



Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
UW Personeels B.V.

1 januari 2023
t/m
31 december 2023

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen

1. Werkingssfeer	4
2. Begrippen	4
3. Deeltijdwerknemer	5
4. Karakter van de cao	5
5. Fiscale regelgeving	5
6. Verplichtingen cao-partijen	5
7. Duur van de cao	5
8. Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging	5

Hoofdstuk 2: Relatie Werkgever-Werknemer

1. Verplichtingen van de werkgever	4
2. Verplichtingen van de werknemer	6

Hoofdstuk 3: Arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst	8
2. Oproepovereenkomst	8
3. Proeftijd	8
4. Opzegtermijn	8
5. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	9
6. RVU regeling	9

Hoofdstuk 4: Arbeidsduur, werktijden en verlof

1. Arbeidsduur	10
2. Standaardregeling voor de werktijden	10
3. Bijzondere regeling voor de werktijden	11
4. Werken op zaterdag en zondag	11
5. Vakantiedagen	11
6. Wettelijke vakantie-uren	11
7. Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst	12
8. Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren	12
9. Verlofsparen	12
10. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen	12
11. Vakantie en arbeidsongeschiktheid	13
12. Vakantiedagen bij ontslag	13
13. Feestdagen	13
14. Buitengewoon verlof	13
15. Levensfase-uren	14
16. Collectieve bedrijfssluiting	15

Hoofdstuk 5: Beloning

1. Algemeen	16
2. Indeling in een hoger functie / promotie	16
3. Verlaging salarisschaal	16
4. Gratificatie	17
5. Beoordeling	17

6. Exedentverzekering (IOP) en invaliditeit (IPAP)	17
7. Recht op IKB	17
8. Doelen IKB	17
9. Keuze uit doelen IKB	17
10. Uitbetaling IKB bij einde arbeidsovereenkomst	18
11. Fiscale gevolgen	18

Hoofdstuk 6: Vergoedingen en toeslagen

1. Vakantietoelage	19
2. Toelage onregelmatige dienst	19
3. Overwerkvergoeding	19
4. Garantietoelage	20
5. Inconveniëntentoeelage	20
6. Afbouwtoelage	20
7. Toelage beschikbaarheidsdienst	21
8. Waarnemingstoelage	21
9. Functioneringstoelage	21
10. Arbeidsmarkttoelage	21
11. Buitendagvenstertoelage	21

Hoofdstuk 7: Employability

1. Algemeen	23
2. Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid	23
3. Loopbaanadvies	23
4. Persoonlijk ontwikkelingsplan	23

Hoofdstuk 8: Werk en privé

1. Algemeen	25
2. Wet Arbeid en Zorg	25
3. Werken in deeltijd	25

Hoofdstuk 9: Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling bij ziekte	26
2. Gedeeltelijke werkhervatting	26
3. Re-integratie	26
4. Weigeren loondoorbetaling door werkgever	27
5. Second opinion	27
6. Reiskostenvergoeding	27
7. Vakantierechten	27
8. Afwijkingen	27

Hoofdstuk 10: Vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Reiskosten woon-werkverkeer	28
2. Jubileumtoelage	28
3. Overlijdensuitkering	28
4. Ziektekosten	28
5. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering	28
6. Vergoeding hybride werken	29

Hoofdstuk 11: Overige regelingen

1. Pensioen	30
2. Overige faciliteiten werknemersorganisaties	30
3. Werkkostenregeling	30
4. Werkgeversbijdrage	30
5. Vergoeding BHV,EHBO en interventieteam	31
6. Hardheidsclausule	31
7. Boventalligheid	31

Hoofdstuk 1 Algemeen

UW is er voor de mensen die willen werken, kunnen werken en het zelfstandig niet lukt. Het is onze droom dat iedereen in onze arbeidsmarktregio duurzaam meewerkt naar vermogen. Wij doen daarom de belofte dat eenieder die zich bij ons meldt niet terug zal vallen naar de uitkering. Daartoe bieden wij passend werk en een doelgerichte ontwikkeling. De medewerkers van UW die dit allemaal mogelijk maken beloven wij een duurzame ontwikkeling, veel werkplezier en een reële beloning. In deze CAO hebben wij met de vakbonden FNV en CNV een mooi perspectief samengesteld. In een periode van minder dan vijf jaar (uiterlijk eind 2024) transformeren wij onze eigen individuele CAO naar de landelijk erkende CAO voor ons werk, de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO).

1. Werkingssfeer

De collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) geldt voor alle niet-regeling gebonden (NRG) werknemers in dienst van de werkgever en is overeengekomen met de vakorganisaties. De cao is niet van toepassing op:

- uitzendkrachten en detacheringkrachten;
- oproepcontracten;

2. Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

- A. Werkgever: UW Personeels B.V., statutair gevestigd te Utrecht;
- B. Vakvereniging: iedere vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst;
- C. Werknemer: iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en behoort tot het niet-regeling gebonden personeel. Als werknemers in de zin van deze cao worden niet beschouwd uitzendkrachten en detacheringkrachten, oproepkrachten;
- D. Partner: echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer / een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring. Niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- E. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- F. Cao: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- G. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10);
- H. Werkrooster: een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen;
- I. Maand: een kalendermaand;
- J. Maandsalaris: het bedrag per maand in de schaal die aan de werknemer is toegekend (Vlgs. Cao Gemeenten, bijlage 1);
- K. Uurloon: het maandsalaris gedeeld door 156,00 op basis van een voltijdarbeidsovereenkomst;
- L. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag van 8%;
- M. Jaarsalaris: twaalf keer het maandsalaris;
- N. Jaarinkomen: twaalf keer het maandinkomen;
- O. Voltijdarbeidsovereenkomst: een dienstverband van 36 uur per week.
- P. Deeltijdarbeidsovereenkomst: een dienstverband, aangegaan voor minder dan 36 uur per week.
- Q. Arbeidsongeschiktheid: het ten gevolge van ziekte verhinderd zijn de bedongen arbeid te verrichten.
- R. Functie: de werkzaamheden die de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst moet uitvoeren.
- S. IKB: Individueel Keuze Budget.

- T. Boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie.
- U. Cao-partijen: UW als werkgeverspartij en FNV/CNV als werknemerspartij.
- V. Hoe zit het met onze loonsverhoging? Deze is conform de cao SGO. In het geval er naast een structurele verhoging tevens een éénmalige verhoging komt voor werknemers vallend onder de cao SGO, zal deze éénmalige uitkering ook worden toegekend aan werknemers vallen onder de B.V. cao, mits het gaat om een éénmalige uitkering die tot stand is gekomen als gevolg van een verrekening van een structurele loonsverhoging.

Waar in deze cao wordt gesproken over "hij" wordt tevens "zij" bedoeld.

3. Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijdarbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld. Dit wordt per artikel vermeld.

4. Karakter van de cao

De werkgever kan in individuele gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het in de cao bepaalde.

5. Fiscale regelgeving

Alle in de cao genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd en vallen binnen het heersende fiscale regime. Fiscale wijzigingen kunnen aanleiding zijn voor partijen om regelingen en de daarbij behorende vergoedingen nader te bezien.

6. Verplichtingen cao-partijen

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

7. Duur van de cao

Deze cao heeft een duur van 01 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's.

De gemaakte afspraken in het kader van deze cao hebben betrekking op de periode van 01 januari 2023 tot en met 31 december 2023, aldus voor een periode van één jaar.

8. Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, is zowel werkgever als betrokken vakorganisatie gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer

1. Verplichtingen van de werkgever

A. Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao inclusief alle bijlagen integraal van toepassing wordt verklaard.

B. Uitreiking cao

De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van deze cao. Bij de wijzigingen wordt de datum van ingang vermeld.

C. Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.

D. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

2. Verplichtingen van de werknemer

A. Goed werknemerschap

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

B. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer zal de belangen van de werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

C. Melding afwezigheid

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk door te geven aan de werkgever (leidinggevende).

D. Nevenwerkzaamheden

1. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist.

2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven maar waarvoor wel toestemming is vereist alsmede als gevolg van werkzaamheden en activiteiten als zelfstandige, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in Hoofdstuk 9 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

E. Misbruik van positie

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:

1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, met wie hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
3. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
4. zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

F. Geheimhouding

De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze cao van toepassing wordt verklaard. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- hetzij voor bepaalde tijd,
- hetzij voor onbepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan en dat deze cao, alsmede toekomstige wijzigingen, van toepassing is (incorporatiebeding). De werkgever kan desgewenst in de arbeidsovereenkomst van de individuele werknemer een relatie-concurrentiebeding opnemen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de ketenregeling van het Burgerlijk Wetboek.

2. Oproepovereenkomst

- A. De werkgever en de werknemer kunnen een oproepovereenkomst aangaan als in artikel 7:628a lid 9 BW. Partijen houden zich aan de kaders zoals omschreven in de wet.
- B. Per maand wordt uitbetaling van salaris en salaristoelage(n) van minimaal 15 uur gegarandeerd. Middeling van gewerkte tijd gebeurt per kwartaal, als de oproepkracht in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uur werkt.
- C. In de oproepovereenkomst is in ieder geval opgenomen:
 - dat de werkgever verplicht is werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
 - dat de werknemer zich in beginsel verbindt de aangeboden werkzaamheden te verrichten;
 - dat de werkgever de werknemer minimaal 24 uur van tevoren schriftelijk oproept. Wanneer de werkgever later oproept dan de voorgeschreven termijn is de werknemer niet verplicht om aan de oproep gehoor te geven.
 - dat de werkgever de tijdstippen waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht minimaal 24 uur van tevoren schriftelijk doorgeeft;
 - dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang ten dele of volledig kan afzeggen. Bij afzegging of wijziging van de tijdstippen op kortere termijn moet de werkgever salaris en salaristoelage(n) uitbetalen alsof de werkzaamheden zijn vervuld;
 - dat de werknemer de werkzaamheden tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen.
- D. Op een oproepovereenkomst waarvan 12 maanden zijn verstreken, is de werkgever verplicht een schriftelijk aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod moet ten minste gelijk zijn aan het gemiddeld aantal uren van de laatste 12 maanden. De werknemer kan het aanbod aanvaarden en of weigeren.

3. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd:

- de proeftijd bedraagt maximaal 1 maand bij een tijdelijk dienstverband van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar.
- de proeftijd bedraagt maximaal 2 maanden bij een vast dienstverband.
- bij een tijdelijk dienstverband van 6 maanden of korter wordt geen proeftijd afgesproken.

4. Opzegtermijn

- A. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt bij een opzegging voor werkgever en werknemer: één maand.

- B. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd.
- C. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen van een maand.
- D. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
- E. De arbeidsovereenkomst eindigt indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden van vervroegde uittreding of pensionering overeenkomstig het ABP-reglement.

5. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

- 1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
- 2. Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in lid 1 kunnen werkgever en werknemer afzien, als zij dat met elkaar afspreken.

6. RVU (geldend met ingang van 31-12-2023)

- 1. De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:
 - a. maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
 - b. zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a, en
 - c. op de ingangsdatum 43 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten.
- 2. Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.
- 3. De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU.
- 4. De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.
- 5. Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nabestaanden hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3.
- 6. Deelname aan de RVU stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden en verlof

1. Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis (1836 uur per jaar in 2023 en 1831 uur per jaar in 2024). Als er een lokale feestdag is vastgesteld, kan de formele arbeidsduur per jaar afwijken.
2. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.¹
3. Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd:
 - a het salaris;
 - b het recht op vakantie;
 - c de pensioenopbouw.
4. De werkgever meldt vooraf de uitbreiding van de arbeidsduur aan de ondernemingsraad.
5. De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.

De werktijden en eventuele roosters zoals die gelden in de vestiging waar de werkzaamheden worden verricht, zijn voor de werknemer van toepassing en zijn vastgelegd in de werktijdenregeling.

2. Standaardregeling voor de werktijden

1. De standaardregeling geldt voor de werknemer die binnen de kaders van dit artikel zijn werktijden kan vaststellen.
2. De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster. Het dagvenster is van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 22.00 uur.
3. Was het dagvenster voor de werknemer op 31 december 2013 ruimer, dan blijft dit ruimere dagvenster gelden.
4. Voor het begin van ieder kalenderjaar maakt de werkgever met de werknemer afspraken over de werktijden, de vakantie, het verlof en de planning van de werkzaamheden voor het komende jaar.
5. Bij het afspreken van de werktijden geldt dat:
 - A. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de werkgever en de werknemer;
 - B. de arbeidstijd per dag maximaal 11 uur is en per week maximaal 50 uur, tenzij daarvan op verzoek van de werknemer wordt afgeweken.
6. Als de omstandigheden wijzigen, kunnen de afspraken over de werktijden worden aangepast.
7. De werkgever en de werknemer overleggen 2 keer per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
8. Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de formele arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de formele arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast. In overleg bepalen de werkgever en de werknemer of de werknemer voor ieder teveel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt. Maakt de werknemer geen keuze dan volgt uitbetaling van de te veel gewerkte uren.
9. De werknemer werkt buiten het dagvenster als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Voor uren die de werknemer buiten het dagvenster werkt, krijgt hij een buitendagvenstertoelage, geregeld in artikel 3.12 (cao SGO).

¹ Dit in overleg en met goedkeuring van de werknemer. Deze heeft altijd het laatste woord.

10. Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming komen over de werktijden, dan stelt de werkgever de werktijden vast als bedrijfs- of dienstbelangen dit nodig maken. De belangen van de werkgever en de werknemer worden bij de vaststelling afgewogen. De bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 geldt (cao SGO).
11. De werkgever kan de werknemer incidenteel verzoeken om te werken buiten de vastgelegde werktijden, maar binnen het dagvenster, vanwege bedrijfs- of dienstbelangen. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de afwijkende werktijden, dan krijgt de werknemer een vergoeding geregeld in artikel 3.12 (cao SGO).
12. De werkgever bespreekt ieder jaar met de ondernemingsraad de afspraken over de werktijden in de organisatie. De ondernemingsraad kan voorstellen de werktijden te veranderen. Neemt de werkgever het voorstel niet over, dan wordt dit besluit gemotiveerd.
13. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

3. Bijzondere regeling voor werktijden

1. De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
2. De werkgever stelt de werktijden van de werknemer vast in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
3. De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
4. De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
5. De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst in artikel 3.11 (cao SGO).
6. De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
7. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

4. Werken op zaterdag, zondag en feestdagen

1. De werknemer werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken.
2. Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.
3. Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.
4. Wat in dit artikel geldt voor feestdagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen. Dit tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen. Deze dagen worden door de werkgever aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten.

5. Vakantiedagen

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 194,4 vakantie-uren (op basis van een fulltime dienstverband) met behoud van salaris. Hiervan zijn 144 uur wettelijk en 50,4 bovenwettelijk. UW heeft een vakantieregeling met de OR afgesproken waarin de procedure en werkwijze uitgelegd wordt. Op basis van de huidige wetgeving vervallen wettelijke vakantiedagen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar. Bovenwettelijke dagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar van opbouw.

6. Wettelijke vakantie-uren

1. In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op wettelijke vakantie ter grootte van vier maal de formele arbeidsduur per week met behoud van salaris en salaristoelage(n).
2. De wettelijke vakantie-uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd. De vakantie-uren vervallen niet als:

- a. de werknemer om medische redenen redelijkerwijs niet in staat was om vakantie op te nemen; of
 - b. opname door bedrijfs- of dienstbelangen niet mogelijk was.
3. De werknemer kan verzoeken de wettelijke vakantie-uren in te zetten voor een langere vakantieperiode. De werkgever kan daarvoor de termijn in lid 2 verlengen.

7. Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst

1. De werknemer krijgt 14,4 uur bovenwettelijke vakantie-uren als hij:
 - a. regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt conform de cao SGO artikel 3.11; of
 - b. regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn conform artikel 3.13 van de cao SGO.
2. De 14,4 uur geldt ook voor werknemers met een deeltijddienstverband.

8. Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren

1. De werknemer kan elk kalenderjaar maximaal 72 bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
2. Bovenwettelijke vakantie-uren die de werknemer heeft gekocht uit het IKB, kan hij niet verkopen.
3. De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

9. Verlofsparen

1. De werknemer kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b (cao SGO);
 - b. de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a (cao SGO);
 - c. de bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel 6.2 (cao SGO);
 - d. de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.4 (CAO SGO);
 - e. het verlof uit de voormalige verlofspaarbaarheid in artikel 6.19 (cao SGO).
4. De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart.
5. De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6. Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6.15 lid 2 tot en met 6 (cao SGO).
7. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6.17 (cao SGO)
8. De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.
9. Daar waar in dit artikel verwezen wordt naar de cao sgo maar in de cao NRG een gunstigere regeling is afgesproken, heeft deze NRG regeling voorrang.

10. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen

- A. Het moment van opname van vakantiedagen wordt in overleg met de werkgever in beginsel in het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer.
- B. De werknemer kan ten minste aanspraak maken op vakantie van 2 weken aaneengesloten. Het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode van meer dan 72 uren kan worden verleend indien de bezetting van de afdeling en de algehele bedrijfscontinuïteit dat toelaten.

- C. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest van de werkgever, heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen.

11. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, dan zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Voorwaarde hiervoor is dat de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering of indien de werknemer over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake van ziekte heeft ontvangen. De werknemer moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen. De werkgever accepteert de arbeidsongeschiktheid na overlegging door de werknemer van schriftelijke bewijsvoering.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, zijn voor de opbouw van de vakantierechten de wettelijke bepalingen van toepassing.

12. Vakantiedagen bij ontslag

- A. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen.
- B. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet geheel heeft kunnen opnemen, dan worden de resterende vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst uitbetaald, met uitzondering van het restant levensfase-uren die dan vervallen .
- C. Teveel genoten vakantiedagen worden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend.

13. Feestdagen

- A. In beginsel worden geen werkzaamheden verricht op feestdagen. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en 5 mei, tenzij wegens bedrijfsmatige of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
- B. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- C. De werknemer kan voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.

14. Buitengewoon verlof

- A. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen (als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg) mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- B. Het recht bestaat in ieder geval:
 - 1. bij bevalling echtgenote of (geregistreerde) partner, kraamverlof is eenmaal de wekelijkse arbeidsduur aan geboorteverlof. De werknemer met een fulltime werkweek heeft recht op 36 uur. Werkt de werknemer bijvoorbeeld 5 dagen 4 uur per dag? Dan krijgt hij 20 uur verlof: 5 x 4 werkuren.

2. De dag van, huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 3. 4 dagen bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)/ (geregistreerd) partner, kinderen, stief of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, (pleeg/stief/schoon) ouders.
 4. 2 dagen bij bloedverwanten in de tweede graad. In het geval dat de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of crematie bij overlijden 4 dagen.
 5. Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.
 6. Vanaf 1 juli 2020 kan de werknemer tot maximaal 5 maal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof opnemen. Het aanvullend geboorteverlof is onbetaald (het UWV betaalt 70% van het maximum dagloon). De werknemer heeft recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Hij dient het aanvullend geboorteverlof op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Het geboorteverlof (onder lid 1) moet als eerst opgenomen worden.
- C. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
- D. Aan de werknemer die lid is van een vakorganisatie die partij is bij het cao-overleg wordt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten, buitengewoon verlof met behoud van loon toegestaan, voor het op uitnodiging van die vakorganisatie deelnemen aan een ledenvergadering bij UW, maximaal 4 maal per jaar of een cursus, maximaal 2 maal per jaar.
- E. De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van het bestuur van de bedrijfsledengroep UW van de betrokken vakorganisaties, heeft voor het bijwonen van landelijke en regionale vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering of cursus vooraf schriftelijk door de werknemer aan de leidinggevende is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten. Deze bestuursleden kunnen onder werktijd overleg voeren ten behoeve van de collectieve belangenbehartiging door de bedrijfsledengroep. Indien de werknemer verkozen wordt in een landelijk bestuur, worden met de werknemer afspraken gemaakt met als doel zowel zijn functie als werknemersvertegenwoordiger als werknemer van UW goed te kunnen uitoefenen.

15. Levensfase-uren

Tot en met juni 2016 werden door het NRG personeel 36 levensfase-uren per jaar opgebouwd. In de praktijk werden deze uren zeer beperkt opgenomen en werden deze uren vooral gespaard om eerder te kunnen stoppen met werken wanneer de werknemer met pensioen gaat, dan wel de uren werden uitbetaald wanneer de werknemer het bedrijf verlaat.

In de cao NRG 2016-2018 zijn de levensfase uren vervallen. Daarvoor in de plaats werden 3 bovenwettelijke verlofdagen toegekend op basis van een fulltime dienstverband. In artikel 5 van dit hoofdstuk zijn deze 3 bovenwettelijke verlofdagen inbegrepen. De tot 1 juli 2016 opgebouwde levensfase uren worden geacht in een periode van 10 jaar te zijn opgenomen (vóór 1 juli 2026). Het totaal aantal levensfase uren dient opgenomen te zijn in geval van einde dienstverband. Indien het saldo niet is opgenomen bij uitdiensttreding vervallen deze uren, tenzij sprake is van arbeidsongeschiktheid. Voor de opname zijn de bestedingsdoelen losgelaten.

16. Collectieve bedrijfssluiting

De directie kan in overleg met de Ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep werknemers 2 dagen per jaar aanwijzen, waarop gelijktijdig verplicht verlof wordt opgenomen. De regels hiervoor worden met de Ondernemingsraad afgestemd en zijn terug te vinden in het Handboek P&O.

Hoofdstuk 5 Beloning

1. Algemeen

Het niveau van de functie van de werknemer is vastgesteld volgens een systeem van functiewaardering. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde functiewaardering en hieruit voortvloeiende salarisschaal. Voor een overzicht van de functie-indelingen en matrix wordt verwezen naar het betreffende functiewaarderingsboek. Een overzicht van de salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 van deze cao. De salarisontwikkelingen en salaristabellen gemeenteamttenaren van de Cao SGO worden gevolgd.

De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris. De procedure hieromtrent is vastgelegd in Implementatie Functiehuis.

Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald.

Geen salaris is verschuldigd over de periode gedurende welke de werknemer opzettelijk en in strijd met zijn verplichtingen, nalaat cq. weigert zijn werkzaamheden uit te voeren. Dit wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld (geen arbeid, geen loon).

De werknemer, die nog niet alle taken/competenties behorende bij de functie vervult/beschikt, kan maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.

De werknemer heeft, afhankelijk van de mate van functioneren, recht op een jaarlijkse aanpassing van het individuele salaris tot ten hoogste voor het maximum van de hem geldende salarisschaal. De wijze waarop en onder welke voorwaarden wel of geen salaris aanpassing plaatsvindt zijn vastgelegd in de beoordelingsregeling, zoals met de OR overeengekomen.

2. Indeling in een hoger functie (promotie)

1. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de datum van overplaatsing ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
2. De werknemer wordt ingeschaald in de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het "oude" salaris en het "nieuwe" salaris ten minste 1 periodiek bedraagt.

3. Verlaging salarisschaal

1. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lager salaris gaat uitoefenen met aanpassing van het salaris.
2. Hoofdstuk 3.6 van het Pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de AOW-leeftijd bereikt.²

² Tekst van het pensioenreglement ABP luidt als volgt: *Krijgt u een lagere functie en daardoor ook een lager salaris? Is dit een demotie en is deze demotie gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst of een andere collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden? En gebeurt dit binnen 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd? Dan berekenen we uw pensioenopbouw met uw oude pensioengevend inkomen. En niet met uw nieuwe, lagere salaris. Dit pensioengevend inkomen past uw werkgever ieder jaar per 1 januari aan met de wijziging van de salarissen in uw sector.*

4. Gratificatie

Een gratificatie kan toegekend worden wanneer de werknemer zich extra heeft ingezet voor zijn werkzaamheden en/of wanneer hij werkzaamheden heeft verricht die normaal gesproken niet tot zijn takenpakket behoren. De wijze waarop en onder welke voorwaarden wel of geen gratificatie wordt toegekend, is vastgelegd in de gratificatieregeling, zoals met de OR overeengekomen en is voorbehouden aan de beoordelingsvrijheid van de werkgever.

5. Beoordeling

Het doel van beoordelen is het voeren van eerlijke gesprekken met werknemers over hun bekwaamheden (competenties) en vaardigheden (skills) in het licht van hun bijdrage aan de groei van de onderneming. Ten behoeve van de personele beoordelingscyclus heeft UW een PBO regeling opgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken werknemer.

6. Exedentverzekering (IOP) en invaliditeit (IPAP)

De werkgever heeft een exedentverzekering (IOP). De premie is voor rekening van de werknemer. Daarnaast heeft de werkgever een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) afgesloten. Hierbij wordt de premie voor 75% door de werknemer betaald en voor 25% door de werkgever. De premie wordt maandelijks ingehouden op de salarisbetaling. Werknemers kunnen zelf besluiten om al dan niet deel te nemen aan de IPAP verzekering.

7. Recht op IKB

1. De werknemer krijgt een IKB.
2. Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden voor de doelen in artikel 12.
3. Het IKB budget voor 2023 bedraagt 4,2% en is tevens pensioengevend.

8. Doelen IKB

1. De werknemer kan het IKB besteden aan:
 - a. het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 187 uur per kalenderjaar bij een voltijddienstverband;
 - b. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd; en
 - c. het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de Belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
2. De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen.

9. Keuze uit doelen IKB

1. De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
2. De werkgever wijst voor elke maand een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.
3. De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
4. De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
5. De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
6. De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.

7. Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

10. Uitbetaling IKB bij einde arbeidsovereenkomst

1. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.
2. De nagelaten betrekkingen krijgen het niet bestede IKB bij overlijden van de werknemer.

11. Fiscale gevolgen IKB

1. Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De werknemer wordt geacht deze gevolgen te kennen.
2. Als blijkt dat een bedrag uit het IKB niet belastingvrij betaald had mogen worden doordat de werknemer onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt de werkgever de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de werknemer.
3. Als een netto voordeel voor de werknemer vervalt door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.

Hoofdstuk 6 Vergoedingen en toeslagen

1. Vakantietoelage

- A. Het vakantiejaar loopt vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
- B. Over het totaal van de feitelijk verdiende maandinkomen wordt 8% vakantietoelage betaald.
- C. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- D. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsmaand van een kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoelage werd gegeven, deze alsnog uitgekeerd

2. Toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao SGO) 3

1. De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 (cao SGO) krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.
2. De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur	20%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%

3. Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 6.
4. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

3. Overwerkvergoeding

1. De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 (cao SGO) krijgt een overwerkvergoeding.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof en
 - b. een bedrag
3. Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk.
4. Het bedrag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren.

overwerk op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	50%
Maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	75%

³ Ter aanvulling hierop: dit artikel is ook van toepassing voor medewerkers tot en met schaal 8 die onder de standaardregeling vallen, en wel tot en met december 2024. Vanaf 2025 vervalt deze afspraak.

Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag in artikel 6.6 cao SGO	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

5. Het verlof in lid 2 onder a wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof opnemen op een door hem aangegeven tijdstip.
6. Als het verlenen van verlof in lid 2 onder a niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor:
 - a. uitbetaling van het salaris per uur, of
 - b. verlofsparen in artikel 6.3 (cao SGO) geldend met ingang van 1 januari 2022.
7. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.
8. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding.
9. De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

4. **Garantietoelage**

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

5. **Inconveniëntentoeelage**

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniëntentoeelage bij niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.

6. **Afbouwtoelage**

1. Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoeelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
 - a. de werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
 - b. de werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en
 - c. het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
2. De afbouwtoelage duurt maximaal 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag.

Duur afbouwtoelage	Percentage
van 1 tot en met 12 maanden	75%
van 13 tot en met 24 maanden	50%
van 25 tot en met 36 maanden	25%

3. De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen.
4. Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.⁴

⁴Mocht met de werknemer gunstigere afspraken zijn gemaakt, dan gaan die afspraken door.

7. Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken. ⁵
2. De toelage beschikbaarheidsdienst is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Beschikbaarheidsdienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	5%
Zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.6 (cao SGO)	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

3. Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 7.
4. De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

8. Waarnemingstoelage

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

9. Functioneringstoelage

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

10. Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
2. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
3. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris.

11. Buitendagvenstertoelage

1. De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als:
 - a. de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden in artikel 5.4 van de cao SGO valt; en
 - b. de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt.

⁵ De werknemer kan niet worden verplicht beschikbaarheidsdienst te draaien. Dit geschiedt enkel in overleg en met toestemming van de werknemer.

2. De buitendagvenstertoelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Buitendagvenster op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	Tussen 00.00 en 24.00 uur buiten het dagvenster	50%
Zaterdag	Tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6	Tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

3. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.
4. Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling in artikel 5.4 lid 11 van de cao SGO, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren.
5. De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage

Hoofdstuk 7 Employability

1. Algemeen

De werkgever heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Werknemers op hun beurt zullen zich voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te (kunnen) leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat werknemers zich een sterkere positie op de interne (UW) en de externe arbeidsmarkt verwerven. Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen het noodzakelijke kennisniveau en anderzijds de bekwaamheden (competenties). De werkgever biedt de nodige faciliteiten voor employability, inzet daarvan wordt afgestemd op de individuele situatie en persoon. Jaarlijks wordt door middel van het Personeelsbeoordelings- en Ontwikkelingssysteem (PBO) de employability van werknemers gevolgd, vastgesteld en gewaarborgd.

2. Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. Jaarlijks wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. De werkgever kan indien het past binnen het PBO-plan en de bedrijfsbelangen dit toelaten, aan de werknemer op diens verzoek studiefaciliteiten verlenen, overeenkomstig de studieregeling.

A. Ontwikkeling / opleiding

De werkgever spant zich in om de werknemer verder te ontwikkelen. Daartoe biedt hij allerlei leeractiviteiten aan, zodat de werknemer zijn taak optimaal kan blijven uitvoeren. In gezamenlijk overleg geven werkgever en werknemer vorm aan de individuele carrière.

B. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van de werknemers blijft ook de komende jaren van wezenlijk belang. Duurzame inzetbaarheid is het vermogen (kracht) van werknemer om gezond, plezierig en productief te werken, binnen of buiten de organisatie, tot aan het moment van zijn/haar uittreden. Een vitale werknemer draagt bij aan een plezierige werksfeer, optimale inzetbaarheid en daarmee aan een goed bedrijfsresultaat.

3. Loopbaanadvies (zie artikel 8.6 cao SGO)

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

4. Persoonlijk ontwikkelingsplan (zie artikel 8.7 cao SGO)

1. De werkgever en de werknemer stellen minimaal 1 keer per 36 maanden een persoonlijk ontwikkelingsplan op.
2. In een persoonlijk ontwikkelingsplan maken de werkgever en de werknemer afspraken over de loopbaanontwikkeling en de kennis en vaardigheden die de werknemer nodig heeft.
3. De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.
4. In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:
 - a. De keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
 - b. De studieperiode;
 - c. De studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;

- d. In welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
 - e. Het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de werknemer de studie voortijdig afbreekt;
 - f. Het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode na afronding van de studie eindigt.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan daarnaast afspraken over:
- a. Het nodige verlof; en
 - b. Eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.
6. De werkgever bespreekt de belasting en belastbaarheid van de werknemer van 50 jaar en ouder. Zij kunnen dan afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket

Hoofdstuk 8 Werk en privé

1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van zijn werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privésfeer op te vangen.

2. Wet Arbeid en Zorg

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO):

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof;
- calamiteiten- en ander kortdurend verlof;
- kraamverlof;
- kortdurend zorgverlof.

Al deze vormen van verlof dienen vooraf zo mogelijk 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct-leidinggevende. Ten aanzien van adoptieverlof geldt dat de werknemer de werkgever tijdig dient te informeren over de adoptie.

3. Werken in deeltijd

Op (schriftelijk) verzoek van de medewerker kan de direct leidinggevende instemmen met een al dan niet tijdelijk verzoek van de medewerker om in deeltijd te gaan werken. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hier tegen verzet. Hij motiveert zijn beslissing schriftelijk. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang, indien de vermindering leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren; op het gebied van veiligheid en van rooster technische aard.

Hoofdstuk 9 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg (ziek voor 1/1/2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA,) voor zover hierna niet anders is bepaald. De bedrijfsarts van UW bepaalt of een medewerker ziek is en wanneer de medewerker weer kan werken (met loonwaarde) en /of arbeidstherapeutisch kan werken.

1. Loondoorbetaling bij ziekte

A. 1^e periode van 12 maanden (1^{ste} ziektejaar):

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, 100% van het maandinkomen doorbetaald worden.

B. 2^e periode van 12 maanden (2^{de} ziektejaar):

Bij voortduring van de ziekte na afloop van het 1e ziektejaar zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

Zowel werkgever als werknemer dienen zich in het eerste ziektejaar voldoende in te spannen voor de re-integratie van de zieke werknemer binnen de eigen onderneming of daarbuiten conform het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter alsmede het interne verzuimreglement.

Indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft de werkgever op grond van art 6:107A BW een wettelijk verhaalsrecht ter zake van het doorbetaalde netto loon. De werknemer dient hieraan zijn medewerking te verlenen.

2. Gedeeltelijke werkhervatting

Bij gedeeltelijke werkhervatting, met loonwaarde, zal over de gewerkte uren 100% van het salaris worden betaald.

3. Re-integratie

Er geldt een opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan zowel arbeidsongeschiktheid voor meer als voor minder dan 35%.

A. Na twee jaar

De werkgever zal de werknemer die door UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, indien mogelijk en waar nodig alsnog, een passende functie aanbieden voor de volledige restverdiencapaciteit.

B. 35-minner

Als een werknemer na twee jaar ziekte geen recht heeft op een WIA-uitkering wegens een verminderde verdiencapaciteit van minder dan 35%, zal de werkgever, waar nodig, alsnog passende arbeid aanbieden ter grootte van de verdiencapaciteit. Indien dat niet mogelijk is, zal werkgever zich maximaal inspannen om de zieke werknemer (alsnog) te re-integreren bij een andere werkgever.

4. Weigeren loondoorbetaling door werkgever

Indien de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan zijn re-integratie c.q. andere passende arbeid te verrichten c.q. medewerking te verlenen aan het plan van aanpak kan de werkgever het salaris stopzetten en of opschorten conform het in de wet bepaalde. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

5. Second opinion

Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert, zal de loondoorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een Second Opinion bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).

Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zullen de kosten van de second opinion volledig voor rekening komen van de werkgever. Eventueel achterstallig loon zal worden nabetaald.

6. Reiskostenvergoeding

Over de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is worden geen onkostenvergoedingen en reiskostenvergoedingen betaald.

7. Vakantierechten

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid hebben werknemers aanspraak op de wettelijke (minimum) vakantie (144 uur bij een fulltime dienstverband van 36 uur).

8. Afwijkingen

De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van toepassing van hoofdstuk 9 indien hij van oordeel is dat uitvoering van het gestelde voor de betrokken werknemer zou leiden tot onredelijke en onbillijke omstandigheden.

Hoofdstuk 10 Vergoedingen en tegemoetkomingen

1. Reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.
2. Als de werknemer tijdens zijn dienstverband:
 - a. moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is; of
 - b. door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken, dan krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte van deze kilometervergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.

2. Jubileumtoelage

1. De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
3. De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:
 - a. binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én
 - b. de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
 - c. ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
 - d. ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.
4. De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

3. Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van een werknemer krijgen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering van 3 keer het laatst gekregen salaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
2. Bij overlijden van een werknemer als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst is de overlijdensuitkering van 1 jaar salaris en salaristoelage(n) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden, vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
3. Als de werkgever een uitkering krijgt van een verzekeraar vanwege dat ongeval in- en door de dienst, dan geeft de werkgever die uitkering aan de nagelaten betrekkingen. Dat geldt alleen voor dat deel van de uitkering van de verzekeraar dat hoger is dan de uitkering in lid 2.

4. Ziektekosten

Werknemers van UW kunnen gebruik maken van de korting op de collectieve ziektekostenverzekering die Cedris heeft afgesloten.

5. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2. De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.

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

6. Vergoeding hybride werken (geldend vanaf 01-01-2023 voor NRG-ers)

1. De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken, die bestaat uit een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
2. De vergoeding hybride werken geldt alleen op de (werk)dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
3. De werknemer die op een werkdag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken (zie thuiswerkregeling UW).
4. De werknemer die op een werkdag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken. De werkgever kan hiervan afwijken.
5. De werknemer die op een werkdag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21 (van de cao SGO/reis en verblijfskostenvergoeding), krijgt voor deze dag ook een vergoeding hybride werken.
6. De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.
7. Als de werkgever op 21 februari 2023 een internetvergoeding gaf aan de werknemer die hoger is dan de vergoeding in lid 1, kan die blijven gelden.

Hoofdstuk 11 Overige regelingen

1. Pensioen

De werkgever is aangesloten bij het pensioenfonds ABP. Op het salaris van de werknemer wordt maandelijks een werknemersbijdrage ingehouden. Voor het reglement en de voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement.

2. Overige faciliteiten werknemersorganisaties

Het is aan kaderleden van bij de cao betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken;
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, onder werktijd;
- Twee maal per jaar alle werknemers schriftelijk via de werkgever te informeren over de activiteiten van de vakorganisatie bij UW, dit op initiatief van de vakbonden.

3. Werkkostenregeling

De werkgever heeft binnen de werkkostenregeling een overzicht met instrumenten afgestemd met de OR, welke mogelijkheden t.b.v. de werknemers ingezet kunnen worden. Denk hierbij aan de fietsregeling/ sporten etc. Afhankelijk van de fiscale mogelijkheden spant de werkgever zich in om de mogelijkheden voor werknemers zo goed als mogelijk in te zetten.

4. Werkgeversbijdrage

1. De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële Werkgeversbijdrage.
2. De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene
3. Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
4. De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.
5. De werkgever verstrekt uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
6. De vakbond stuurt uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.
7. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal van zijn leden dat op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij een werkgever, aanspraak op een deel van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

5. Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - a. bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
 - b. EHBO'er; of
 - c. lid van een anti-agressie- of interventieteam. Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
2. De vergoeding is € 220,- per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.
3. Aan Hoofd/coördinator BHV-er en EHBO-er wordt een hogere vergoeding toegekend van in totaal € 540,-- per jaar.

6. Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van bepalingen uit deze cao leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer kan de werkgever in gunstige zin van deze cao afwijken. Dit mag geen strijd opleveren met de wet.

7. Boventalligheid

Indien sprake is van boventalligheid, kan de werknemer die dat wenst aanspraak maken op de werk-naar werkregeling conform de cao SGO (24 maanden/ geen transitievergoeding). Deze regeling sluit de transitievergoeding uit. Daarnaast kan er voor gekozen worden om met de OR een sociaal plan overeen te komen met daarin andersoortige afspraken.

Ondertekend voor akkoord.

Utrecht, 20 juni 2023

handtekeningen