bij waarneming van een hogere functie van minimaal 31 dagen wordt de medewerker voor de duur van de waarneming een toelage toegekend ten hoogte van het verschil tussen het eigen salaris en de salarisschaal van de waarnemende functie.
b. Gratificaties	
Art 3.19	Jubileumgratificatie: hoogte wordt lokaal bepaald.
Art 3.13	Functioneringstoelage: Bij een zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan de werkgever aan de medewerker een toelage toekennen voor de duur van een jaar.
Art 3.16	In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de medewerker of aan een groep medewerkers een toelage toekennen.
Art 3.20	Gratificatie arbeidsprestaties: De werkgever kan een gratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen.

I.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
Art 6.9	<p>De werkgever dient faciliteiten ten behoeve van scholing te verlenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Als dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De studie kan door de werkgever verplicht worden. ▪ Op verzoek van de medewerker, wanneer de studie noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de medewerker binnen zijn functie. ▪ Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de medewerker, ook als er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie en de huidige of een toekomstige functie. <p>Lokaal worden de faciliteiten in een regeling en een eventuele terugbetalingsregeling opgesteld.</p>
Art 6.5	<p>Lokaal wordt een regeling loopbaanbeleid opgesteld.</p> <p>Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eens per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek.</p> <p>De medewerker die een dienstverband voor bepaalde tijd van minimaal twee jaar heeft wordt de gelegenheid geboden om loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie op kosten van de werkgever.</p>
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art 6.9	Faciliteiten met betrekking tot scholing worden lokaal geregeld.

I.7 Overig

Overig	
a. Vloer vakantietoeslag	
Art 3.12, Bijlage A	€145,65 per maand.
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	
Niet opgenomen in cao.	
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar	
ZANU Art 4, 6, 39	<p>Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging: 1^e 9 maanden: 100% . Vanaf 10^e maand: 76% (100% bij dienstongeval).</p> <p>Als bij ontslag de medewerker wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij gedurende een termijn van negen maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 76% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal negen maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p> <p>De gewezen ambtenaar die binnen vier weken na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt voor het verrichten van een naar aard en omvang soortgelijke betrekking, ontvangt gedurende 39 weken zijn laatstelijk genoten bezoldiging en daarna nog eens gedurende 13 weken 76% van de laatstelijk genoten bezoldiging, gedurende die ongeschiktheid.</p>
Art 43	In geval van een dienstongeval worden de noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige behandeling vergoed.
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	
Art. 20	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid: Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kan de medewerker worden ontslagen. Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder wordt de medewerker niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Over de niet-gewerkte uren ontvangt de medewerker 80% van de oorspronkelijke bezoldiging. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% bestaat een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de betrokkene volledig te benutten door hem te herplaatsen.</p>
Art 41	De gewezen medewerker die voor 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard en een IVA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden, ontvangt van de gewezen werkgever een aanvulling op de IVA uitkering tot maximaal 90% van de oorspronkelijke bezoldiging van de (gewezen) medewerker.
Bijlage E.3	Iedere werkgever biedt zijn medewerkers een collectief contract aan voor een individueel af te sluiten verzekering die een aanvulling biedt op het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen. De premie van deze verzekering komt voor rekening van de medewerker.
e. Werkgeversbijdrage levensloop	
Niet opgenomen in de cao.	

I.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
Art 4.4a	<p>Funciecontracten (experimenteerartikel): met een medewerker behorende tot het wetenschappelijk personeel kan met wederzijdse instemming van werkgever en medewerker een functiecontract worden gesloten.</p> <p>Hierin worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. De medewerker draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan verlof en de arbeids- en rusttijden.</p>
Art 10.3	<p>Uitsluitingen student-assistent</p> <p>De artikelen 1.5 lid 2, 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.13 t/m 15, 3.18, 3.21 en 6.9, 8.3 lid 3 en 8.12 zijn niet van toepassing op de student-assistent.</p>
b. Algemeen	
Diverse regelingen kunnen lokaal worden bepaald.	

J. Sector

Onderzoeksinstellingen

J. Sector Onderzoeksinstellingen

De onderzochte regelingen voor de onderzoeksinstellingen zijn:

- Cao Onderzoeksinstellingen 1-1-2008
- Regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid personeel Onderzoeksinstellingen 4-2007
- Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoeksinstellingen 11-2007

J.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden																									
a. Standaard arbeidsduur (in uren per jaar)																									
	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1701 uur op jaarbasis.																								
Art 4.1	I. Gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38 uur.																								
Art 5.1	II. Verlof incl. ADV: 338 uur per kalenderjaar bij een 40-urige werkweek.																								
Bijlage 3 Art 2 / 6	IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,0 dagen.																								
b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 38)																									
Art 4.1	De arbeidsduur kan worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.																								
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken																									
	Wordt niet geregeld in de cao.																								
d. Meer/minder werken via keuzesysteem																									
Bijlage 6 Art 3 / 4	De werknemer kan maximaal 120 vakantie-uren per kalenderjaar verkopen. Voor de schalen 15 t/m 18 geldt een maximum van 200 uur. De werknemer kan maximaal 80 vakantie-uren per kalenderjaar kopen.																								
e. Niveau van overwerktoeslagen																									
Art 3.18	Voor medewerkers met een salaris in schaal 1 t/m 10 wordt voor overwerk van minimaal een half uur van de normale dagelijkse werktijd een vergoeding toegekend. De vergoeding bestaat in principe uit verlof en een toeslag.																								
	Totale vergoeding als percentage van het uurloon:																								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma</td> <td>20 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Di – vrij</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>06 – 20 uur</td> <td>125% (bij langer dan 2 uur overwerk: 150%)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>00 – 18 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>18 – 24 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Zo en feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Dag volgend op feestdag</td> <td>06 – 20 uur</td> <td>200%</td> </tr> </tbody> </table>	Ma	00 – 06 uur	200%	Ma	20 – 24 uur	150%	Di – vrij	00 – 06 uur	150%	Ma-vr	06 – 20 uur	125% (bij langer dan 2 uur overwerk: 150%)	Za	00 – 18 uur	150%	Za	18 – 24 uur	175%	Zo en feestdagen	00 – 24 uur	200%	Dag volgend op feestdag	06 – 20 uur	200%
Ma	00 – 06 uur	200%																							
Ma	20 – 24 uur	150%																							
Di – vrij	00 – 06 uur	150%																							
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (bij langer dan 2 uur overwerk: 150%)																							
Za	00 – 18 uur	150%																							
Za	18 – 24 uur	175%																							
Zo en feestdagen	00 – 24 uur	200%																							
Dag volgend op feestdag	06 – 20 uur	200%																							
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen																									
Art 3.10	Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 die arbeid verrichten buiten het dagdienstvenster wordt een toelage toegekend. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.																								
	Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:																								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>06 – 08 en 18 – 22 uur</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>22 – 06 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Zo en Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table>	Ma-vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20%	Ma-vr	22 – 06 uur	40%	Za	00 – 24 uur	40%	Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	70%												
Ma-vr	06 – 08 en 18 – 22 uur	20%																							
Ma-vr	22 – 06 uur	40%																							
Za	00 – 24 uur	40%																							
Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	70%																							
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen																									
Art 3.12	Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 die zich (vrij) regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep arbeid te verrichten, wordt een toelage toegekend.																								
	De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het salaris behorend bij salarisnummer 10 van salarisschaal 6: 5% voor uren op ma t/m vrij; 10% voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen.																								

h. Inconvenientenvergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
i. Mobiliteitstoelagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

J.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden									
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)									
Art 5.15 Art 5.19	i. Ouderschapsverlof: gedeeltelijk doorbetaald als het kind de leeftijd van 4 jaar nog niet heeft bereikt; 75% van de bezoldiging gedurende 13 weken.								
Art 5.9d	ii. Adoptieverlof: 5 weken behoud volledige bezoldiging (op te nemen binnen 16 weken).								
Art 5.10	iii. Calamiteitenverlof: eerste 40 uur verlof doorbetaling volledige bezoldiging; navolgende uren 70% van de bezoldiging.								
Art 5.13	iv. Kortdurend zorgverlof: behoud volledige bezoldiging.								
Art 5.13	v. Langdurend zorgverlof: bij ernstige ziekte 1 maand palliatief zorgverlof met behoud van bezoldiging; verdere verlenging mogelijk; eerste verlengde maand in ieder geval recht op 50% van bezoldiging. Verdere verlenging in beginsel onbezoldigd.								
Art 5.21	vi. Kraamverlof partner: niet opgenomen in de cao.								
Art 5.21	vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao.								
Art 5.21	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
b. Ouderenregelingen									
Art 4.1.2 / 14.6	<p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren:</p> <p>Vanaf 1 januari zijn leeftijdsuren bevroren op niveau van 21 december 2008. Werknemers van 45 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2009 in dienst komen, krijgen leeftijdsuren op basis van hun leeftijd op peildatum 31 december 2008.</p> <p>Vakantieverlofaanspraak afhankelijk van de leeftijd was:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">45 t/m 49</td> <td>24 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">50 t/m 54</td> <td>32 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">55 t/m 59</td> <td>40 uren</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">vanaf 60</td> <td>48 uren</td> </tr> </tbody> </table>	45 t/m 49	24 uren	50 t/m 54	32 uren	55 t/m 59	40 uren	vanaf 60	48 uren
45 t/m 49	24 uren								
50 t/m 54	32 uren								
55 t/m 59	40 uren								
vanaf 60	48 uren								
Art 4.2	<p>ii. Seniorenverlof:</p> <p>De werknemer van zestig jaar of ouder kan dagelijks een half uur korter werken op dagen waarop zijn arbeidsduur minimaal 8 uur bedraagt met behoud van bezoldiging.</p> <p>Werknemers met tenminste 5 jaar ABP-diensttijd en die minstens 5 jaar in dienst zijn bij een van de WVOI-instellingen, kunnen vanaf 59 jaar maximaal 156 seniorendagen ontvangen bij doorbetaling van 85% van het salaris.</p>								
Bijlage 2 Art 2 / 4	<p>iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.</p>								
Art 4.1.7	<p>iv. Vrijstelling van diensten: Werknemers van 55 jaar en ouder in principe geen werkzaamheden tussen 22 – 06 uur.</p>								
Art. 3.11	<p>v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Voor de ambtenaar van 60 jaar die een toeslag krijgt voor onregelmatigheidsdiensten, wordt betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatigheidsdiensten heeft ontvangen.</p>								

vi. Demotiebeleid:

Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband.

J.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art 10.1	Woon-/werkverkeer wordt lokaal geregeld.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art 10.1	Vergoeding/tegemoetkoming reis- en verblijfkosten dienstreizen wordt lokaal geregeld.
c. Buitenlandvergoedingen	
Art 10.1 e	Vergoeding/tegemoetkoming kosten in verband met verhuizingen vanuit en naar het buitenland wordt lokaal geregeld.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art 1.5 / 7 Art 10.3 / 4 / 5	Als een medewerker vanwege het dienstbelang dichterbij zijn standplaats moet gaan wonen. Bij ontslag nemen binnen twee jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten (deels) terug worden betaald.
Art 10.6	De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel. ▪ een bedrag voor herinrichtingskosten tot maximaal € 5.445,-.
Art 10.7	Kosten tijdelijke huisvesting/pensionkosten: indien redelijkerwijs reizen tussen woonplaats en standplaats niet mogelijk is maximaal 1 jaar tegemoetkoming kosten verblijf in een pension in de standplaats; maximaal €230 per maand. Indien werknemer een pensionkostenvergoeding is toegekend: reiskosten vergoed voor ten hoogste één heen-en terugreis per maand.

J.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	
a. Bovenwettelijke WW	
B-WOI	<p>Overgangsmaatregel: De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 2 maanden aangevuld tot 75% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Aansluitende uitkering: de werknemer heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.</p>
b. Functioneel leeftijdsontslag	
	Wordt niet geregeld in de cao.
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie	
Art. 9.5	Bij ontslag geldt het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties uit de CAO.

J.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art 3.9	Bij waarneming van een hogere functie van minimaal 30 dagen wordt de medewerker voor de duur van de waarneming een toelage toegekend; bij volledige waarneming toelage gelijk aan verschil tussen het eigen salaris en het salaris dat zou hebben gegolden wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris zou hebben gegolden.
b. Gratificaties	
Art 3.7 / 8	<p>Jubileumgratificatie: werkgever stelt regeling ambtsjubileumgratificaties vast.</p> <p>Functioneringstoelage: Bij een zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan de werkgever aan de werknemer een toelage toekennen voor de duur van een jaar; kan worden onder bijzondere omstandigheden langer duur dan 1 jaar. Omvang ten hoogste 15%.</p> <p>Gratificatie arbeidsprestaties: De werknemer kan wegens bijzondere prestaties een gratificatie en/of extra verlof worden toegekend.</p>

J.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
Art 6.1 / 2 / 4	<p>Werknemer heeft recht en verplichting tot scholing. Scholing wordt onderscheiden in twee soorten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ scholing in kader van goede uitoefening huidige of (aanwijsbaar) toekomstige functie. Volledige vergoeding studiekosten. ▪ scholing in kader van vergroten inzetbaarheid werknemer in de eigen organisatie dan wel elders; tenminste 50% vergoeding studiekosten. Indien in belang organisatie vergoeding studiekosten 100%. <p>Tenminste 1 x per 5 jaar opstellen Professioneel Ontwikkelingsplan (POP) met daarin afspraken over benodigde investering in tijd en geld. Werknemer heeft eenmaal per 5 jaar recht op professioneel loopbaanadvies.</p>
Art 12.6	De onderzoeker in opleiding heeft jaarlijks de mogelijkheid om 10 verlofdagen in te zetten voor een budget ten behoeve van carrièregerichte maatregelen. De reguliere vergoeding blijft van toepassing.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art 6.1 / 2	<p>Bij scholing in kader van goede uitoefening huidige functie: volledig studieverlof.</p> <p>Bij scholing in kader van vergroten inzetbaarheid werknemer: tenminste 50% studieverlof Indien in belang organisatie volledig studieverlof.</p>

J.7 Overig

Overig	
a. Vloer vakantietoelage	
Bijlage 1	€132,57 per maand.
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	
	Niet opgenomen in cao.
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar	
Art 8.2, ZAOI	Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging: 1 ^e 12 maanden: 100% . 2 ^e 12 maanden: 70% (85% indien voor meer dan 50% van de arbeidsduur arbeid wordt verricht).
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	
ZAOI	Uitkering via pensioenregeling ABP. Bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid bestaat recht op suppletie: gedurende de eerste drieëndertig maanden 80% van de oorspronkelijke bezoldiging en gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70% van de oorspronkelijke bezoldiging.
e. Werkgeversbijdrage levensloop	
	Niet opgenomen in de cao.
f. Overige vergoedingen	
Art 10.1	Vergoeding/tegemoetkoming kosten: Telecommunicatieapparatuur; maaltijden tijdens in opdracht van werkgever verricht overwerk; drukken proefschrift. Vergoeding van de noodzakelijke kosten gemaakt ten behoeve van uitoefening functie.
	De medewerker die aangewezen is om thuis te (kunnen) werken heeft recht op faciliteiten en kostenvergoedingen. De kostenvergoedingen bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> ▪ vergoeding van alle voor de dienst gemaakte telefoonkosten ▪ vergoeding van alle voor de dienst gemaakte internetkosten ▪ vergoeding voor gebruik privéruimte € 22,69 per maand wanneer voor het thuiswerken gebruik wordt gemaakt van een eigen computer
Art 3.13	Toelage werving en behoud: werkgever kan toelage toekennen om redenen van werving en behoud.

K. Sector Universitair Medische Centra

K. Sector Universitair Medische Centra

De onderzochte regelingen voor het Voortgezet onderwijs zijn:

- Cao Universitair Medische Centra 1-3-2011
Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC) 11-7-2008

K.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden	
a. Standaard arbeidsduur (in uren per jaar)	
Art 15.6 Art 15.7, 15.8	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1848 - 2218 uur op jaarbasis (uitgaande van 24 verlofdagen) .</p> <p>I. Arbeidsduur per week bedraagt tenminste 40 en ten hoogste 48 uur per week. II. Verlof: 24 dagen per kalenderjaar en in geval van ziekte 20 dagen. Indien de productieafspraken in het betreffende jaar zijn gerealiseerd heeft de academisch medisch specialist jaarlijks recht op zes bijzondere verlofdagen.</p>
Art 13.3	<p><u>Arts-assistent</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 2131 uur op jaarbasis.</p>
Art 7.1.1	<p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 46 uur. II. Verlof: 9% van de arbeidsduur per kalenderjaar. Op basis van 46 uur is dit 215 uur. IV. De waarde van een feestdag is 9,2 uur, dus uitgaande van 5,86 feestdagen totaal 54 uur.</p>
Art 16.6.1 Art 7.1.1	<p><u>Leerling in opleiding</u> I. Arbeidsduur per week bedraagt maximaal 36 uur per week. II. Verlof: 9% van de arbeidsduur per kalenderjaar. Op basis van 36 uur is dit 168 uur. IV. De waarde van een feestdag is 7,2 uur, dus uitgaande van 5,86 feestdagen totaal 42 uur.</p>
Art 6.1 Art 7.1.1	<p><u>Overig personeel</u> Voltijd netto arbeidsduur bedraagt 1668 uur op jaarbasis.</p> <p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur II. Verlof: 9% van de arbeidsduur per kalenderjaar. Op basis van 36 uur is dit 168 uur. IV. De waarde van een feestdag is 7,2 uur, dus uitgaande van 5,86 feestdagen totaal 42 uur.</p>
Art 6.1	<p><u>Voltallig personeel</u> IV. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd (en de door de werkgever toegevoegde feestdagen). Gemiddeld aantal feestdagen: 5,86 dagen.</p>
b. Afwijkende arbeidsduur (fte meer dan 36 / 46 / 48)	
Art 15.6.4	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt inclusief arbeid verricht tijdens diensten ten hoogste 55 uur gemiddeld per week op jaarbasis.</p>
Art 6.1.1	<p><u>Overig personeel</u> De medewerker met een fulltime dienstverband kan tijdelijk 37, 38, 39 of 40 uur per week werken. In totaal mag er per jaar maximaal 208 uren meer arbeid verricht worden.</p>
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken	
Wordt niet geregeld in de cao.	
d. Meer/minder werken via keuzesysteem	
Art 18.2	De werknemer kan maximaal 168 vakantie-uren per boekjaar kopen.
e. Niveau van overwerktoeslagen	
Art 15.5	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> De standaard overwerkregeling is niet van toepassing op de academisch medisch specialist. De academisch medisch specialist die de voor hem geldende arbeidsduur van gemiddeld ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten en arbeid verricht tijdens diensten) dan wel 55 uur (inclusief</p>

arbeid verricht tijdens diensten) op jaarbasis overschrijdt, zal een gratificatie toegekend krijgen als de productieafspraken die gelden tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd zijn gerealiseerd. De hoogte van de gratificatie is bij overschrijding van het gemiddelde met:

- drie tot vijf uur per week 5% van zijn schaalsalaris op jaarbasis.
- meer dan vijf uur per week 10% van zijn schaalsalaris op jaarbasis.

Overig personeel

Art 4.7.6.1

Voor medewerkers met een salaris in schaal 1 t/m 10 wordt voor overwerk van minimaal een half uur van de normale dagelijkse werktijd een vergoeding toegekend. Indien de medewerker de overuren niet binnen een termijn van 13 weken kan compenseren, bestaat recht op een totale overwerkvergoeding van 150% van het uurloon per uur overwerk.

f. Niveau van onregelmatigheidstoelagen

Art 15.4.1

Academisch Medisch specialist

De academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij de roostering is gebaseerd op 24 uur arbeid per dag, heeft recht op een toelage 24-uursdiensten van 10% van zijn schaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal ‘universitair medisch specialist’. Het rooster zal daarbij worden gebaseerd op 40 uur per week. Indien onder voorwaarden de ingeroosterde diensten leiden tot een gemiddelde werkweek van 48 tot ten hoogste 55 uur op jaarbasis heeft de academisch medisch specialist recht op een toelage van 20% (ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7).

Art 4.7.3.1
Art 13.5

Arts-assistent en overig personeel

Aan de medewerker met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 en de arts-assistent die arbeid verrichten buiten het dagdienstvenster wordt een toelage toegekend. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.

Totale vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:

Ma-vr	00 – 07 en 20 – 24 uur	47%
Za	00 – 08 en 12 – 24 uur	47%
Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	72%

g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen

Art 15.4.2

Academisch Medisch specialist

De academisch medisch specialist heeft aanspraak op een toelage verzwarende omstandigheden afhankelijk van de frequentie van diensten in de avond, nacht en het weekeinde. De toelage wordt berekend over ten hoogste salarisnummer 7 van de salarisschaal universitair medisch specialist.

1	0%	Geen/nauwelijks bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en werkzaamheden tijdens deze diensten
2	5%	Sporadisch bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en weinig werkzaamheden tijdens deze diensten
3	10%	Regelmatig bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en regelmatig werken tijdens deze diensturen
4	20%	Vaak bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en vaak werken tijdens deze diensten

Art 15.4.2.1

Om in aanmerking te komen voor de toelage moet een bepaalde mate van bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten per maand verricht worden:

Aantal dienst dagen	Minder dan 5 uur per dienst	5 – 10 uur per dienst	11 – 20 uur per dienst	Meer dan 20 uur per dienst
< 2	0%	5%	10%	10%
2-6	5%	10%	10%	20%
6-10	5%	10%	20%	20%
> 10	10%	20%	20%	20%

Art 4.7.4.1	<p><u>Overig personeel</u> Aan medewerkers met een salaris in salarisschaal 1 t/m 10 of leerlingen die zich bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep arbeid te verrichten, wordt een toelage toegekend.</p> <p>Per uur bereikbaarheid bedraagt de toelage:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 6% van het salaris per uur op maandag t/m vrijdag.▪ 12% van het salaris per uur op zaterdag, zondag of een feestdag. <p>Dit wordt berekend over ten minste het salaris per uur, dat is afgeleid van salarisnummer 9 van salarisschaal 3 en ten hoogste van salarisnummer 10 van salarisschaal 7.</p> <p>Bij een aanwezigheidsdienst wordt de berekende toelage verhoogd met 25% van het salaris per uur.</p>
Art 4.7.4.2	Bij werkzaamheden geldt dezelfde toeslag als bij onregelmatigheidsdienst.
h. Inconvenientenvergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
i. Mobiliteitstoelagen	
Art 15.4.3	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> Aan de academisch medisch specialist kan een toelage of een uitkering worden toegekend om redenen van mobiliteit.</p>
Art. 4.9	<p><u>Overig personeel</u> Indien het naar het oordeel van de werkgever wenselijk is dat de mede werker een andere functie gaat vervullen kan een toelage of uitkering om redenen van mobiliteit worden toegekend. Deze bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal.</p>

K.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)	
Art. 18.4.2	i. Ouderschapsverlof: niet bovenwettelijk.
Art. 7.3.6, 7.3.2	ii. Adoptieverlof: niet bovenwettelijk. Wel ten hoogste drie dagen buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie.
Art. 7.3.3	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.
Art. 7.3.4	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling 70% van de bezoldiging; dit is ten minste gelijk aan 70% van salarisschaal 6.10 van bijlage A, maar niet hoger dan de reguliere bezoldiging.
	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.
Art. 7.3.2	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.
	vii. Mantelzorg: niet opgenomen in de cao.
Art. 7.3.5	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.
b. Ouderenregelingen	
	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren: geen, alleen voor specifieke groep geldt een overgangsregeling.
	ii. Seniorenverlof: geen, alleen voor specifieke groep geldt een overgangsregeling.
	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: geen.
Art. 6.2.3, 15.4.1, 15.4.2	iv. Vrijstelling van diensten: Aan medewerkers van 55 jaar of ouder kan het verrichten van onregelmatige diensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten en overwerk uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen. Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van werkzaamheden in het kader van een 24-uursrooster of verzwarende omstandigheden alleen met zijn toestemming worden opgedragen.
Art. 4.7.3.4, 15.4.1, 15.4.2	v. Behoud toeslag oudere medewerkers: Bij beëindiging of vermindering van de toeslag onregelmatigheidsdienst buiten eigen toedoen, wordt voor de medewerker van 60 jaar de betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatige diensten heeft ontvangen. De academisch medisch specialist behoudt vanaf de leeftijd van 60 jaar de toelage voor 24-uursdiensten en verzwarende omstandigheden zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten.
Art 4.3, 15.3.3	vi. Demotiebeleid: Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar in het geval van vrijwillige demotie een lager salaris heeft, kunnen werkgever en werknemer afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband.
Art. 3.3	Medewerkers die geboren zijn voor 1958 hebben onder voorwaarden recht op een extra persoonlijk budget. Dit extra budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid. (zie ook K.6).

K.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art 5.3	De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt lokaal geregeld.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
<u>Voltallig personeel</u>	
Dienstreizen worden vergoed op basis van:	
Art 5.1.1	▪ OV op basis van eerste klasse.
Art 5.1.2	▪ Taxi in kader van het dienstbelang.
Art 5.1.3	▪ Eigen motorvoertuig: indien toestemming werkgever € 0,28 per kilometer, anders € 0,09 per kilometer.
Art 5.1.4	De werkgever vergoedt de in verband met een dienstreis vanaf 4 uur in redelijkheid gemaakte kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven. Voor kleine uitgaven tijdens een dienstreis vergoedt de werkgever € 2,75 per dag.
c. Buitenlandvergoedingen	
<u>Voltallig personeel</u>	
Art 5.2	De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen naar het buitenland op basis van de voor de sector rijks personeel van toepassing zijnde regeling.
Reisbesluit buitenland Art 6, 8 - 13	Gemaakte reiskosten en verblijfkosten worden vergoed. Ook bijkomende kosten en noodzakelijk gemaakte kosten voor bijzondere kleding en uitrusting worden vergoed.
	Bezoekreizen: Bij een dienstreis van lange duur kan toestemming worden verleend voor één of meer bezoeken van korte duur naar de woonplaats. De reiskosten voor de laagste klasse worden vergoed.
Art 5.4.3	De tegemoetkoming in de verhuiskosten van een uit het buitenland afkomstige medewerker bestaat naast de gebruikelijke verhuiskostenvergoeding, o.a. uit vergoeding van de kosten van het vervoer van het gezin naar de nieuwe woning en vergoeding van kosten ten aanzien van bagage en inboedel.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art 5.4	Als de werknemer vanwege het dienstbelang in of nabij zijn standplaats gaat wonen en de verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt heeft de werknemer onder voorwaarden recht op een vergoeding.
Art 5.4.1	
Art 5.4.2	De tegemoetkoming bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> ▪ een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel. ▪ een bedrag voor eventuele dubbele woonkosten. ▪ een bedrag voor alle andere verhuiskosten tot maximaal € 5.445,-.
Art 5.4.4	De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd, maar nog niet is verhuisd of een tijdelijke werknemer heeft maximaal twee jaar recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer o.b.v. van OV 2 ^e klasse of een tegemoetkoming in de pensionkosten.
Art 5.4.1	Bij ontslag nemen binnen twee jaar na de indiensttreding, dan wel binnen één jaar na de verhuizing is de medewerker verplicht de tegemoetkoming terug te betalen.
Art 5.7	De medewerker die door de werkgever verstrekte inwoning gebruikt, is aan de werkgever een bedrag verschuldigd van 8% van zijn salaris, tot ten hoogste € 140,- per maand.

K.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	
a. Bovenwettelijke WW	
BWUMC Art. 2.1, 2.3	<p>De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.</p> <p>Aansluitende uitkering: de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd heeft onder voorwaarden aan het einde van de duur van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering indien hij een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. Per vol dienstjaar bestaat recht op één maand aansluitende uitkering. De werknemer die 54 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag en een diensttijd heeft van minimaal 10 jaar heeft recht op een aansluitende uitkering tot 65 jaar. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van het ongemaximeerde dagloon, maar maximaal berekend op basis van het maximumbedrag van salarisschaal 12 vermeerderd met de vakantie-uitkering.</p>
Art. 3.1, 3.2	<p>Besluit bovenwettelijke WW: De betrokkene wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft onder voorwaarden recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.</p> <p>Onder voorwaarden bestaat recht op een garantie-uitkering waarbij de aanvullende en aansluitende uitkering, voor zover de duur nog niet is verbruikt, herleven bij de aanvang van de nieuwe WW-uitkering.</p>
b. Functioneel leeftijdsontslag	
	Wordt niet geregeld in de cao.
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie	
Art. 1.7, 1.8	Bij iedere reorganisatie geldt het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties uit de CAO.

K.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art 15.4.4	<u>Academisch Medisch specialist</u> Aan de academisch medisch specialist kan een managementtoelage worden toegekend.
Art 15.4.6	Aan de academisch medisch specialist die gepromoveerd is, met een salaris volgens de schaal ‘universitair medisch specialist’, wordt onder voorwaarden een excellentietoelage toegekend ter hoogte van 8% van zijn salaris.
Art 4.7.2.1	<u>Overig personeel</u> Bij volledige waarneming van een hogere functie van minimaal 30 dagen wordt de medewerker voor de duur van de waarneming een toelage toegekend van 5% van het rekenkundige gemiddelde van het laagste salarisnummer en het hoogste salarisnummer van de salarisschaal waarin de waargenomen functie is gewaardeerd.
Art 4.7.2.2	
b. Gratificaties	
Art 4.6	Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het maandsalaris incl. vakantietoeslag. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal dienstjaren doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst bepalend.
Art 4.7.1	Functioneringstoelage: Bij een zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan de werkgever aan de werknemer een toelage van maximaal 10% van het jaarsalaris toekennen voor de duur van een jaar.
Art 4.10	De werkgever kan de medewerker wegens grote inzet, opmerkelijk positieve functie vervulling, bijzondere prestaties of andere gronden een gratificatie toekennen.
Art 17.4.4	De werkgever kent de onderzoeker in opleiding die zijn opleiding met een promotie afrondt eenmalig een gratificatie van € 750,- bruto toe.

K.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
Art 15.9	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> De academisch medisch specialist heeft recht op ontwikkeling en scholing zodat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. De werkgever kan de academisch medisch specialist in staat te stellen scholing te volgen in het kader van marktverbetering wegens ontslag of een managementopleiding of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen. De kosten en het tijdsbeslag van bovenstaande scholing worden door de werkgever vergoed.</p> <p>Voor de te vergoeden kosten en de terugbetalingsverplichting gelden dezelfde regels als voor het “overig personeel”.</p>
Art 15.9.1	De academisch medisch specialist heeft jaarlijks een persoonlijk budget van € 4.988,- tot zijn beschikking voor kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie. Hieronder vallen onder andere studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia. De ontwikkeling te financieren vanuit het persoonlijk budget is aanvullend ten opzichte van de scholingsregeling.
Art 15.10	
Art 13.4	<p><u>Arts-assistent</u> De werkgever vergoedt aan arts-assistenten 70% van de studiekosten (zie ook de te vergoeden kosten onder “overig personeel”).</p>
Art 16.6.3	<p><u>Leerling in opleiding</u> De kosten van de opleiding in de beroepspraktijkvormingsperiode zijn voor rekening van de werkgever, inclusief het collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.</p>
Art 3.2(1)	<p><u>Overig personeel</u> De medewerker die op of na 1 januari 1950 geboren is heeft recht op een persoonlijk budget. Het persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid. Het persoonlijk budget wordt maandelijks opgebouwd met 1% van het geldende maandsalaris en met 1,8% voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962.</p>
Art 3.2.2	De kosten en de tijd van scholing voor adequate functieontwikkeling of marktverbetering vanwege ontslag, worden vergoed door de werkgever.
Art 3.1	De kosten en het tijdsbeslag van scholing in het kader van loopbaanvorming worden voor de helft vergoed door de werkgever, tenzij hierover een aanvullende afspraak is gemaakt.
Art 3.1.1	De medewerker is verplicht tot (gedeeltelijke) terugbetaling van de voor hem vergoede kosten voor scholing en opleiding als zijn dienstverband wordt beëindigd voordat of binnen twee jaar na de studie met goed gevolg is afgesloten of als de studie niet met goed gevolg wordt afgesloten wegens toedoen van de medewerker zelf.
Art 3.1.3	
Art 3.5	De medewerker heeft eenmaal per vijf jaar recht op loopbaanadvies door een interne deskundige.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art 15.9	<p><u>Academisch Medisch specialist</u> Het tijdsbeslag van scholing komt voor de helft ten laste van de eigen tijd van de academisch medisch specialist tenzij in het jaargesprek hierover een andersluidende afspraak is gemaakt.</p>

Art 15.9.2	De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.
Art 16.6.1	<p><u>Leerling in opleiding</u></p> <p>De tijd waarin de leerling vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt en examen aflegt, wordt aangemerkt als werktijd.</p> <p>De tijd die besteedt dient te worden aan zelfstudie en voorbereiding van examens geldt niet als werktijd.</p>
Art 17.4.2	<p><u>Overig personeel</u></p> <p>Verplichte opleiding wordt in werktijd gegeven. Studie-uren worden niet als werktijd beschouwd.</p>

K.7 Overig

Overig	
a. Vloer vakantietoeslag	
Bijlage E	De vloer vakantietoeslag bedraagt: € 152,21.
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	
	Niet opgenomen in cao.
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar	
Art. 8.5, 8.5.3	Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging: 1 ^e jaar: 100% 2 ^e jaar: 70% (85% indien min. 50% van de arbeidsduur arbeid wordt verricht en 100% bij dienstongeval)
Art. 9.6.2	In geval van een dienstongeval worden de noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige behandeling vergoed.
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	
	Uitkering via pensioenregeling ABP.
Art. 12.10	Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid: Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kan de werknemer worden ontslagen.
Art. 8.8.3	Aanvulling WIA bij beroepsziekte/dienstongeval tot 85% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe inkomen.
Art. 8.5.1	Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder heeft de werknemer die formeel wordt herplaatst recht op een salarisgarantie.
e. Werkgeversbijdrage levensloop	
Art 18.4.1	De werkgeversbijdrage levensloopregeling bedraagt maandelijks 1,05% van het salaris.
f. Overige vergoedingen	
Art. 4.8	Arbeidsmarkttoelage: De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van mobiliteit, werving of behoud. De hoogte bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal.

K.8 Opmerkingen

Opmerkingen

a. Uitzonderingen en afwijkingen

Funcctiecontracten (experimenteerartikel): met een werknemer behorende tot het wetenschappelijk personeel kan met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer een functiecontract worden gesloten.

Hierin worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan verlof en de arbeids- en rusttijden.

Uitsluitingen student-assistent

De artikelen 1.5 lid 2, 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.13 t/m 15, 3.18, 3.21 en 6.9, 8.3 lid 3 en 8.12 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

De volgende artikelen uit de Cao UMC zijn niet van toepassing op academisch medisch specialist:

- Salaris: de artikelen 4.1 (salaris), 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen), 4.2.1 (bezwaarprocedure), 4.2.2 (Fuwaforum), 4.3 (inschaling) en 4.7 (toelagen en vergoedingen).
- Toelage 24-uursdiensten: de artikelen 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst) tot en met 4.7.4.3(reiskosten), met uitzondering van het bepaalde in artikel 8.5.1 (herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid).
- Mobiliteitstoelage: de artikelen 4.8 (arbeidsmarkttoelage/bindingspremie) tot en met 4.9(stimulering mobiliteit).
- Gratificatie arbeidsduuroverschrijding: de artikelen 4.7.6 (overwerk) en 4.7.6.1 (vergoeding overwerk).
- Arbeidsduur en werktijden: hoofdstuk 6 (arbeidsduur en werktijden), met uitzondering van artikel 6.2.2 (feestdagen).
- Vakantie: artikel 7.1.1, eerste lid (aanspraak op vakantie).
- Scholing en opleiding: artikel 3.1.

L. Sector Gemeenten

L. Sector Gemeenten

De onderzochte regelingen voor de Gemeenten zijn:

- CAR-UWO (op www.car-uwv.nl staat geen peildatum weergegeven)

Regelingen voor oproepkrachten en vakantiekrachten blijven buiten beschouwing.

L.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden																									
a. Standaard arbeidsduur dagdienst (in uren per jaar)																									
Art 1.1.K Art 6:2, 6:2.1	Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1677,6 uur op jaarbasis (1836 +/- verlofuren).																								
Art 4:2:1.3	<p>I. Arbeidsduur per week is 36 uur.</p> <p>II. Verlof: 158,4 uur per kalenderjaar bij 36-urige werkweek.</p> <p>Bij overschrijding van de arbeidsduur (door overwerk) kan - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren per jaar omgezet worden in vakantie.</p> <p>IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd.</p> <p>Gemiddeld aantal feestdagen: 5,9 dagen.</p>																								
Art 6:2:1	Extra vakantie: 14,4 uren bij regelmatig werken op onregelmatige tijden.																								
b. Afwijkende arbeidsduur																									
Art 2:7a.1	De arbeidsduur kan worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.																								
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken																									
	Wordt niet geregeld in de cao.																								
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem																									
Art 4a:1/2	Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen uitgewisseld tegen geld. Daarnaast kan geld uitgewisseld worden tegen vakantie-uren.																								
e. Niveau van overwerktoeslagen																									
Art 3:2:1	<p>Overwerkvergoeding:</p> <p>a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk of een uurloon per overwerkuur,</p> <p>b. toeslag.</p> <p>Totale vergoeding overwerk (als percentage van het uurloon (1/156^e deel maandsalaris)):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Di-vr</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>06 – 20 uur</td> <td>125%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>20 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Zo</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Dag volgend op een feestdag</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>175%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Indien de medewerker volgens rooster op een zaterdag, zondag of feestdag werkt heeft hij op een andere dag vrij. Overwerk op die andere dag wordt dan beschouwd als overwerk op een zaterdag, een zondag of een feestdag. De werkgever kan lokaal ook vaststellen dat voor overwerk op dit soort dagen standaard 80% wordt vergoed.</p> <p>Het college bepaalt welke ambtenaren geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk. In bijzondere gevallen kan toch een vergoeding worden toegekend.</p>	Ma	00 – 06 uur	175%	Di-vr	00 – 06 uur	150%	Ma-vr	06 – 20 uur	125%	Ma-vr	20 – 24 uur	150%	Za	00 – 24 uur	175%	Zo	00 – 24 uur	200%	Feestdagen	00 – 24 uur	200%	Dag volgend op een feestdag	00 – 06 uur	175%
Ma	00 – 06 uur	175%																							
Di-vr	00 – 06 uur	150%																							
Ma-vr	06 – 20 uur	125%																							
Ma-vr	20 – 24 uur	150%																							
Za	00 – 24 uur	175%																							
Zo	00 – 24 uur	200%																							
Feestdagen	00 – 24 uur	200%																							
Dag volgend op een feestdag	00 – 06 uur	175%																							
f. Niveau van onregelmatigheidstoelagen																									
Art 3:3 Art 4:2:2	<p>Toelage onregelmatige dienst wordt lokaal bepaald. Onregelmatige werktijden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ma-vr 00 – 08 en 18- 24 uur; ▪ Za/zo 00 – 24 uur. <p>Geen recht op vergoeding bestaat als er ten hoogste 3 uur op maandag tot en met zaterdag op onregelmatige uren wordt gewerkt, tenzij bij de ambtenaar al vóór 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld. Bij arbeid op zondag wordt de TOD ook bij minder dan drie uur uitbetaald.</p>																								
Art 3:4:1	Verschuivingstoelage: Er is recht op een vergoeding van 25% van het uurloon voor elk																								

	verschoven uur (anders dan op verzoek van de ambtenaar), indien binnen 72 uur voor aanvang van de oorspronkelijk vastgestelde werktijd deze wordt verschoven.
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen	
Art 20:1	<p>VERGOEDING PIKETDIENST BEROEPSBRANDWEER</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ verlof: 16% van het aantal bereikbaarheidsuren op zondag en feestdagen en 10% van het aantal uren op andere dagen of ▪ geld: 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk bereikbaarheids-uur op zondag en feestdagen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk ander bereikbaarheids-uur. <p><i>ALGEMEEN</i> Medewerker is verplicht om zich buiten de vastgestelde werktijden beschikbaar te houden als de werkgever dit noodzakelijk vindt. De hoogte van een eventuele consignatievergoeding wordt lokaal vastgesteld.</p>
h. Inconvenienten-vergoedingen/ bezwarende arbeidsomstandigheden	
	Wordt niet geregeld in de cao.
i. Mobiliteitstoelagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

L.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden													
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)													
Art 6:5, 6:5a	<p>i. Ouderschapsverlof: doorbetaling percentage van bezoldiging voor ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week. Hoogte doorbetaling is afhankelijk van salarisschaal:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Schaal 1</td><td>90%</td></tr> <tr><td>Schaal 2</td><td>85%</td></tr> <tr><td>Schaal 3</td><td>80%</td></tr> <tr><td>Schaal 4</td><td>70%</td></tr> <tr><td>Schaal 5</td><td>60%</td></tr> <tr><td>Schaal 6 en hoger</td><td>50%</td></tr> </table> <p>Bij ontslag nemen tot zes maanden na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden. Bij verlaging van de arbeidsduur tot drie maanden na het betaald ouderschapsverlof moet over de verlaging de bezoldiging worden terugbetaald.</p> <p>Overgangsrecht ouderschapsverlof voor de ambtenaar die:</p> <p>a. op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft, jonger dan acht jaar, waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten, en</p> <p>b. hij op 31 december 2005 langer dan één jaar in dienst is van de gemeente.</p> <p>Salarisschaal 4 of hoger dan recht op doorbetaling van 75% van de bezoldiging over ouderschapsverlofuren.</p>	Schaal 1	90%	Schaal 2	85%	Schaal 3	80%	Schaal 4	70%	Schaal 5	60%	Schaal 6 en hoger	50%
Schaal 1	90%												
Schaal 2	85%												
Schaal 3	80%												
Schaal 4	70%												
Schaal 5	60%												
Schaal 6 en hoger	50%												
Art 6.4	<p>ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p> <p>iii. Calamiteitenverlof: doorbetaling bezoldiging.</p>												
Art 6:4:3	<p>iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling bezoldiging. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.</p>												
Art 6:4:1a	<p>v. Langdurend zorgverlof: doorbetaling 50% van bezoldiging.</p> <p>vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.</p> <p>vii. Mantelzorg: wordt niet geregeld in de cao .</p> <p>viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.</p>												
b. Ouderenregelingen													
Art 6:2.1	<p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: De werkgever kan een regeling vaststellen die medewerkers op basis van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd extra vakantie-uren toekent.</p>												
Art 5, 5a	<p>ii. Seniorenverlof: 56-jarigenregeling, 60-jarigenregeling en pré-Vut-regeling gelden alleen voor medewerkers geboren voor 1 januari 1945.</p> <p>Per 2006 is de FPU (flexibel pensioen en uittreden)-regeling afgeschaft. Recht op een FPU-uitkering van het ABP hebben medewerkers die:</p> <p>zijn geboren vóór 1950 én op 1 april 1997 in dienst waren bij een bij het ABP aangesloten werkgever en dat onafgebroken zijn gebleven.</p>												
Art 3:1	<p>iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: De werkgever kan een regeling vaststellen die medewerkers op basis van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd extra vakantie-uren toekent.</p>												

Art 5a:9

iv. Vrijstelling van diensten: Wordt niet geregeld in de cao.

v. Behoud toeslagen oudere medewerkers: Wordt niet geregeld in de cao.

vi. Demotie: Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris. Bij een gelijke formele arbeidsduur blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

L.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
	Wordt niet geregeld in de cao.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art 15:1:22	Er bestaat recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor dienstreizen. De vergoeding wordt vastgesteld door het college.
c. Buitenland-vergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art 18:1	<p>Tegemoetkoming verhuiskosten: als een medewerker vanwege het dienstbelang dichter bij zijn standplaats moet gaan wonen en de verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt of bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning. Bij ontslag nemen binnen twee jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten terug worden betaald.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel. een bedrag voor dubbele woonkosten; maximaal € 283,42 per maand voor ten hoogste vier maanden. een bedrag voor alle andere verhuiskosten tot maximaal € 5.648,10. <p>Een medewerker die moet verhuizen en daarin niet slaagt, krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer voor maximaal twee jaar. Bij reizen met OV is deze gelijk aan de gemaakte kosten o.b.v. het tarief tweede klasse, met een maximum van € 3.451,- (2010). De gemaakte kosten voor aansluitend openbaar vervoer worden volledig vergoed. Bij reizen met eigen vervoer van en naar het station is de vergoeding € 93,28 per jaar.</p> <p>Wanneer een medewerker met de auto naar het werk komt heeft hij recht op een vergoeding van € 0,15 per kilometer, met een maximum van 20 kilometer enkele reis, indien de werkplek niet met OV bereikbaar is.</p> <p>Als de medewerker niet dagelijks heen en weer kan reizen bestaat aanspraak op een tegemoetkoming in pensioenkosten (90% voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensioenkosten).</p>

L.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

a. Bovenwettelijke WW

Art 10.d

Bij ontslag bij reorganisatie duurt de reïntegratiefase afhankelijk van de duur dienstverband 7 tot 15 maanden. Bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie duurt de reïntegratiefase afhankelijk van de duur dienstverband 4 tot 12 maanden. Tijdens de reïntegratiefase wordt een reïntegratieplan gemaakt met als doel werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen.

Na de reïntegratiefase, zolang de ambtenaar recht heeft op een WW-uitkering, bestaat recht op een aanvullende uitkering van 10 – 30% van de bezoldiging afhankelijk van de hoogte van de bezoldiging:

De aanvullende uitkering kent twee fases.

1. *Gedurende 1 jaar bedraagt de aanvullende uitkering:*
 - a. *voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;*
 - b. *voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;*
 - c. *voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.*
2. *Gedurende de tweede fase tot het einde van de werkloosheidsuitkering bedraagt de aanvullende uitkering:*
 - a. *voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;*
 - b. *voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;*
 - c. *voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.*

Art 10d:24

Na-wettelijke uitkering: De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt.

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet. Bij deeltijd naar rato.

De duur van de na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

1,4	dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
2	dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
3	dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar

b. Functioneel leeftijdsontslag

Art 9

Alleen trambestuurders en buschauffeurs van de GVB en de RET komen nog in aanmerking voor de oude FLO-regeling, voor zolang er nog geen overeenstemming is over aanpassing van de regeling.

Art 9a, 9b, 9c, 9d

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie geldt de regeling **loopbaanbeleid voor bezwarende functies (brandweer en ambulancepersoneel)**:

- De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
- De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het mogelijk is een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente een tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging.

De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen.

c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie

Art 8:3

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn betrekking of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Individuele gevallen uitgezonderd wordt ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

L.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art 3:7:8	Persoonlijke toelage: Aan de ambtenaar, die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan door het college een (tijdelijke) toelage worden toegekend, wanneer daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat.
Artikel 3:1:2	Waarnemingstoelage: Bij waarneming van een betrekking waarvoor een hogere schaal geldt, ontvangt de ambtenaar een vergoeding van 8% van het eigen salaris tot maximaal het maximum van de hogere schaal.
b. Gratificaties	
Art 3:5 Art 3:6 Art 15:1:28	Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige diensttijd 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het maandsalaris incl. vakantietoeslag. Als bij ontslag op bepaalde gronden binnen 5 jaar een jubileum was bereikt, wordt deze proportioneel uitgekeerd. Bij bijzondere prestaties kan een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van extra verlof of een gratificatie.

L.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (<i>POB</i>)	
Art 17	De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in een persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed. De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
	Geen regeling in de cao.

L.7 Overig

Overig															
a. Vloer vakantietoeslag															
Art 6.3	€ 146,65 per maand (2008). Eindejaarsuitkering is 6,0 % van het jaarsalaris met een minimum van € 1.750,-- (deeltijd naar rato).														
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)															
Art 7:24a/ 7:25	Voorwaarde voor de vergoeding is dat de medewerker zijn basis- en aanvullende verzekering bij IZA heeft en de aanvullende verzekering het IZA Classic of IZA Perfect pakket is. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald en bedraagt € 168,- per jaar of onder voorwaarden € 296,- per jaar. Voor postactieven en inactieven bestaat een extra kortingsregeling														
c. Bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar. (aangegeven per half jaar en (on)voorwaardelijk)															
Art 7.5/7.7	<p>Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging tot: Artikel 7:3</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>1e half jaar</td><td>100%</td></tr> <tr><td>2e half jaar</td><td>90%</td></tr> <tr><td>3e half jaar</td><td>75%</td></tr> <tr><td>4e half jaar</td><td>75%</td></tr> </table> <p>Bij de ambtenaar die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn (passende) arbeid of reïntegratiewerkzaamheden verricht heeft recht op een voorwaardelijk aanvulling tot:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>3e half jaar</td><td>80%</td></tr> <tr><td>4e half jaar</td><td>80%</td></tr> <tr><td>Na 24 maanden</td><td>75%</td></tr> </table> <p>Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging aan de ambtenaar vergoed en wordt een aanvullende uitkering verleend.</p>	1e half jaar	100%	2e half jaar	90%	3e half jaar	75%	4e half jaar	75%	3e half jaar	80%	4e half jaar	80%	Na 24 maanden	75%
1e half jaar	100%														
2e half jaar	90%														
3e half jaar	75%														
4e half jaar	75%														
3e half jaar	80%														
4e half jaar	80%														
Na 24 maanden	75%														
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA															
Art 8.4	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Gedurende de gehele ziekteperiode wordt voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker gezocht naar een passende functie binnen of buiten de gemeente.</p> <p>Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, d.w.z. voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA- of IVA-uitkering.</p>														
Art 7:16/8:15	<p>Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid kan pas plaatsvinden als een medewerker gedurende 24 maanden niet heeft gewerkt wegens ziekte. De werkgever is verplicht te kijken of er mogelijkheden zijn om een medewerker passende arbeid aan te bieden.</p>														
Artikel 10d:21/23	<p>Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: Voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn is een derde ziektejaar ingevoerd. Het derde ziektejaar geldt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die op of na 1 juli 2007 ziek zijn geworden. Tijdens dit derde ziektejaar gelden dezelfde rechten en plichten als tijdens de eerste 24 maanden van ziekte.</p> <p>Bijzondere uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% en een nieuwe functie voor ten minste de verdien capaciteit: 75% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen. Een eventuele uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt hierop in mindering gebracht. De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.</p> <p>Inkomenspositie bij arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% en een functie waarmee ten</p>														

	<p>minste 50% van de restverdiencapaciteit is ingevuld, ontvangt een loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude loon en 100% van de restverdiencapaciteit. Daarnaast bestaat, indien en voor zolang de medewerker ABP-deelnemer is, recht op een uitkering op grond van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen. Bij invulling van minder dan 50% van de restverdiencapaciteit volgt na de loongerelateerde uitkering een vervolgutkering, die in een veel lager inkomen voorziet.</p>
e. Werkgeversbijdrage levensloop	
Artikel 6a:7	<p>1,5% van het jaarsalaris voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 400,-. Deeltijders naar rato.</p> <p>Voor ambtenaren die vanaf 1-1-2006 in dienst zijn getreden en een bezwarende functie hebben, is de levensloopbijdrage 2,5%, gedurende maximaal 20 jaar verstrekt.</p>

L.8 Opmerkingen

Opmerkingen	
a. Uitzonderingen en afwijkingen	
19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer	Uitsluitend de zeer beperkte categorie vrijwilligers die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer en onder de werking van de ABP-wet vielen, hebben recht op een aantal vergoedingen.
19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie	Blijft buiten beschouwing.
b. Algemeen	
Bij diverse regelingen wordt de uitvoering en vergoeding lokaal bepaald.	

M. Sector Provincies

M. Sector Provincies

De onderzochte regelingen voor de Provincies zijn:

- Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP) 1-11-2010
- FPU plusregeling provincies 1-11-2010
- IKAP-regeling provincies 1-11-2010
- Levensloopregeling provincies 1-11-2010
- Regeling persoonlijk ontwikkelbudget provincies 1-9-2010
- Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid 1-11-2010
- Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 1-11-2010

Regelingen voor oproepkrachten en vakantiekrachten blijven buiten beschouwing.

M.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden																			
a. Standaard arbeidsduur (<i>in uren per jaar</i>)																			
CAP Art D.1, D3, D5	<p>Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1655 uur op jaarbasis.</p> <p>I. Arbeidsduur per week bedraagt 36 uur. II. Verlof: 180 uur per kalenderjaar bij een 36-urige werkweek. III. Collectieve roostervrije dagen: elk jaar kunnen maximaal 7 werkdagen aangewezen worden als collectieve roostervrije dagen. IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en 5 mei in lustrumjaren. Gemiddeld aantal feestdagen: 6,0 dagen.</p>																		
b. Afwijkende arbeidsduur (<i>fte meer dan 36</i>)																			
CAP Art D.1	De arbeidsduur kan tijdelijk worden verruimd naar maximaal (en alleen naar) 40 uur per week.																		
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken																			
	Wordt niet geregeld in de cao.																		
d. Meer/minder werken via persoonlijk keuzesysteem																			
IKAP-regeling provincie Art 5/6	Via de IKAP-regeling kan er maximaal 108 uur per kalenderjaar meer of minder gewerkt worden op basis van een 36-urige werkweek. De arbeidstijd bij meer werken mag in totaal echter niet meer dan 40 uur per week bedragen.																		
e. Niveau van overwerktoeslagen																			
CAP Art C.20	<p>Voor ambtenaren met een lagere salarisschaal dan die van schaal 11 wordt voor overwerk vanaf een half uur aansluitend op de dagelijkse werktijd een vergoeding toegekend. De vergoeding bestaat uit: verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren en een toeslag voor elk uur overwerk.</p> <p>Totale vergoeding overwerk als percentage van het uurloon :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Di-vr</td> <td>00 – 06 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Ma-vr</td> <td>06 – 20 uur</td> <td>125% (tijdstip 2 uur voor aanvang of na einde geldende werktijd: 150%)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Ma-vr</td> <td>20 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Za</td> <td>00 – 06 en 18 – 24 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Za</td> <td>06 – 18 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Zo, feestdagen en dag volgend op zo of feestdag tussen 00 – 06 uur</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> </tbody> </table>	Di-vr	00 – 06 uur	150%	Ma-vr	06 – 20 uur	125% (tijdstip 2 uur voor aanvang of na einde geldende werktijd: 150%)	Ma-vr	20 – 24 uur	150%	Za	00 – 06 en 18 – 24 uur	175%	Za	06 – 18 uur	150%	Zo, feestdagen en dag volgend op zo of feestdag tussen 00 – 06 uur	00 – 24 uur	200%
Di-vr	00 – 06 uur	150%																	
Ma-vr	06 – 20 uur	125% (tijdstip 2 uur voor aanvang of na einde geldende werktijd: 150%)																	
Ma-vr	20 – 24 uur	150%																	
Za	00 – 06 en 18 – 24 uur	175%																	
Za	06 – 18 uur	150%																	
Zo, feestdagen en dag volgend op zo of feestdag tussen 00 – 06 uur	00 – 24 uur	200%																	
f. Niveau van onregelmatigheidstoeslagen																			
CAP Art C.12	<p>Aan ambtenaren voor wie een lagere salarisschaal geldt dan 11 en die (vrij) regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan maandag t/m vrijdag tussen 8 en 18 uur wordt een toelage toegekend. Vergoeding onregelmatigheid als percentage van het uurloon:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Ma-vr</td> <td>00 – 08 en 18 – 22 uur</td> <td>20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Ma-vr</td> <td>00 – 06 en 22 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Za</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;">Zo en Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bovenstaande toelage wordt ten hoogste berekend over maximum uursalaris van salarisschaal 6.</p>	Ma-vr	00 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)	Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%	Za	00 – 24 uur	40%	Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	65%						
Ma-vr	00 – 08 en 18 – 22 uur	20% (bij aanvang voor 07 of einde na 19 uur)																	
Ma-vr	00 – 06 en 22 – 24 uur	40%																	
Za	00 – 24 uur	40%																	
Zo en Feestdagen	00 – 24 uur	65%																	
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoeslagen																			
CAP Art C.15	Er is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om op gronden van o.a. bereikbaarheidsdiensten een toelage toe te kennen.																		
h. Inconvenientenvergoedingen																			

CAP Art C.15	Er is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om op gronden van o.a. inconveniënten een toelage toe te kennen.
i. Mobiliteitstoelagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

M.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden	
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)	
	i. Ouderschapsverlof Geen doorbetaling bij ouderschapsverlof.
CAP Art D.12	ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.
CAP Art D.12	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.
CAP Art D.12	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.
CAP Art D.12	v. Langdurend zorgverlof: wettelijke regeling.
	vi. Kraamverlof partner: wettelijke regeling.
	vii. Mantelzorg: wordt niet geregeld in de cao.
CAP Art D.11	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.
b. Ouderenregelingen	
	i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: wordt niet geregeld in de cao.
	ii. Seniorenverlof: geen regeling.
	iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: wordt niet geregeld in de cao.
	iv. Vrijstelling van diensten: Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar van 55 jaar of ouder geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten in de nachturen.
CAP Art D.4	v. Behoud toeslagen oudere medewerkers: Voor de ambtenaar van 60 jaar die een toeslag krijgt voor onregelmatigheidsdiensten, wordt betreffende toeslag omgezet naar een vaste toeslag, mits hij tenminste 2 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatigheidsdiensten heeft ontvangen.
CAP Art C.13	De ambtenaar met de leeftijd tussen 55 en 60 jaar die geen of minder toelage krijgt vanwege de vrijstelling in continudiensten in de nachturen voor deze leeftijd, krijgt een aflopende toelage toegekend wanneer er een verschil van groter dan 3% is tussen het salaris met en het salaris zonder toelagen. Deze afbouw vindt alleen plaats als hij tenminste 2 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toeslag voor onregelmatigheidsdiensten heeft ontvangen.
CAP Art. C.6	vi. Demotiebeleid: De ambtenaar van 55 jaar of ouder kan op zijn aanvraag benoemd worden in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt. De pensioenopbouw blijft dan gebaseerd op het salaris in de oude functie.

M.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
	Wordt lokaal geregeld.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
CAP Art F.4	Wordt lokaal geregeld.
c. Buitenlandvergoedingen	
	Niet opgenomen in de cao.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
CAP Art F.4, F.5	<p>Gedeputeerde staten stellen regels inzake vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.</p> <p>De ambtenaar kan worden verplicht te gaan of te blijven wonen nabij de plaats van tewerkstelling, indien dit naar het oordeel van gedeputeerde staten noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van de functie.</p> <p>Indien dit voor de goede vervulling van de functie nodig is kan de ambtenaar worden verplicht te gaan wonen in de dienstwoning die hem is aangewezen.</p>

M.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	
a. Bovenwettelijke WW	
CAP Art. B.14	De regeling voorziet onder voorwaarden in een aanvullende uitkering en in een nawettelijke voor ambtenaren aan wie reorganisatieontslag is verleend.
Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid Art. 2, 3, 8 - 11	<p>Aanvullende uitkering gedurende de uitkeringsduur volgens de Werkloosheidswet. Aanvulling tot 80% van het dagloon gedurende eerste 12 maanden en vervolgens 70% van het dagloon.</p> <p>De nawettelijke uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon. De minimale duur is drie maanden. Daarboven op wordt nog een termijn vastgesteld die afhankelijk is van leeftijd en diensttijd bij ontslag: leeftijd jonger dan 21 jaar dan extra termijn is gelijk aan 18% van de diensttijd;</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd 21 jaar oud dan extra termijn gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%. - 60 jaar of ouder extra termijn gelijk aan 78% van de diensttijd. <p>De berekende duur wordt verminderd met de uitkeringsduur volgens de Werkloosheidswet en verminderd met 2, onderscheidenlijk 3,5 jaar voor de betrokkene die op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5 jaar, onderscheidenlijk 57,5 jaar of ouder is.</p> <p>De duur van de nawettelijke uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 57 jaar of ouder is wordt na afloop van de termijn waarover de nawettelijke uitkering is toegekend verlengd tot 65 jaar, indien hij direct voorafgaand aan het ontslag zonder onderbreking van langer dan twee maanden 5 jaar in dienst is geweest van een of meer provincies.</p>
b. Functioneel leeftijdsontslag	
	Niet opgenomen in de cao.
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie	
CAP Bijlage 1	De provincie en de medewerkers wier functie wordt bedreigd nemen een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing. Waar nodig treft de provincie aanvullende voorzieningen die de herplaatsingsmogelijkheden vergroten of belemmeringen wegnemen.

M.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
CAP Art C.11	Bij waarneming van minimaal één maand van een functie met een hogere salarisschaal wordt voor de duur van die waarneming een toelage per maand toegekend. De toelage bedraagt 6% van het maximumsalaris in de salarisschaal van de waargenomen functie.
b. Gratificaties	
CAP Art C.19	Jubileumgratificatie: wordt lokaal geregeld.
CAP Art C.10	Een ambtenaar kan een eenmalige beloning worden toegekend bij extra inzet of het verrichten van niet geplande activiteiten. De uitwerking in concreet beleid hier voor is lokaal te regelen.
CAP Art C.9	Aan de ambtenaar van wie zijn werkresultaten in ruime, onderscheidenlijk uitzonderlijke mate overtreffen, kan een eenmalige uitkering toegekend worden van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben. De uitwerking in concreet beleid is lokaal te regelen.

M.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)	
CAP Art F.9	Voor een studie die verplicht is, worden met de studie gemoeide scholingskosten volledig vergoed.
Regeling persoonlijk ontwikkelbudget provincies Art 3 / 8 CAP Art F.10	<p>Elke ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft recht op een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1.500,- voor de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2014. Het persoonlijk ontwikkelbudget wordt besteed aan loopbaangerichte activiteiten als opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling in het kader van het verbeteren van de loopbaanmogelijkheden binnen of buiten de provinciale organisatie. Het persoonlijk ontwikkelingsbudget bestaat naast de reguliere studiefaciliteitenregeling.</p> <p>Afspraken over eventuele terugbetaling en studieverlof worden samen met de ambtenaar vastgesteld in het persoonlijk ontwikkelingsplan.</p> <p>Provincies geven minimaal 2% van de loonsom uit aan loopbaan, scholing en mobiliteit.</p>
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
CAP Art F.9	Voor een verplichte studie wordt volledig verlof met behoud van bezoldiging toegekend voor de tijd die gemoeid is met het volgen van lessen en het afleggen van (deel)examens en tentamens in de werktijd van de ambtenaar.
Regeling persoonlijk ontwikkelbudget provincies Art 7	De loopbaangerichte activiteiten die ten laste komen van het persoonlijk ontwikkelbudget vinden plaats in eigen tijd van de ambtenaar, tenzij met de leidinggevende anders is overeengekomen.

M.7 Overig

Overig	
a. Vloer vakantietoeslag	
CAP Art C.16	€144,47 per maand
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)	
CAP Art E.12	<p>Bijdrage ongeacht de keuze van de zorgverzekeraar/zorgverzekering:</p> <p>Bij salarisschaal 1 t/m 6: € 23,72 per maand</p> <p>Bij salarisschaal 7 en hoger: € 15,26 per maand</p> <p>In Flevoland is de tegemoetkoming in de ziektekosten onderdeel van een ruimere compensatie van inkomenseffecten die met de bonden in die provincie is afgesproken.</p>
c. Loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar	
Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid Art 2	<p>Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging tot:</p> <p>1^e half jaar: 100%</p> <p>2^e half jaar: 100%</p> <p>3^e half jaar: 70% (100% bij re-integratieactiviteiten of bij een beroepsincident)</p> <p>4^e half jaar: 70% (100% bij re-integratieactiviteiten of bij een beroepsincident)</p> <p>Bij herplaatsing gedurende de eerste twee ziektejaren heeft de ambtenaar recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van het verschil in inkomsten.</p>
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA	
Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid Art. 2, 9, 9a	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Als bij ontslag de ambtenaar wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag of binnen een maand na ontslag ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke betrekking, heeft hij, onder voorwaarden, gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Vervolgens heeft hij aanspraak op 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging tot maximaal 24 maanden, gerekend vanaf de eerste ziektedag.</p> <p>Bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% bestaat onder voorwaarden recht op compensatie van het inkomensverlies tussen de bezoldiging in de oude functie en de bezoldiging in de aangepaste of nieuwe functie. De compensatie bedraagt 100% indien de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een beroepsziekte; en 70% in overige gevallen. De compensatie stopt in ieder geval na 5 jaar.</p> <p>Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van dienstongeval of beroepsziekte en recht op een IVA-uitkering tot 90% van de laatstelijk genoten bezoldiging.</p> <p>De (gewezen) ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of een beroepsziekte recht heeft op een WGA-uitkering wordt de WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen zo lang daarop aanspraak bestaat, aangevuld.</p> <p>a. tijdens de loongerelateerde uitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging en het nieuwe inkomen bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit en tot 80% van dit verschil bij niet volledige invulling van de resterende verdien capaciteit;</p> <p>b. tijdens de loonaanvullingsuitkering: tot 90% van het verschil tussen de laatstelijk genoten bezoldiging en het nieuwe inkomen dat bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit zou kunnen worden verdiend;</p> <p>c. tijdens de vervolguitkering, doch niet langer dan 10 jaar: tot 75% van de laatstelijk genoten bezoldiging maal het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.</p>
Regeling aanvullende	De ambtenaar aan wie ontslag is verleend wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid

voorzieningen bij werkloosheid Art. 20	wegens ziekte heeft recht op een eenmalige uitkering bij ontslag indien het ontslag in overwegende mate is toe te rekenen aan schuld van de provincie. Gedeputeerde staten bepalen de hoogte van de eenmalige uitkering, gelet op de bijzondere omstandigheden van het concrete geval. Zij houden daarbij in ieder geval rekening met de mate van schuld van de provincie en de ambtenaar aan het ontslag, met de leeftijd van de ambtenaar en met de duur en de omvang van het dienstverband van de ambtenaar bij de provincie.
e. Werkgeversbijdrage levensloop	
Levensloop-regeling provincies Art 9	Tot salarisschaal 14: 3% per maand Salarisschaal 14 en hoger: 2,45% per maand
f. Overige vergoedingen	
Cap Art C.14	Aan een ambtenaar kan om redenen van werving of behoud een toelage, hetzij een bindingspremie worden toegekend voor maximaal 3 jaar (met verlenging van telkens maximaal 3 jaar). De toelage bedraagt per maand ten hoogste 10% van zijn salaris doch nooit meer dan het verschil tussen zijn eigen salaris en het maximumsalaris in de naast hogere salarisschaal. De bindingspremie wordt toegekend en uitbetaald na een tevoren vastgestelde periode van ten minste 3 jaren. De bindingspremie bedraagt ten hoogste 10% van zijn salaris over afgesproken periode doch nooit meer dan het verschil tussen zijn eigen salaris en het maximumsalaris in de naast hogere salarisschaal over afgesproken periode.

M.8 Opmerkingen

Opmerkingen

a. Algemeen

Verskillende vergoedingen en toelagen kunnen lokaal door Gedeputeerde Staten worden bepaald.

Doorbetaling van de bezoldiging bij ouderschapsverlof is afgeschaft.

N. Sector Waterschappen

N. Sector Waterschappen

De onderzochte regelingen voor de Waterschappen zijn:

- Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) 1-1-2011

Regelingen voor oproepkrachten en vakantiekrachten blijven buiten beschouwing.

N.1 Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden rond werktijden, werkduur en werkomstandigheden																						
a. Standaard arbeidsduur (in uren per jaar)																						
Art 4.1.1, 4.2.3, 1.1.1.h	<p>Voltijd netto arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1670,3 uur op jaarbasis.</p> <p>I. Arbeidsduur per week is 36 uur. II. Verlof: 165,6 uur per kalenderjaar bij 36-urige werkweek. IV. Feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd. Gemiddeld aantal feestdagen: 5,9 dagen.</p> <p>Extra vakantie: 14,4 uren bij regelmatig werken op onregelmatige tijden of bij consignatie.</p>																					
b. Afwijkende arbeidsduur																						
Art 2.1.7	Voor een moeilijk vervulbare functie kan men de ambtenaar aanstellen voor 40 uur per week gemiddeld over een jaar.																					
c. Werktijdregelingen: mogelijkheid voor 4 x 9 uur werken																						
	Wordt niet geregeld in de cao.																					
d. Meer/minder werken via à la carte systeem																						
Art 12.2.1, 12.3.2, 12.1.3.4	<p>De ambtenaar met een voltijd aanstelling kan ervoor kiezen zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis van 36 uur tijdelijk te verkorten of te verlengen tot 30 – 42 uur gemiddeld per week.</p> <p>Van het keuzesysteem zijn ambtenaren met een aanstelling voor een jaar of korter en oproepkrachten uitgesloten.</p>																					
e. Niveau van overwerktoeslagen																						
Art 3.1.15, 1.1 1. w	<p>Overwerkvergoeding:</p> <p>a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk of een uurloon per overwerkuur. b. toeslag voor overwerkuren buiten het dagdienstvenster.</p> <p>Totale vergoeding overwerk (als percentage van het uurloon (1/156^e deel maandsalaris)):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma</td> <td>00 – 07 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Di-vr</td> <td>00 – 07 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>19 – 24 uur</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Zo</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Dag volgend op feestdag</td> <td>00 – 07 uur</td> <td>175%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Indien de medewerker volgens rooster op een zaterdag, zondag of feestdag werkt, heeft hij op een andere dag vrij. Overwerk op die andere dag wordt dan beschouwd als overwerk op een zaterdag, een zondag of een feestdag.</p> <p>Het dagelijks bestuur bepaalt welke ambtenaren geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk. In bijzondere gevallen kan toch een vergoeding worden toegekend.</p>	Ma	00 – 07 uur	175%	Di-vr	00 – 07 uur	150%	Ma-vr	19 – 24 uur	150%	Za	00 – 24 uur	175%	Zo	00 – 24 uur	200%	Feestdagen	00 – 24 uur	200%	Dag volgend op feestdag	00 – 07 uur	175%
Ma	00 – 07 uur	175%																				
Di-vr	00 – 07 uur	150%																				
Ma-vr	19 – 24 uur	150%																				
Za	00 – 24 uur	175%																				
Zo	00 – 24 uur	200%																				
Feestdagen	00 – 24 uur	200%																				
Dag volgend op feestdag	00 – 07 uur	175%																				
f. Niveau van onregelmatigheidstoelagen																						
Art. 3.1.16, 3.1.17	<p>Toelage onregelmatige dienst voor de ambtenaar waarvoor een salaris geldt lager dan het maximum van schaal 11:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>00 – 07 en 22 – 24 uur</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Ma-vr</td> <td>19 – 22 uur</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>08 – 18 uur</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Za</td> <td>18 – 24 uur</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Zo</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f2f2f2;">Feestdagen</td> <td>00 – 24 uur</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Ma-vr	00 – 07 en 22 – 24 uur	40%	Ma-vr	19 – 22 uur	25%	Za	08 – 18 uur	25%	Za	18 – 24 uur	70%	Zo	00 – 24 uur	70%	Feestdagen	00 – 24 uur	100%			
Ma-vr	00 – 07 en 22 – 24 uur	40%																				
Ma-vr	19 – 22 uur	25%																				
Za	08 – 18 uur	25%																				
Za	18 – 24 uur	70%																				
Zo	00 – 24 uur	70%																				
Feestdagen	00 – 24 uur	100%																				

Art 4.2.3	<p>De percentages worden ten hoogste berekend over het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximum van salarisschaal 7 van de salarisschalen Waterschapspersoneel.</p> <p>Voor een ambtenaar die werkzaam is volgens een rooster waarin ook de zaterdagen en zondagen als werkdagen zijn opgenomen, krijgt 50,4 uur extra verlof ter compensatie van (lokale) feestdagen die op een doordeweekse dag vallen.</p>
g. Consignatie/ bereikbaarheidstoelagen	
Art 3.3	<p>De toelage per uur bedraagt op maandag t/m vrijdag 7,5% en op zaterdag, zondag en feestdagen 15% van het maximum salaris per uur van salarisschaal 6.</p> <p>Indien een ambtenaar tijdens de wachtdienst werk verricht wordt hem een overwerkvergoeding toegekend.</p>
h. Inconvenientenvergoedingen/ bezwarende arbeidsomstandigheden	
<p>Model – Compensatieregeling voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden</p> <p>Art. 1 - 5</p>	<p>Regeling is niet bindend.</p> <p>Sterk bezwarende omstandigheden: omstandigheden voortvloeiende uit het werk, de werkmethode en/of werkomgeving, die als bezwaard worden ervaren en die in redelijkheid niet vermijdbaar zijn. Compensatie vindt plaats door middel van een vergoeding in de vorm van een afzonderlijke toeslag indien het bij de waardering van de in het geding zijnde functie buiten beschouwing is gebleven. De compensatie wordt verleend op basis van het aantal uren dat werk onder bezwarende omstandigheden is uitgevoerd.</p> <p>De compensatiebedragen worden berekend met een percentage van het uursalaris dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 15 van schaal 3 van de salarisschalen waterschapspersoneel. De volgende percentages gelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10% bij één of twee type(n) bezwarende omstandigheden. ▪ 15% bij drie of meer type(n) bezwarende omstandigheden. <p>Per maand mag de compensatie voor werken onder bezwarende omstandigheden het bedrag ten bedrage van het verschil tussen salarisnummer 15 en salarisnummer 6 van schaal 3 bruto niet overschrijden.</p>
i. Mobiliteitstoelagen	
	Wordt niet geregeld in de cao.

N.2 Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden

Leeftijd- en levensfasegebonden arbeidsvoorwaarden									
a. Zorgverlof (voor zover bovenwettelijk)									
Art. 4.4.11 Model – Verordening betaald ouderschapsverlof Art. 3, 5, 8	<p>i. Ouderschapsverlof: Niet bindend is de mogelijkheid (via Model – regeling) voor doorbetaling percentage van bezoldiging voor ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week. Hoogte doorbetaling is afhankelijk van salarisschaal:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Schaal 1</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Schaal 2</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Schaal 3</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Schaal 4 of hoger</td> <td>60%</td> </tr> </table> <p>Bij ontslag nemen tot zes maanden na het betaald ouderschapsverlof moet deze terugbetaald worden. Bij verlaging van de arbeidsduur tot drie maanden na het betaald ouderschapsverlof moet over de verlaging de bezoldiging worden terugbetaald.</p>	Schaal 1	90%	Schaal 2	85%	Schaal 3	80%	Schaal 4 of hoger	60%
Schaal 1	90%								
Schaal 2	85%								
Schaal 3	80%								
Schaal 4 of hoger	60%								
Art. 4.4.5	ii. Adoptieverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
Art. 4.4.6	iii. Calamiteitenverlof: niet bovenwettelijk.								
Art. 4.4.8	iv. Kortdurend zorgverlof: doorbetaling 75% bezoldiging.								
Art. 4.4.9	v. Langdurend zorgverlof: niet bovenwettelijk.								
Art. 4.4.7	vi. Kraamverlof partner: niet bovenwettelijk.								
Art. 4.4.10	vii. Mantelzorg: in overleg met de leidinggevende worden afspraken gemaakt over de te verlenen mantelzorg, het aantal uren onbetaald verlof en de indeling van de werktijden.								
Art. 4.4.2	viii. Zwangerschaps- en bevallingsverlof: doorbetaling volledige bezoldiging.								
b. Ouderenregelingen									
Art. 4.2.3	<p>i. Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen: Geen extra verlofuren. Overgangsmaatregel voor de ambtenaar die in 2009 50 jaar of ouder was en eind 2008 in dienst was van het waterschap.</p> <p>ii. Seniorenverlof: Geen regeling.</p> <p>iii. Extra doorbetaalde verlofdagen afhankelijk van dienstjaren: Geen regeling.</p> <p>iv. Vrijstelling van diensten: De ambtenaar van 58 jaar of ouder is niet verplicht tot het verrichten van nachtdiensten, tenzij de ambtenaar door het vervallen van de verplichting tot het verrichten van nachtdiensten onmogelijk zijn functie kan uitoefenen.</p> <p>De ambtenaar van 58 jaar of ouder, is niet verplicht tot het verrichten van overwerk, tenzij hij overwerk verricht in het kader van de wachtdienstregeling.</p>								
Art. 3.1.15, 3.1.18									
Art. 3.1.18	v. Behoud toeslagen oudere medewerkers: De ambtenaar van 58 jaar of ouder die geen nachtdiensten meer verricht en die tenminste tien jaar direct voorafgaande aan het moment van beëindiging van nachtdiensten zonder wezenlijke onderbreking een toelage voor het verrichten van nachtdiensten heeft ontvangen, wordt een blijvende toelage toegekend.								
Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing politie Art 2 / 3	vi. Demotie: Wordt niet geregeld in de cao.								

N.3 Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)

Reis/verblijfsgebonden arbeidsvoorwaarden (binnen- en buitenland)	
a. Woon-werkverkeer	
Art. 6.1.3	De ambtenaar die geen opdracht heeft om te verhuizen, heeft recht op een vergoeding in verband met kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de standplaats, indien enkele reisafstand 10 of meer kilometer bedraagt. Er kan worden bepaald dat de ambtenaar waarvoor de enkele reisafstand tussen de woning en de standplaats minder dan 10 kilometer is een vergoeding ontvangt. De vergoeding wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur.
Modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer Art. 2, 3, 4	Niet bindend. Autovergoeding: 15 cent per kilometer bij een enkele reisafstand van 10 of meer kilometer en met een maximum van in totaal 60 kilometer per reisdag. Openbaarvervoervergoeding: vergoeding van de kosten tegen het laagste tarief op jaarbasis. Deze vergoeding geldt ongeacht het aantal kilometers (geen minimum of maximum). Fietsvergoeding: 15 cent per kilometer. Deze vergoeding geldt ongeacht het aantal kilometers.
b. Kostenvergoeding dienstreizen	
Art. 6.1.4	Er bestaat recht op vergoeding van reis- en verblijfskosten voor dienstreizen. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed. Nadat toestemming is verkregen kan een eigen motorvoertuig gebruikt worden voor dienstreizen. De vergoeding hiervoor is 33 cent per kilometer.
Modelregeling vergoeding overige reis- en verblijfskosten Dienstreizen Art. 3	Niet bindend. Maximale vergoedingen: voor ontbijt € 8,05; lunch € 13,22; diner € 20,00; overnachting € 82,35; kleine onkosten € 5,00 per dag.
c. Buitenland-vergoedingen	
	Wordt niet geregeld in de cao.
d. Verhuiskosten-regelingen (werkplaatsregelingen), verlofuren en vergoeding	
Art. 6.2.17, 10.1.2 – 10.1.8	Tegemoetkoming verhuiskosten: als een medewerker vanwege het dienstbelang dichter bij zijn standplaats moet gaan wonen en de verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt of bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning. Bij ontslag nemen binnen twee jaar na verhuizing moet de tegemoetkoming in verhuiskosten terug worden betaald. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit: a. een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel. b. een bedrag voor dubbele woonkosten; maximaal € 275 per maand voor ten hoogste vier maanden. c. een bedrag voor alle andere verhuiskosten tot maximaal € 5.648,10. Een medewerker die moet verhuizen en daarin niet slaagt, krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer voor maximaal twee jaar. Als de medewerker niet dagelijks heen en weer kan reizen bestaat aanspraak op een tegemoetkoming in pensioenkosten.

N.4 Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)

Arbeidsvoorwaarden rond ontslag en mobiliteit (incl. reorganisaties)	
a. Bovenwettelijke WW	
Art 9.2	<p>Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en is ontslagen.</p> <p>Aanvullende uitkering tot percentage dagloon voorafgaand aan ontslag :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. gedurende de eerste 6 maanden 90%; b. gedurende de daarop volgende 6 maanden 80%; c. daarna tot het einde van de WW-uitkering 70%. <p>Aansluitende uitkering: deze bedraagt 70% van het dagloon voorafgaand aan ontslag. De duur van de aansluitende uitkering is één maand per dienstjaar maal een correctiefactor. De correctiefactor is</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar. <p>Voor de ambtenaar die op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer had en wordt ontslagen geldt overgangsrecht</p>
b. Functioneel leeftijdsontslag	
Art. 8.1.1.4	<p>Het algemeen bestuur kan leeftijdsgrenzen bepalen voor de vervulling van bepaalde betrekkingen. De ambtenaar die een zodanige functie vervult en de daarvoor bepaalde leeftijdsgrens heeft overschreden, wordt ontslag verleend onder toekenning van een te bepalen uitkering.</p>
c. Arbeidsvoorwaarden in geval van reorganisatie	
Art 2.3.2 – 2.3.5, 9.1	<p>Ontslag wordt verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan. Bij ontslag bij reorganisatie duurt de herplaatsingstermijn 1,5 jaar.</p> <p>Tijdens de herplaatsingstermijn bestaat recht op doorbetaling volledige salaris. Of betrokkene kan zijn rechten afkopen tegen de helft van het aantal maandsalarissen. Betrokkene die gedurende de herplaatsingstermijn een baan vindt, ontvangt een re-integratiepremie van één maandsalaris.</p> <p>Bij aanvaarding van een passende lagere functie wordt het salaris aangevuld tot het niveau van het oude salaris.</p>

N.5 Beoordelen en belonen

Beoordelen en belonen	
a. Beloning in hogere schaal	
Art 3.1.11	Individuele prestatietoelage: Aan de ambtenaar, die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan wanneer daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat een jaarlijkse toeslag worden toegekend. Afhankelijk van de beoordeling is de toeslag 5% of 3,5%.
Art. 3.1.14	Bij waarneming van een andere functie met een hogere schaal geldt een vergoeding van 8% van het eigen uursalaris. Voor de ambtenaar van wie het salaris hoger is dan het maximum van schaal 9, bestaat pas aanspraak op de vergoeding, indien de waarneming in zes weken tenminste twintig hele werkdagen heeft geduurd.
b. Gratificaties	
Art 3.1.20	Jubileumgratificatie: bij een 25-jarige, 40-jarige of 50-jarig jubileum 100% van het maandsalaris incl. vakantietoelage en eindejaarsuitkering.
Art 6.1.8	Bij bijzondere prestaties kan een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van extra verlof of een gratificatie.

N.6 Scholing

Scholing	
a. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (<i>POB</i>)	
Art 11.1	Het dagelijks bestuur stelt een opleidingsplan en een opleidingsbudget vast van een bedrag dat minimaal gelijk is aan 2,5% van de loonsom.
Art. 11.2.2	De ambtenaar heeft de mogelijkheid om een individuele employabilityscan uit te laten voeren.
Art. 11.3	De ambtenaar in algemene dienst krijgt een individueel loopbaanbudget toegewezen van € 2500,- gedurende de plaatsingsduur in één functie.
b. Doorbetaalde scholingsdagen	
Art. 11.2.4	Bij verplichte opleiding worden de opleidingskosten volledig vergoed en verlof wordt toegekend voor het bijwonen van lessen of het afleggen van examens binnen of buiten diensttijd.

N.7 Overig

Overig									
a. Vloer vakantietoelage									
Art 3.2.1	Er bestaat een minimum vakantietoelage, maar het bedrag is niet opgenomen.								
Art. 3.2.2	De eindejaarsuitkering is 4% van het jaarsalaris op jaarbasis en bedraagt minimaal het bedrag berekend over het maximum van salarisschaal 7 (deeltijders naar rato).								
b. Werkgeversbijdrage kosten zorgverzekering (per jaar)									
Art 5.3.2	Voorwaarde voor de vergoeding is dat de medewerker zijn basis- en aanvullende verzekering bij de collectieve sectorale ziektekostenvoorziening afsluit. De tegemoetkoming bedraagt € 175,- per jaar. Voor de ambtenaar die wordt bezoldigd in de salarisschalen 1 tot en met 6 bedraagt de tegemoetkoming € 256,- per jaar.								
c. Bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar. (aangegeven per half jaar en (on)voorwaardelijk)									
Art. 5.2.1	<p>Onvoorwaardelijke aanvulling bezoldiging tot:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">1e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">2e half jaar</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">3e half jaar</td> <td>70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;">4e half jaar</td> <td>70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Na 24 maanden tot einde dienstverband: 70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)</p>	1e half jaar	100%	2e half jaar	100%	3e half jaar	70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)	4e half jaar	70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)
1e half jaar	100%								
2e half jaar	100%								
3e half jaar	70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)								
4e half jaar	70% (80-100% afhankelijk van aantal uur reïntegratieactiviteiten)								
d. Boven- en nawettelijke aanvulling WIA									
Art. 5.2.1a	<p>Uitkering via pensioenregeling ABP.</p> <p>Aanvulling op de bezoldiging bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid: 80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen. Een eventuele uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt hierop in mindering gebracht. De maximale duur van de bijzondere uitkering is tot het einde van het dienstverband.</p>								
Art. 5.2.7, 5.2.8	Als bij ontslag de ambtenaar wegens ziekte of een gebrek, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nog ongeschikt is voor het verrichten van naar aard en omvang soortgelijke functie, heeft hij gedurende een termijn van twaalf maanden na zijn ontslag aanspraak op een aanvullende uitkering.								
e. Werkgeversbijdrage levensloop									
Art 3.5.1, 3.5.2	<p>€ 325 per jaar (deeltijders naar rato).</p> <p>Maandelijkse levensloopbijdrage voor de ambtenaar die in of na 1950 is geboren van 1% van zijn maandsalaris. De ambtenaar die bezoldigd wordt in de salarisschalen 1 tot en met 6 heeft recht op een extra maandelijkse levensloopbijdrage van 0,8% van zijn maandsalaris. Een extra maandelijkse levensloopbijdrage van 0,65% van het maandsalaris geldt voor de ambtenaar die in dienst treedt op of na 1 januari 2009.</p>								
f. Overige vergoedingen									
Art. 3.1.13	Arbeidsmarkttoelage: voor werving of behoud kan een toelage worden toegekend van maximaal 10% van het salaris								

N.8 Opmerkingen

Opmerkingen
Algemeen
Per 1-1-2012 verandert de cao ingrijpend. Deze wijzigingen zijn niet in het overzicht opgenomen.
Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen zijn afgeschaft. Er bestaat alleen nog een overgangsmaatregel.
Mantelzorg is apart in de regeling opgenomen.