CAO Kadaster

1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027

Definitief arbeidsvoorwaardenakkoord Cao Kadaster

De ondergetekenden:

De dienst voor het kadaster en de openbare registers, hierna te noemen: het Kadaster, gevestigd in Apeldoorn en volgens de Organisatiewet Kadaster rechtsgeldig vertegenwoordigd door …, lid Raad van Bestuur,

en

aKtief, gevestigd te Apeldoorn, te dezen vertegenwoordigd door …;
CNV, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door …;
FNV, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door …;

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Looptijd
1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

Loonontwikkeling
Met ingang van 1 juli 2026 vindt een verhoging van alle salaristreden met € 50,- bruto plaats.

Eenmalige uitkering
In de maand augustus 2026 wordt aan elke medewerker, die op 1 juli 2026 in dienst was bij het Kadaster, en uitzendkracht, die op 1 juli 2026 ter beschikking was gesteld aan het Kadaster, een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto betaalbaar gesteld. Dit bedrag wordt naar rato van de arbeidsduur berekend. Voor deelnemers aan RWS en Generatiepact geldt de formele aanstellingsomvang. Medewerkers, die met einde dienstverband verlof zijn en op 1 juli 2026 in dienst waren bij het Kadaster, komen ook in aanmerking voor de eenmalige uitkering.

Bovenwettelijk verlof
Met ingang van 1 januari 2027 worden 72 bovenwettelijke verlofuren (fulltime basis) toegekend. De waarde van deze dagen is conform de huidige uurloondefinitie 3,85%. Deze uren worden jaarlijks aan de medewerkers toegekend boven op het bestaande verlof en zijn door medewerkers om te zetten in een uitbetaling.

Duurzame inzetbaarheid
Per 1 juli 2026 zijn de bestedingsdoelen voor een sportabonnement vanuit het IKB-budget uitgebreid. Hierdoor wordt aan medewerkers de mogelijkheid gegeven om via het IKB-budget ook andere vormen van sport te declareren.

Generatiepact

De faciliteiten van het Generatiepact zullen aan medewerkers beschikbaar worden gesteld voor een nieuwe periode tot 1 januari 2028.

RVU-regeling

De Regeling Vervroegde Uittreding is gezamenlijk met de vakbonden bekeken in het licht van de nieuwe wetgeving. Er is een expertonderzoek gedaan door SPDI. Een verdere validatie door TNO zal in de komende periode worden uitgevoerd. Hieruit volgt mogelijk dat de regeling onder nader te bepalen condities voort te zetten is voor de specifieke functies van landmeters en/of scheepsbranders.

Reservistenverlof

Het Kadaster hecht waarde aan haar maatschappelijke opdracht en wil medewerkers ondersteunen die zich willen inzetten als reservist bij Defensie. Door hun inzet dragen deze medewerkers bij aan de veiligheid en het landsbelang, iets waar het Kadaster graag ruimte voor biedt door onder meer 36 uur op fulltimebasis doorbetaald verlof te verlenen. Vanuit goed werkgeverschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt daarom tot 1 januari 2030 in de cao een afspraak gemaakt over het faciliteren van reservistenverlof.

Sabbatical

De medewerker heeft de mogelijkheid een sabbatical te nemen op basis van gespaard verlof. De medewerker kan hiervoor ook onbetaald verlof nemen. Tijdens het sabbaticalverlof blijft de arbeidsovereenkomst in stand. Onder een sabbatical wordt verstaan: een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden verlof. De medewerker moet op het moment van ingang van het sabbaticalverlof minimaal twee jaar aaneengesloten in dienst zijn en kan eens per vijf jaar gebruikmaken van de mogelijkheid tot sabbaticalverlof.

Menstruatie- en overgangsklachten

Partijen hebben een protocolafspraak gemaakt over menstruatie- en overgangsklachten. Dit protocol maakt menstruatie- en overgangsklachten op het werk bespreekbaar en biedt ruimte voor tijdelijke, maatwerkafspraken gericht op duurzame inzetbaarheid. Medewerkers nemen zelf het initiatief voor vertrouwelijke gesprekken met hun leidinggevende of de arbodienst, zonder gevolgen voor beoordeling of loopbaan. Afgesproken aanpassingen (zoals flexibel werken) worden periodiek geëvalueerd met als doel terugkeer naar de normale werksituatie, en P&O ondersteunt, borgt en evalueert het protocol tot eind 2027.

Bijzonder verlof

De afspraak over bijzonder verlof verduidelijkt dat medewerkers recht hebben op bijzonder verlof bij specifieke, persoonlijke gebeurtenissen. Het betreft een verheldering van bestaande faciliteiten die nu onder calamiteitenverlof vallen. Uitgangspunt is dat per gebeurtenis één dag verlof wordt toegekend, met ruimte voor maatwerk in overleg en een maximum van 10 dagen per jaar.

Rouw en bijzonder verlof

Partijen hebben een protocolafspraak gemaakt waarin wordt erkend dat rouw een grote, persoonlijke impact heeft. Maatwerk en het goede gesprek tussen medewerker en werkgever staan centraal, omdat rouwbeleving per individu sterk verschilt. Medewerkers krijgen de mogelijkheid tot bijzonder verlof bij verlies van een dierbare, waarbij de werkgever verzoeken zorgvuldig beoordeelt en aanvullende ondersteuning kan bieden, zoals aangepaste werkzaamheden of begeleiding.

Vergoedingen

De volgende vergoedingen worden eenmalig geïndexeerd met 4,5% en bedragen per 1 januari 2027:

- Piketvergoeding € 276,93
- Bewaarderstelefoon € 130,63

De volgende vergoedingen worden in lijn gebracht met de fiscale regelgeving:

- Dagvergoeding
- Lunchvergoeding
- Avondvergoeding

De lunchvergoeding voor landmeters, landmeters in opleiding, landmeterspecialisten grensreconstructie en scheepsbranders wordt verhoogd met 4,5 % en bedraagt per 1 januari 2027 € 177,65.

De thuiswerkplekvergoeding wordt verhoogd met € 30 en bedraagt per 1 januari 2027 € 600,- eens per vijf kalenderjaren.

Tegemoetkoming Zorgverzekering

De Tegemoetkoming Zorgverzekering wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd conform de huidige cao-afspraak hierover.

Technisch overleg

Afspraken uit dit onderhandelaarsresultaat worden in de cao-tekst verwerkt. Ook zal een update plaatsvinden van de nu geldende cao en de bijlage, met als uitgangspunt een check op correctheid en volledigheid en een verdere tekstuele vereenvoudiging waar mogelijk. Kadaster draagt zorg voor een geactualiseerde tekst en vervolgens zal deze tekst in een technisch beraad met betrokken partijen worden besproken en vastgesteld in het vakbondsoverleg.

Partijen zullen zo veel mogelijk gezamenlijk optrekken om deze afspraak en de uitleg daarvan aan de leden en medewerkers van het Kadaster te communiceren.

Aldus overeengekomen in Apeldoorn op 18 juni 2026 en getekend op 6 juli 2026,

Het Kadaster

aKtief

CNV

FNV

Inhoud

CAO Kadaster 1

Hoofdstuk 1 Mijn arbeidsovereenkomst 11

1.1 Voor wie geldt deze cao 11

1.2 Cao, Bijlage cao en het Beleidshuis 11

1.3 Looptijd 11

1.4 Cao 11

1.5 Arbeidsovereenkomst 11

1.5.1. Proeftijd 11

1.5.2 Opzegtermijn 11

1.6 Einde dienstverband en AOW 11

1.7 Voorbehoud wet- en regelgeving 11

Hoofdstuk 2 Mijn arbeidsrelatie 12

2.1 Volwassen arbeidsrelatie 12

2.2 Regeling terugkijken, afspraken maken en ontwikkelen (TAO) 12

2.3 Het drie fasen model 12

2.4 Bovenwettelijke uitkering 12

2.5 Goed werkgever- en werknemerschap 12

2.5.1 Meningsverschil 12

2.5.2.Geschillencommissie 13

2.5.3 Ordemaatregelen 13

2.5.4 Sancties 13

Hoofdstuk 3 Mijn tijd 14

3.1 Arbeidsduur 14

3.2 Compensatie-uren 14

3.3 Werkpatroon 14

3.4 Plaats- en tijdsonafhankelijk werken 14

3.5 Thuiswerken 15

3.6 Overwerk en vergoeding 15

3.7 Vrije dagen 15

3.8 Wettelijke vakantie-uren 15

3.9 Bovenwettelijke vakantie-uren 16

3.10 Sabbaticalverlof 16

3.11 Reservistenverlof 16

3.12 Andere soorten verlof 17

3.13 Maximaal 3600 uur verlof 17
3.14 Verlof en ziekte / ziekte en verlof 17
3.15 Langer vitaal aan het werk blijven 17
3.16 Generatiepact 17
3.17 Het Kadaster en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) 18
Hoofdstuk 4 Mijn arbeidsvoorwaarden 19
4.1 Functiewaardering 19
4.2 Uitbetaling salaris 19
4.3 Vaststelling salaris 19
4.4 IKB 19
4.5 Salarisverhoging 19
4.6 Beloning vanwege zeer goede prestaties 19
4.7 Salarisverlaging 20
4.8 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering 20
4.9 Bijdrage studieschuld 20
4.10 Toelagen 20
4.11 Piketregeling 20
4.12 BHV vergoeding 20
4.13 Gratificatie 21
4.14 Loopbaan gerelateerde activiteiten op verzoek van het Kadaster 21
4.15 Persoonlijk ontwikkel budget (POB) 21
4.16 Kosten woon-werkverkeer 21
4.17 Vergoeding verhuiskosten 22
4.18 Dienstreis in Nederland 22
4.19 Dienstreis buiten Nederland 22
4.20 Tijdelijke tewerkstelling buitenland 22
Hoofdstuk 5 Mijn gezondheid 23
5.1 Vitaliteit 23
5.2 Ziekte 23
5.3 Ziek en herstelmelding 23
5.4 Salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 23
5.5 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid: 23
5.6 Einde doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid 23
5.7 Arbeidsongeval en beroepsziekte 23
5.8 Minder dan 35% arbeidsongeschikt 24

Hoofdstuk 6 Maatschappelijke verantwoordelijkheid 25
6.1 Integriteit 25
6.2 Participatie van mensen met een arbeidsbeperking 25
6.3 Flexibele arbeid 25
Hoofdstuk 7: De vakorganisaties 26
7.1 Informatie en lidmaatschap 26
7.2 Bijzondere taken 26
7.3 Bescherming 26
Hoofdstuk 8: Overige bepalingen 27
8.1 Hardheidsclausule 27
Bijlagen 28
Bijlage B1 Mijn arbeidsrelatie 28
B1.1 TAO 28
B1.2 TAO-gesprek 28
B1.3 Informant 28
B1.4 Het TAO-verslag 28
Bijlage B2 Opleiding en ontwikkeling 29
B2.1 Inleiding 29
B2.2 Spelregels voor opleiding en ontwikkeling ten behoeve van huidige en toekomstige functies binnen het Kadaster 29
B2.3 Spelregels voor het gebruik van jouw persoonlijk ontwikkelbudget (POB) 29
Bijlage B3 Sociaal Plan Kadaster 31
B3.1 Inleiding 31
B3.2 Ontwikkelfase (fase 1) 32
B3.3 Werkgelegenheid onder druk (fase 2) 32
B3.4 Boventalligheid en opheffing functie (fase 3) 33
Bijlage B4 Bovenwettelijke uitkering 35
B4.1 Begripsomschrijvingen 35
B4.2 Recht op bovenwettelijke uitkering 35
B4.3 Aanvullende uitkering 35
B4.4 Aansluitende uitkering 36
B4.5 Voorziening oudere medewerkers 36
B4.6 Staffel en formule 36
B4.7 Indexering 36
B4.8 Samenloop met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid 36
B4.9 Inkomstenverrekening, verplichtingen en sancties 36
B4.10 Bevoegdheid tot uitvoering 37

B4.11 Hardheidsclausule 37
B4.12 Re-integratie bij werkloosheid 37
Bijlage B5 Mijn tijd 38
Flexibel werken 38
B5.1 Arbeidsduur 36 uur 38
B5.2 Tijdelijke aanpassing arbeidsduur naar 38 of 40 uur 38
B5.3 Aanpassing arbeidsduur 38
B5.4 Verlof 38
Bijlage B6 Generatiepact 45
B6.1 Generatiepact 45
Bijlage B7 Vrijwillige stap terug 46
B7.1 Bijzondere omstandigheden 46
B7.2 Consequenties voor je salaris 46
B7.3 Rekenvoorbeeld 46
Bijlage B8 Mijn arbeidsvoorwaarden 47
B8.1 Salarisschalen 47
B8.2 IKB 48
B8.3 Toelagen 51
B8.3.1 Waarnemingstoelage 51
B8.3.2 Arbeidsmarkttoelage 51
B8.3.3 Intrekken arbeidsmarkttoelage 51
B8.3.4 Bewaarderstelefoontoelage 51
B8.3.5 Piketregeling Kadaster 52
B8.3.6 BHV 52
Bijlage B9 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering 54
Bijlage B10 Dienstreizen en woon-werkverkeer 55
B10.1 Dienstreis binnen Nederland 55
B10.2 Dienstreis buiten Nederland 56
B10.3 Woon-werkverkeer 56
Bijlage B11 Verblijf buitenland 58
Bijlage B12 Mijn gezondheid 61
B12.1 Verplichtingen van het Kadaster 61
B12.2 Verplichtingen van de werknemer 61
B12.3 Arbeidsongeschikt en niet betalen van salaris. 61
B12.4 Rechten met betrekking tot inkomsten. 61
Bijlage B13 De vakorganisatie 65
Bijlage B14 Geschillencommissie 66

B14.1 Geschillencommissie 66
B14.2 Ontvankelijkheid 66
B14.3 Behandeling geschil 66
Bijlage B15 Overgangsrecht 67
B15.1 Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster (oud) 67
B15.2 Regeling Werktijd Senioren (oud) 76
B15.3 Leeftijdsuren (oud) 77
B15.4 Structurele toelage (oud) 77
Bijlage B16 Protocolafspraken 78
B16.1 Protocol Menstruatie- en Overgangsklachten en Werk 78
B16.2 Protocolafspraak RVU 78
B16.3 Protocol “Rouw en bijzonder verlof” 78

Hoofdstuk 1 Mijn arbeidsovereenkomst

1.1 Voor wie geldt deze cao

Deze cao, Bijlage cao en toekomstige wijzigingen daarvan, gelden voor jou, als jij een arbeidsovereenkomst hebt met het Kadaster.

1.2 Cao, Bijlage cao en het Beleidshuis

In de Bijlage cao zijn verschillende cao-onderwerpen nader uitgewerkt. Onderwerpen die niet onder deze cao vallen, maar onder de bedrijfsvoering van het Kadaster, zijn opgenomen in het Beleidshuis.

1.3 Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao-partijen per aangetekende brief aan de andere partijen aangeven of beëindiging van deze overeenkomst of wijziging van één of meer bepalingen gewenst is. Als cao-partijen deze cao niet opzeggen, wordt de looptijd ten hoogste met een jaar verlengd.

1.4 Cao

Deze cao heeft een standaardkarakter. .

1.5 Arbeidsovereenkomst

Op jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW), de daaraan verwante regelgeving en de Ambtenarenwet 2017 van toepassing.

1.5.1. Proeftijd

Op een eventuele proeftijd is het bepaalde in artikel 7:652 BW van toepassing.

1.5.2 Opzegtermijn

De opzegtermijn voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bedraagt voor de medewerker één maand, voor de werkgever twee maanden.

1.6 Einde dienstverband en AOW

Naast de in de wet genoemde mogelijkheden waarop je dienstverband kan eindigen, eindigt deze in ieder geval van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

1.7 Voorbehoud wet- en regelgeving

Belangrijke wijzigingen in wet- en regelgeving of in de organisatie van het Kadaster kunnen aanleiding zijn tot aanpassing van deze cao. Ook kunnen toezichthouders hierop aandringen. In dat geval bespreken cao-partijen samen de noodzaak daarvan en maken eventuele nadere afspraken.

Hoofdstuk 2 Mijn arbeidsrelatie

2.1 Volwassen arbeidsrelatie

Een volwassen arbeidsverhouding blijft ook in deze cao een belangrijk thema en komt voornamelijk tot uitdrukking in je relatie met je leidinggevende en de afspraken die jullie samen maken. Afspraken maak je op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen waarvoor jullie samen verantwoordelijk zijn. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid speelt zich af binnen de kaders van de formele gezagsverhouding.

2.2 Regeling terugkijken, afspraken maken en ontwikkelen (TAO)

De regeling TAO heeft als doel het faciliteren van de gesprekken tussen jou en je leidinggevende over het maken van je resultaat- en ontwikkelafspraken. Uiteraard maakt ook integriteit deel uit van deze gesprekken.

De volledige regeling is opgenomen in de Bijlage cao.

2.3 Het drie fasen model

Uitgangspunt bij dit model is dat door ontwikkelingen binnen en buiten het Kadaster het werk anders wordt. Het werk kan vervallen, veranderen of verminderen. Het MeerjarenBeleidsplan (MBP) en het StategischPersoneelsPlan (SPP) vormen hiervoor het kader en het vertrekpunt. Daarnaast zal mogelijk niet elke medewerker even goed kunnen omgaan met deze ontwikkelingen. In het model worden drie opvolgende fasen onderscheiden, waarbij elke fase extra aandacht, inzet en faciliteiten vraagt om jou op de verwachte ontwikkelingen voor te bereiden.

De volledige regeling is opgenomen in de Bijlage cao.

2.4 Bovenwettelijke uitkering

Als het drie fasen model geen resultaat oplevert en de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een reorganisatie, kom je in aanmerking voor een bovenwettelijke uitkering. Overigens kun je daar ook voor in aanmerking komen als er andere redenen zijn om je arbeidsovereenkomst te beëindigen.

De volledige regeling Bovenwettelijke uitkering is opgenomen in de Bijlage cao.

2.5 Goed werkgever- en werknemerschap

Werkgever en werknemer zijn verplicht zich te gedragen als goed werkgever en goed werknemer. Dit gedrag vormt de basis van hoe jij en het Kadaster met elkaar omgaan. De gedragscode is hierin leidend. Deze is opgenomen in het Beleidshuis.

Mochten er zich toch conflictsituaties voordoen dan zijn er, afhankelijk van situatie en ernst, verschillende manieren hoe hiermee om te gaan.

2.5.1 Meningsverschil

In geval van een meningsverschil met je leidinggevende probeer je altijd eerst met elkaar tot een oplossing te komen. Lukt dit niet, dan is er de mogelijkheid om met de leidinggevende van jouw leidinggevende het meningsverschil te bespreken. Dit gesprek moet wel plaatsvinden binnen twintig werkdagen, nadat het meningsverschil is ontstaan. Tijdens deze gesprekken kun je je laten bijstaan door iemand van binnen of buiten de organisatie. Je kunt ook vragen om bemiddeling of mediation.

2.5.2.Geschillencommissie

Als een meningsverschil over zaken die de cao betreffen niet kan worden opgelost na gesprekken met leidinggevende, diens leidinggevende, en eventueel ondersteuning van anderen, kun je -of jouw vertegenwoordiger- verzoeken om voor deze situatie een geschillencommissie samen te stellen.

De regeling Geschillencommissie in opgenomen in de Bijlage cao.

2.5.3 Ordemaatregelen

Ordemaatregelen zijn maatregelen die het Kadaster kan nemen om de orde binnen de organisatie en de continuïteit van werkzaamheden te verzekeren. Een ordemaatregel is een tijdelijke (nood)maatregel, geen straf. Er zijn twee soorten ordemaatregelen:

- ontzegging van de toegang tot de werkplek;
- schorsing.

De toegang tot je werkplek kan je worden ontzegd. Zolang je geen toegang hebt tot jouw werkplek, kun je de opdracht krijgen om je eigen of ander werk op een andere werkplek en/of locatie te doen. Daarnaast kun je worden geschorst. Dit is mogelijk als:

- tegen jou een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld;
- het Kadaster van plan is je te ontslaan wegens een dringende reden of omdat je verwijtbaar hebt gehandeld of hebt nagelaten te handelen; en/of
- wanneer dit in het belang van het Kadaster nodig wordt geacht.

Tijdens de ordemaatregel wordt jouw salaris doorbetaald.

2.5.4 Sancties

Je moet je als een goed ambtenaar gedragen. Dat betekent dat van jouw professioneel handelen wordt verwacht, dat je jouw werk goed, betrokken en gewetensvol doet en je houdt aan de regels, zoals vastgelegd in de gedragscode. Als je je hier niet aan houdt, kan het Kadaster je een sanctie opleggen.

Het Kadaster kan de volgende sancties opleggen:

- een berisping; en/of
- ontslag (al dan niet op staande voet).

Als het Kadaster jou een sanctie wil opleggen, is er altijd gelegenheid jouw kant van het verhaal te vertellen, waarbij jij je kunt laten bijstaan door een derde. Je kunt jouw kant van het verhaal schriftelijk en/of mondeling toelichten. Bij een mondelinge toelichting wordt een verslag gemaakt, dat je te zien krijgt voordat het wordt vastgesteld. Ben je het niet eens met de inhoud van het verslag, wordt dit in het verslag vermeld. Je ontvangt een afschrift van het definitieve verslag.

Hoofdstuk 3 Mijn tijd

3.1 Arbeidsduur

Standaard bedraagt de arbeidsduur 36 uur per week. Een tijdelijk afwijkende arbeidsduur is bespreekbaar met je leidinggevende. Deze wordt vermeld in je arbeidsovereenkomst en is je tijdelijk overeengekomen arbeidsduur. Een verzoek tot tijdelijke wijziging van de arbeidsduur zal je leidinggevende beoordelen. Als je verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Je kunt niet om vermeerdering van de arbeidsduur vragen wanneer:

- je deelneemt aan een seniorenregeling; en/of
- je betaald ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur geniet.

Mits passend binnen de bedrijfsvoering kan de arbeidsduur tijdelijk worden aangepast naar maximaal 38 of 40 uur per week (tijdelijke aanpassing arbeidsduur). Hiermee wordt afgeweken van de criteria die zijn opgenomen in de Wet flexibel werken. In geval van een dergelijke aanpassing van de arbeidsduur, is dat voor de duur van 1 kalenderjaar of voor de duur van het betreffende project waarvoor de aanpassing van de arbeidsduur noodzakelijk is.

Als je meer dan 36 uur per week werkt en gebruik wilt maken van een seniorenregeling, wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht naar 36 uur per week.

3.2 Compensatie-uren

Kadaster biedt de mogelijkheid om met je leidinggevende af te spreken dat je meer dan de standaard 36 uur per week (met een maximum van 40 uur) gaat werken. Daarmee bouw je compensatie-uren op over de uren die je boven de 36 uur werkt. Compensatie-uren worden toegekend na realisatie (dus achteraf).
Minimaal de helft van de in een kalenderjaar opgebouwde compensatie-uren neem je vóór het einde van dat kalenderjaar op als verlof. De andere helft kun je toevoegen aan je IKB-verlof of laten uitbetalen.
Werk je in deeltijd, dan bouw je naar evenredigheid compensatie-uren op. Hierbij wordt een rekenfactor van 0,9 toegepast (de verhouding tussen 40 uur en 36 uur).
De opbouw van compensatie-uren sluit aan bij de voor jou geldende arbeidsduur. De opbouw loopt door tijdens:

- ziekte gedurende de eerste 26 weken;
- zwangerschaps-, bevallings-, adoptie-, calamiteiten-, zorg- en (kort) verzuimverlof;
- sluiting van het Kadaster;
- buitengewoon verlof voor vakbondsactiviteiten.

Er vindt geen opbouw plaats in andere perioden waarin niet wordt gewerkt of perioden waarin minder wordt gewerkt (bijvoorbeeld ouderschapsverlof, generatiepact).

3.3 Werkpatroon

In overleg met je leidinggevende spreek je een werkpatroon af. De kaders voor het vaststellen van de werk- en rusttijden zijn de normen die zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet. Het Kadaster heeft de mogelijkheid om voor een specifieke groep of een specifiek onderdeel een collectieve werktijdregeling in te stellen of te wijzigen. In dat geval wordt een instemmingsverzoek bij de ondernemingsraad ingediend.

3.4 Plaats- en tijdsonafhankelijk werken

Het Kadaster gaat ervan uit dat het plaats- en tijdsonafhankelijk werken, samen met een volwassen arbeidsrelatie, jou voldoende mogelijkheden bieden om jouw inzet aan te passen aan de organisatievraag en je

eigen wensen. Hierover maak je afspraken met je leidinggevende. Je bepaalt in overleg met je leidinggevende en collega's welke taakelementen uit de functie zich lenen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken, rekening houdend met bedrijfsprocessen, bezetting en rooster.

3.5 Thuiswerken

Je kunt eenmaal per 5 jaar een vergoeding ontvangen voor de inrichting van je thuiswerkplek. Tot 1 januari 2027 geldt een bedrag van maximaal € 570,-. Vanaf 1 januari 2027 kun je een bedrag van maximaal € 600,- (ongeacht de deeltijdfactor) declareren voor de inrichting van de thuiswerkplek. Er geldt een afschrijvingstermijn van 5 jaar voor een beeldscherm/toetsenbord/muis en 10 jaar voor een bureau en bureaustoel..

Per thuiswerkdag ontvang je een onbelaste vergoeding van € 3,- (uitgesplitst naar € 2,15 als vergoeding voor het thuiswerken en € 0,85 als vergoeding voor het internet).

3.6 Overwerk en vergoeding

Er is sprake van overwerk wanneer je in opdracht van je leidinggevende tijdelijk meer dan een half uur langer werkt dan je overeengekomen werkpatroon. Overwerk wordt volledig in de vorm van verlofuren toegekend. Als het opnemen van verlof niet mogelijk of niet gewenst is, worden deze uren uitbetaald. Vervul je een functie tot en met schaal 10, dan ontvang je aanvullend voor ieder uur een overwerkvergoeding. Deze vergoeding is een percentage van het voor jou geldende uurloon:

Overwerk verricht tussen	Op zondag	Op maandag	Op dinsdag t/m vrijdag	Op zaterdag
00.00 en 06.00 uur	100%	100%	50%	50%
06.00 en 18.00 uur	100%	25%	25%	50%
18.00 en 20.00 uur	100%	25%	25%	75%
20.00 en 24.00 uur	100%	50%	50%	75%

3.7 Vrije dagen

Naast zondagen wordt er niet gewerkt op:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Bevrijdingsdag; op 5 mei in de lustrumjaren (in 2025, 2030 enz.)

3.8 Wettelijke vakantie-uren

Wettelijke vakantie-uren: je hebt jaarlijks recht op vakantie van viermaal je overeengekomen arbeidsduur per week. Uitgaande van een arbeidsduur per week van 36 uur, heb je dus recht op 144 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Is er een andere arbeidsduur overeengekomen, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid. Bij aanvang of beëindiging van jouw dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. De wettelijke uren vervallen op
1 juli na het kalenderjaar van toekenning, tenzij er sprake is (geweest) van medische redenen of andere bijzondere omstandigheden, waardoor je niet in staat bent (geweest) deze uren op te nemen. De vervaltermijn bedraagt in die situatie dan vijf jaar.
Als je deelneemt aan de RWS, RWS afbouwregeling of het generatiepact, worden je wettelijke vakantie-uren naar evenredigheid aangepast.

Zie hiervoor de bijlage cao.

Over een periode waarin je loon ontvangt, bouw je vakantie-uren op. Dit is ook het geval als:

- je door ziekte geheel of gedeeltelijk niet kunt werken;
- je vakantie-uren opneemt;
- er sprake is van zwangerschaps-, bevallings-, betaald ouderschaps-, (aanvullend) geboorteverlof, adoptie-, zorg-, (kort) verzuim- en/of calamiteitenverlof;
- je niet hoeft te werken omdat het Kadaster gesloten is;
- er sprake is van buitengewoon verlof voor vakbondsactiviteiten; of
- er sprake is van een (andere) situatie als bedoeld in artikel 7: 635 BW.

Bij het einde van jouw dienstverband worden jouw resterende (of tekort aan) vakantie- en verlofuren uitbetaald (of verrekend) met jouw laatste salarisbetaling.

3.9 Bovenwettelijke vakantie-uren

Naast de wettelijke vakantie-uren heb je jaarlijks recht op bovenwettelijke vakantie van tweemaal je overeengekomen arbeidsduur per week. Uitgaande van een arbeidsduur per week van 36 uur, heb je dus recht op 72 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Is er een andere arbeidsduur overeengekomen, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid. Bij aanvang of beëindiging van jouw dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal bovenwettelijke vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. De bovenwettelijke vakantie-uren uren vervallen vijf jaar na het kalenderjaar van toekenning.
Als je deelneemt aan de RWS, RWS afbouwregeling of het generatiepact, worden je bovenwettelijke vakantie-uren naar evenredigheid aangepast.

Naast het opnemen van bovenwettelijke vakantie-uren kun je deze uren ook laten uitbetalen. De waarde van een uur is het in de maand van uitbetaling geldende uurloon vermeerderd met 25% IKB.

3.10 Sabbaticalverlof

Je hebt de mogelijkheid een sabbatical op te nemen.

Onder een sabbatical wordt verstaan:

Een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden verlof. Als je onvoldoende verlof hebt gespaard of voor een andere verlofperiode wil reserveren kan je ervoor kiezen om onbetaald verlof in te zetten. Je moet er rekening mee houden dat in een kalendermaand waarin er geen salaris wordt betaald, je de volledige pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) moet betalen aan het Kadaster.

Je kan eens per vijf jaar gebruikmaken van de mogelijkheid tot sabbaticalverlof vanaf datum aanvraag.

Voorwaarde voor het opnemen van een sabbatical is dat je op het moment van ingang van het sabbaticalverlof minimaal twee jaar aaneengesloten in dienst bent.

Je dient een aanvraag voor een sabbatical uiterlijk zes maanden vóór de gewenste ingangsdatum in.

Je leidinggevende honoreert de aanvraag, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Je leidinggevende beslist binnen één maand na ontvangst van de aanvraag. Als je leidinggevende later reageert, dan is de verlofaanvraag gehonoreerd. Als de aanvraag (tijdig) wordt afgewezen, treden jullie in overleg, bijvoorbeeld over een alternatief moment waarop het sabbaticalverlof wel kan worden opgenomen.

Een eventuele afwijzing wordt gemotiveerd en schriftelijk kenbaar gemaakt.

Een eenmaal goedgekeurde sabbatical kan alleen in overleg tussen jou en je leidinggevende worden gewijzigd of ingetrokken, tenzij sprake is van zwaarwegende omstandigheden.

3.11 Reservistenverlof

Ben je reservist bij Defensie, dan heb je vanaf 1 januari 2027 jaarlijks recht op maximaal 36 uur aanvullend betaald verlof (bij een arbeidsduur van 36 uur). Is er een andere arbeidsduur overeengekomen, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid.

Je kunt dit verlof aanvragen als je bent aangesteld als reservist bij Defensie en je het selectietraject succesvol hebt doorlopen. Het reservistenverlof kun je inzetten voor je opleidingstijd en/of werkuren als reservist die binnen je reguliere werktijden bij het Kadaster vallen. Je stemt je verlofaanvraag minimaal 1 maand van tevoren af met je leidinggevende. Je vraagt het verlof schriftelijk aan. Het Kadaster kan je verlofaanvraag weigeren als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.. Een eventueel positief saldo reservistenverlof vervalt na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het verlof aan jou is toegekend. Het reservistenverlof kun je niet opsparen en wordt nooit uitbetaald.

Deze afspraak geldt tot 1 januari 2030.

3.12 Andere soorten verlof

Voor specifieke situaties regelt de Wet arbeid en zorg (WAZO) aanspraken op verlof waardoor jij je werk en privé beter kunt combineren.

De voorwaarden en aanspraken van het verlof genoemd in dit artikel zijn uitgewerkt in de Bijlage cao.

3.13 Maximaal 3600 uur verlof

Het totaal aan opgebouwde verlofuren, in welke vorm dan ook, mag bij een arbeidsduur van 36 uur per week op 31 december van enig kalenderjaar niet meer dan 3600 uur bedragen. Werk je volgens een andere arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid.

Het aantal uren dat op 31 december van enig kalenderjaar het maximum overschrijdt wordt uitbetaald .

3.14 Verlof en ziekte / ziekte en verlof

1. Ben je ziek tijdens het opnemen van je wettelijke vakantie-uren, overige verlof dan wel compensatie-uren en je kunt dit aantonen, dan geldt deze ziekteperiode niet als vakantie. Word je ziek tijdens jouw vakantie, dan meld jij je direct ziek. Zo mogelijk volg je de procedures die bij de ziekmelding horen, deze zijn opgenomen in het Beleidshuis. Over de ziektedagen die geen vakantiedagen zijn, betaalt het Kadaster het salaris door. De aanspraak op vakantie wordt niet met de ziektedagen verminderd.
2. Wanneer je tijdens een ziekteperiode met toestemming van je leidinggevende op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantie-uren (uitgezonderd in geval van wettelijk verlof) volgens het met jou afgesproken werkpatroon afgeschreven. Tijdens je ziekte gaat de opbouw van je wettelijke vakantie-uren door.

3.15 Langer vitaal aan het werk blijven

Het Kadaster schenkt aandacht aan de verduurzaming van de verlenging van jouw loopbaan als gevolg van het opschuiven van de pensioenleeftijd. Daarvoor zijn diverse instrumenten beschikbaar. Het Kadaster vindt het belangrijk dat jij en jouw leidinggevende actief in gesprek gaan over de mogelijkheden om langer vitaal aan het werk te blijven, waarbij de inzet van die instrumenten kan worden aangeboden.

In dit kader kan er sprake zijn van een vrijwillige stap terug waar plaatsing in een lagere salarisschaal van toepassing is. Als er sprake is van bijzondere omstandigheden is het mogelijk dat het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris in de vorm van een afbouwende persoonlijke toelage aan jou wordt toegekend.

Voor een nadere uitwerking van dit punt wordt verwezen naar de Bijlage cao.

3.16 Generatiepact

Een van de instrumenten die in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet kan worden, is het generatiepact.

In de Bijlage cao zijn alle voorwaarden voor deelname opgenomen.

3.17 Het Kadaster en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP)

Wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt met het Kadaster, dan ben je verplicht deelnemer aan de ABP-pensioenregeling. Je deelname start op het moment dat je in dienst treedt bij het Kadaster of wordt voortgezet als je al eerder een dienstverband had bij een werkgever die was aangesloten bij het ABP.

Het Kadaster is als werkgever aangesloten bij het ABP (sector Rijk) en volgt het pensioenreglement ABP. Het ABP draagt zorgt voor de uitvoering van:

- het ABP Keuzepensioen;
- het Nabestaandenpensioen (NP); en
- het Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP).

Hoofdstuk 4 Mijn arbeidsvoorwaarden

4.1 Functiewaardering

De zwaarte van je functie is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering. Deze systematiek is uitgewerkt in het Beleidshuis.

4.2 Uitbetaling salaris

De uitbetaling van je salaris, vergoedingen, toelagen en/of uitkeringen vindt plaats per maand. De data waarop het salaris wordt uitbetaald, worden aan het begin van het kalenderjaar bekendgemaakt. Is er sprake van een gedeelte van een maand waarover de berekening moet plaatsvinden, dan wordt het bedrag naar rato van het aantal gewerkte dagen berekend.

4.3 Vaststelling salaris

Je salaris wordt bepaald aan de hand van de voor jouw functie geldende salarisschaal, jouw ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld op een trede in die salarisschaal.

Voldoe je (nog) niet aan alle functie-eisen, dan kun je in een lagere salarisschaal worden geplaatst.

Is jouw arbeidsduur minder of meer dan 36 uur, dan wordt het salaris naar evenredigheid vastgesteld.

De salarisschalen zijn in de Bijlage cao opgenomen.

4.4 IKB

Naast je salaris heb je recht op een individueel keuzebudget (IKB). Het IKB is een budget dat je naar keuze kunt gebruiken voor nader omschreven doelen. Het IKB bedraagt 25% van het aan jouw uitbetaalde IKB-maandinkomen (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering). Het IKB is volledig pensioengevend.

De volledige regeling IKB is opgenomen in de Bijlage cao.

4.5 Salarisverhoging

Jouw salaris wordt elk kalenderjaar per 1 januari met één trede verhoogd tot het maximum van de schaal is bereikt, tenzij:

- je leidinggevende oordeelt dat in jouw geval sprake is van een veelbelovende en zeer goed functionerende medewerker en om die reden andere afspraken met je heeft gemaakt over een verhoging van meer dan één trede binnen de voor jou geldende schaal;
- je naar het oordeel van je leidinggevende niet naar behoren functioneert;
- je langer dan zes maanden je functie niet uitoefent en hierdoor niet beoordeeld kunt worden. Dit geldt niet als er sprake is (geweest) van ziekte of zwangerschap en je het jaar daarvoor wel een trede in je salarisschaal omhoog bent gegaan;
- jouw leidinggevende van oordeel is dat je te kort (minder dan 12 maanden) in de nieuwe functie werkzaam bent om voor de automatische tredeverhoging in aanmerking te komen.

4.6 Beloning vanwege zeer goede prestaties

Vanwege zeer goede prestaties kun je worden beloond met een gratificatie.

4.7 Salarisverlaging

Plaatsing in een lagere salarisschaal is alleen mogelijk wanneer:

- jouw leidinggevende dit met je heeft afgesproken; of
- je er zelf voor kiest om een andere functie te gaan vervullen, waarvoor een lagere salarisschaal geldt; of
- er sprake is van toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut.

4.8 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering

Je ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van je zorgverzekering. Voorwaarde is dat je verzekerd bent op grond van artikel 2 van de Zorgverzekeringswet en geen gemoedsbezwaarde bent. De tegemoetkoming is niet pensioengevend.

De volledige regeling is opgenomen in de bijlage cao.

4.9 Bijdrage studieschuld

Je kunt als je tot de “pechgeneratie” behoort (studerend in de periode van september 2015 tot september 2022) en aantoonbaar in die periode een studieschuld bij DUO hebt opgebouwd, een bruto bijdrage vragen aan het Kadaster om daarmee de schuld deels vervroegd in te lossen. Hierbij geldt de volgende staffel:

jaar 1: € 500,-
jaar 2: € 1.000,-
jaar 3: € 1.500,-
jaar 4: € 2.000,-
jaar 5: € 2.500,-

De genoemde bedragen kunnen eenmaal per kalenderjaar in de maand december worden gedeclareerd.

4.10 Toelagen

Het Kadaster kent de volgende toelagen:

- een waarnemingstoelage;
- een arbeidsmarkttoelage; en
- een bewaarderstelefoontoelage.

In de Bijlage cao zijn alle toelagen nader uitgewerkt.

4.11 Piketregeling

Voor de medewerker die met zijn leidinggevende is overeengekomen dat de medewerker deelneemt aan bereik- en beschikbaarheidsdiensten is een vergoedingsregeling opgesteld.

In de Bijlage cao is deze vergoeding met voorwaarden verder uitgewerkt.

4.12 BHV vergoeding

Ben je aangewezen als bedrijfshulpverlener (BHV’er) in de zin van artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet, dan ontvang je hiervoor een vergoeding.

In de Bijlage cao is deze vergoeding met voorwaarden verder uitgewerkt.

4.13 Gratificatie

Je ontvangt eenmalig een gratificatie zodra je 12,5, 25, 40 of 50 jaar in dienst bent van een bij het ABP aangesloten werkgever. De gratificatie bedraagt een percentage van je maandsalaris en wordt vermeerderd met de delen vakantie- en eindejaarsuitkering uit je IKB en de toegekende toelagen, als bedoeld in artikel 4.10. Het percentage bedraagt bij een jubileum van 12,5 jaar 25% en bij de andere jubilea 100%. De gratificaties bij 25 en 40 jaar worden -indien fiscaal toegestaan- onbelast uitbetaald; de overige belast.

Wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd:

- vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of
- deelname aan het ABP-keuzepensioen of,
- op grond van een reorganisatie of,
- ongeschiktheid wegens ziekte,

dan ontvang je een evenredig deel van deze gratificatie.

De voorwaarden hiervoor zijn:

- je bent op de datum van ontslag minimaal tien jaar in dienst van het Kadaster; en
- je zou binnen vijf jaar na ontslag recht hebben gehad op een gratificatie.

In deze situatie wordt de maand voor de datum van het ontslag als maatgevende maand aangemerkt. Deze jubileumgratificatie wordt belast uitbetaald.

Ga je op enig moment met (keuze)pensioen, dan ontvang je -naar rato van je arbeidsduur- een eenmalige gratificatie van maximaal € 1.000,- netto.

4.14 Loopbaan gerelateerde activiteiten op verzoek van het Kadaster

Het is mogelijk dat je op verzoek van het Kadaster werkgerelateerde activiteiten, zoals een opleiding of training, gaat volgen.

In de Bijlage cao is bijbehorende regeling nader uitgewerkt.

4.15 Persoonlijk ontwikkel budget (POB)

Wil je zelf een opleiding of training volgen om je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verbreden, is er de mogelijkheid om jouw POB hiervoor in te zetten.

Een nadere uitwerking van de mogelijkheden en voorwaarden vind je in de Bijlage cao.

4.16 Kosten woon-werkverkeer

Maak je voor woon- werkverkeer gebruik van het OV (tweede klasse), dan worden alle vervoerbewijzen door het Kadaster verstrekt.

Maak je voor woon-werkverkeer gebruik van eigen vervoer met uitzondering van de fiets, dan heb je recht op een kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer. Voor het woon-werkverkeer per (elektrische) fiets heb je recht op een vergoeding van € 0,23 per kilometer. Wanneer je gebruikmaakt van de combinatie van fiets en OV (bijvoorbeeld fietsen naar het station) dan kun je ook deze kilometers declareren tegen € 0,23 per kilometer. Voor beide vergoedingen geldt een maximum van € 240,- onbelast per maand.

De volledige regeling woon-werkverkeer is opgenomen in de Bijlage cao.

4.17 Vergoeding verhuiskosten

Verhuis je in opdracht van het Kadaster, dan heb je recht op:

- vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel;
- een verhuiskostenvergoeding (binnen de daarvoor geldende fiscale kaders)

Neem je binnen twee jaar na de verhuizing ontslag of word je verwijtbaar ontslagen, dan moet je deze vergoedingen terugbetalen.

4.18 Dienstreis in Nederland

Maak je in opdracht van het Kadaster een dienstreis, dan gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de Bijlage cao.

4.19 Dienstreis buiten Nederland

Het is mogelijk dat je wordt gevraagd om een dienstreis buiten Nederland te maken.

De volledige regeling dienstreis buiten Nederland is opgenomen in de Bijlage cao.

4.20 Tijdelijke tewerkstelling buitenland

Het is mogelijk dat je wordt gevraagd om tijdelijk in het buitenland te werken.

De regeling tijdelijke tewerkstelling buitenland is opgenomen in de Bijlage cao.

Hoofdstuk 5 Mijn gezondheid

5.1 Vitaliteit

Het Kadaster stelt iedere medewerker periodiek in de gelegenheid een preventief medisch onderzoek (pmo) te ondergaan. Dit onderzoek is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich meebrengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Daarnaast zal het Kadaster op regelmatige basis een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) (laten) uitvoeren. De RI&E brengt de risico's in kaart bij het werk, en het Kadaster kan op basis daarvan passende maatregelen nemen.

5.2 Ziekte

Ben je ziek en daardoor arbeidsongeschikt, dan is een zo verantwoord mogelijke werkhervatting van belang voor jou en voor het Kadaster. Het uitgangspunt bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is, dat je zo spoedig mogelijk je werk geheel of gedeeltelijk kan hervatten, rekening houdend met je herstel en je mogelijkheden. Jij en je leidinggevende houden contact, maken afspraken over hervatting van werk en leggen de afspraken vast in een plan van aanpak conform de Wet verbetering poortwachter.

5.3 Ziek en herstelmelding

Voor ziek- en herstelmeldingen, verzuimbegeleiding en re-integratie gelden nadere regels. Deze zijn opgenomen in het Beleidshuis.

5.4 Salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Je salaris (inclusief de toegekende toelagen) wordt doorbetaald in geval van arbeidsongeschiktheid:

- tijdens de eerste 52 weken ontvang je 100% van je brutosalaris
- bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ontvang je 70% van je brutosalaris

5.5 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid:

Je hebt steeds recht op volledige doorbetaling van je salaris (op basis van maandelijkse nacalculatie) over de uren:

- waarop je je eigen werkzaamheden verricht;
- waarop je passende arbeid verricht;
- waarop je werkzaamheden in het kader van je re-integratie verricht;
- waarop je scholing volgt in het kader van je re-integratie;

5.6 Einde doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van je brutosalaris bij arbeidsongeschiktheid stopt vanaf de dag:

- waarop je arbeidsovereenkomst eindigt; of
- volgend op de dag van overlijden; of
- waarop je bent herplaatst; of
- je in je eigen functie volledig hersteld gemeld bent of
- waarop een WIA-uitkering wordt toegekend

5.7 Arbeidsongeval en beroepsziekte

Als je arbeidsongeschikt bent geraakt door een arbeidsongeval of beroepsziekte, dan heb je recht op doorbetaling van je volledige brutosalaris vanaf de eerste dag dat je arbeidsongeschikt bent.

5.8 Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Als je door het UWV in het kader van de Wet WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt bent verklaard, dan word je herplaatst in een functie die passende arbeid omvat, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.

Hoofdstuk 6 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

6.1 Integriteit

Het Kadaster wil een organisatie zijn waarin mensen op een transparante, eerlijke en respectvolle manier met elkaar en met de klant werken. Vertrouwen, dat is waar het om gaat. En de basis voor het vertrouwen ligt in de integriteit van de mensen en het werk dat ze doen. Het belang van een integere bedrijfsvoering is verankerd in wet- en regelgeving. Dit is verder geborgd in de gedragscode en in de volgende regelingen:

- Regeling vertrouwenspersoon Kadaster;
- Regeling melden ongewenst gedrag bij het Kadaster;
- Regeling melden algemene klachten; en
- Regeling klokkenluiders Kadaster.

Deze regelingen zijn opgenomen in het Beleidshuis.

Er zijn verschillende mogelijkheden voor het melden van integriteitsschendingen. Het Kadaster biedt bescherming aan medewerkers die een misstand melden.
Er is sprake van een integriteitsschending wanneer je (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van onze organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft.
Overtreed je de integriteitsregels of werk je anderszins niet integer, dan kunnen er gepaste maatregelen of sancties worden genomen. Bij strafrechtelijke overtredingen of misdrijven kan er aangifte worden gedaan.

6.2 Participatie van mensen met een arbeidsbeperking

Het Kadaster onderschrijft het belang om arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zal zich tot het uiterste inspannen om medewerkers vanuit de Participatiewet (het doelgroep register) te laten instromen en het quotumpercentage te realiseren. Realisatie kan bij het Kadaster zelf en/of bij leveranciers en partners, waarmee het Kadaster een duurzame zakelijke relatie onderhoudt.

Als je bent opgenomen in het doelgroepenregister banenafspraak van UWV, ben je arbeidsbeperkt. In dat geval geldt voor jou mogelijk een afwijkende inschaling. Als je arbeidsbeperkt bent, zorgt het Kadaster voor een takenpakket dat bij jouw mogelijkheden past.

6.3 Flexibele arbeid

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen, aan de hand van de resultaten van een door het Kadaster uitgevoerde herijking van de sourcing strategie, met elkaar en de OR de verhouding bespreken tussen flexibele arbeid versus vast en tijdelijk personeel.

Hoofdstuk 7: De vakorganisaties

7.1 Informatie en lidmaatschap

Zowel de vakorganisaties als het Kadaster zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers. De vakorganisaties krijgen de mogelijkheid hun werk en belang toe te lichten en actief leden te werven. Het Kadaster stimuleert het lidmaatschap van een bij deze cao betrokken vakorganisaties.

7.2 Bijzondere taken

Als medewerker van het Kadaster ontvang je jaarlijks maximaal 120 uur buitengewoon verlof (met behoud van salaris, toelagen en IKB-opbouw) voor het bijwonen van vergaderingen en andere bijeenkomsten van de vakorganisatie. Voorwaarden hiervoor zijn:

- je bent lid van de vakorganisatie;
- de vakorganisatie is toegelaten tot en neemt deel aan de cao-onderhandelingen;
- je hebt dit met je leidinggevende afgestemd;

Voldoe je aan bovenstaande voorwaarden en ben je daarnaast aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten binnen de vakorganisatie en/of het Kadaster te ontplooien, dan wordt het maximumaantal uren buitengewoon verlof verhoogd naar 208 per jaar.

7.3 Bescherming

Ben je vertegenwoordiger van een vakorganisatie, dan zorgt het betrokken management binnen het Kadaster ervoor dat je door dit werk niet in je positie als medewerker wordt geschaad. Uitgangspunt hierbij is dat de wederzijdse naleving van de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet wordt beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van de vakorganisatie.

Hoofdstuk 8: Overige bepalingen

8.1 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin deze cao of de uitwerking ervan niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bestuur een bijzondere voorziening treffen.

Bijlagen

Bijlage B1 Mijn arbeidsrelatie

B1.1 TAO

Het doel van de TAO is het faciliteren van de gesprekken tussen jou en je leidinggevende over te maken werkafspraken, jouw functioneren en vooral ook over je permanente ontwikkeling, zowel binnen als buiten je huidige functie. Op deze wijze wordt beoogd om continu bezig te zijn en te blijven met jouw (duurzame) inzetbaarheid op zowel de korte termijn als de lange termijn.

B1.2 TAO-gesprek

Jij en je leidinggevende spreken zo vaak als nodig, maar minimaal 1 keer per 6 maanden, over onder andere:

- De wijze waarop jij jouw werkzaamheden hebt uitgevoerd;
- De omstandigheden waaronder je die werkzaamheden hebt uitgevoerd;
- De taken die je hebt uitgevoerd en de competenties die je daarvoor nodig hebt;
- De resultaten die je daarbij behaald hebt;
- De taken die je gaat uitvoeren en de competenties die je daarvoor nodig hebt;
- De omstandigheden waaronder je die werkzaamheden gaat uitvoeren;
- En de wijze waarop jouw ontwikkeling op de korte en de lange termijn bevorderd kan worden binnen je huidige functie of daarbuiten.

B1.3 Informant

In overleg bepalen jij en je leidinggevende of en zo ja welke collega(’s) als informant(en) ten behoeve van het TAO-gesprek zal/ zullen fungeren.

B1.4 Het TAO-verslag

- De leidinggevende of de medewerker legt elk TAO gesprek vast in de daarvoor bedoelde systematiek.
- De leidinggevende of de medewerker kan daarop reageren.
- De medewerker of de leidinggevende kan vervolgens nog eenmaal reageren.
- Vervolgens wordt de tekst vastgesteld.

De gesprekscyclus kan naar behoefte worden herhaald. In ieder geval binnen 6 maanden na de laatste vastlegging.

Bijlage B2 Opleiding en ontwikkeling

B2.1 Inleiding

Het Kadaster hecht sterk aan de continue ontwikkeling van alle medewerkers. En dat gaat dan om ontwikkeling binnen de functie, maar ook daarbuiten. Om dat ook financieel te ondersteunen, zijn er twee mogelijkheden waarmee jouw opleiding en ontwikkeling gefinancierd kan worden:

1. Opleidingsbudget ten behoeve van opleidingen of andere leeractiviteiten die bijdragen aan je huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster. Deze worden in tijd en geld met goedkeuring van je leidinggevende, volledig vergoed door het Kadaster.
2. Persoonlijk ontwikkelbudget, dat door jou kan worden ingezet voor het vergroten van je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit gaat veelal om activiteiten waar jij zelf het initiatief in neemt.

B2.2 Spelregels voor opleiding en ontwikkeling ten behoeve van huidige en toekomstige functies binnen het Kadaster

1. Leren en ontwikkelen is een onderwerp van gesprek in de gesprekken tussen jou en jouw leidinggevende, de continue ontwikkeldialoog. Afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van de TAO worden gemaakt. Dergelijke afspraken hebben betrekking op de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen en worden schriftelijk vastgelegd in jouw TAO-verslag.
2. Jouw leidinggevende verleent vooraf toestemming voor het volgen van de opleiding en maakt afspraken over de kosten en ook de tijd die tijdens werktijd besteed mag worden aan de leeractiviteit.
3. Opleidingen en leeractiviteiten ten behoeve van de huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster worden volledig door het Kadaster vergoed en behoeven niet van jouw persoonlijk ontwikkelingsbudget te worden bekostigd.
4. Advies over opleidingen en leeractiviteiten kan worden aangevraagd bij de Kadasteracademie.
5. Gevolgde opleidingen en leeractiviteiten die via de Kadasteracademie hebben plaatsgevonden, worden waar mogelijk geregistreerd.

B2.3 Spelregels voor het gebruik van jouw persoonlijk ontwikkelbudget (POB)

1. De aanwending van jouw POB is onderwerp van gesprek tussen jou en je leidinggevende. Jij brengt een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van jouw POB. Hierin wordt opgenomen op welke wijze de inzetbaarheid van jou op de arbeidsmarkt wordt verbreed, passend bij jouw persoonlijke behoeften. Aanwending van het POB kan worden vastgelegd in je TAO-verslag.
2. Jouw leidinggevende toetst of het gevraagde bestedingsdoel bijdraagt aan een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten het Kadaster.
3. Het POB kan worden ingezet voor leeractiviteiten, in eigen tijd te volgen, die niet direct verbonden zijn aan jouw huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster, maar wel een bijdrage leveren aan bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zowel binnen als buiten het Kadaster.
4. Om duurdere leeractiviteiten te bekostigen, is het mogelijk om jouw POB's van maximaal vijf jaar samen te voegen. Deze samenvoeging kan plaatsvinden door ongebruikte POB's uit de afgelopen jaren te combineren met toekomstige jaren, tot een maximum van vijf jaar. Een en ander wordt via de TAO-gesprekken vastgelegd.
5. Als je geen beroep doet op jouw POB, vervalt dit na vijf jaar.
6. Het POB kan gebruikt worden voor:
    a. Cursus, lesgelden en inschrijfkosten voor te volgen leeractiviteiten. (opleiding, training, congressen, workshops, e-learnings, development activiteiten als coaching, loopbaanadvies en persoonlijkheidstests).
    b. Examen- en diplomakosten.
    c. Kosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.

d. Aanpalende kosten van leeractiviteiten zoals reiskosten op basis van (2e klas) OV, maar geen verblijfkosten e.d.

Bijlage B3 Sociaal Plan Kadaster

B3.1 Inleiding

Een vitale en wendbare organisatie is een van de speerpunten uit het Meerjaren Beleids Plan (MBP) van het Kadaster.

Jouw duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderdeel van vitaal en wendbaar. Wat wordt verstaan onder het begrip Duurzame Inzetbaarheid?

Vitale en wendbare medewerkers maken het succes van het Kadaster. Daarom wil het Kadaster ruimte bieden waarin jij je optimaal kunt ontwikkelen, kan meebewegen en anticiperen op de toekomst en van waarde zijn voor jezelf, het Kadaster en de maatschappij.

Het Kadaster biedt de ruimte en mogelijkheden en het is aan jou om deze ruimte te benutten. Daarnaast wordt een plezierige werkomgeving geboden waarin je uitdagingen aan kan gaan en continu leren wordt gestimuleerd, waardoor je waarde toevoegt aan de keten.
Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van vakorganisaties en bestuur van het Kadaster om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker voortdurend als onderwerp op de agenda te houden.

Daarbij gaat het er om zodanige condities te creëren dat je bij alle veranderingen die er in de organisatie plaatsvinden in staat wordt gesteld om je toegevoegde waarde aan de organisatie te kunnen blijven leveren. Aandacht voor jouw permanente ontwikkeling om de huidige en toekomstige werkzaamheden uit te kunnen (blijven) voeren staat daarbij centraal.

Behalve dat je kennis, kunde en vaardigheden op peil gehouden worden voor de werkzaamheden die in de organisatie uitgevoerd moeten worden is het van belang ook aandacht te hebben voor jouw fysieke en mentale vitaliteit en daar waar mogelijk jouw vitaliteit te bevorderen, of daar waar je tegen je grenzen aanloopt te kijken of de werkzaamheden aangepast kunnen worden aan jouw mogelijkheden.

Vakorganisaties en bestuur van het Kadaster kunnen elkaar aanspreken op het (niet) nakomen van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Door onder andere economische of technologische ontwikkelingen of veranderende wetgeving kunnen werkzaamheden aan veranderingen onderhevig zijn, welke op termijn consequenties voor je kunnen hebben. Daarom is het van belang dat het Kadaster en jij zich hiervan bewust zijn en zich door middel van duurzame inzetbaarheid richten op het voorkomen van situaties waarbij werk vermindert of functies opgeheven worden.

Hiernaast is het Kadaster er een voorstander van om formele organisatieveranderingen en reorganisaties tot een minimum te beperken. Het is van belang om zoveel mogelijk te anticiperen op komende veranderingen en ontwikkelingen. Uitgangspunt hierbij is om in de organisatie organisch veranderingen te laten plaatsvinden in nauwe samenwerking met jou en actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad.

In het kader van maximale inspanningen om boventalligheid en functieverlies te voorkomen onderscheidt het Kadaster drie fasen:

- De ontwikkelfase (fase 1),
- Werkgelegenheid onder druk (fase 2),
- Boventalligheid en opheffing functie (fase 3).

Deze drie fasen worden hierna beschreven.

B3.2 Ontwikkelfase (fase 1)

Deze fase is van toepassing op alle medewerkers van het Kadaster. In deze fase zijn er nog geen concrete aanwijzingen dat er op (korte) termijn grote veranderingen in de organisatie te verwachten zijn. In deze fase is het van belang dat je aandacht hebt voor je duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Zoals al eerder aangegeven is dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en het Kadaster. Jij en je leidinggevende zijn continu met elkaar in dialoog over jouw duurzame inzetbaarheid.. De (ontwikkel)afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Faciliteiten die in deze fase beschikbaar zijn, zijn onder andere: opleidingsbudget, loopbaantools, vitaliteitsprogramma.

B3.3 Werkgelegenheid onder druk (fase 2)

B3.3.1 Geschillencommissie

Fase 2 wordt van toepassing zodra ontwikkelingen voorzienbaar worden, op bijvoorbeeld het gebied van wetgeving, bedrijfseconomie of techniek, die naar verwachting gevolgen voor je werkzaamheden zullen hebben. In dit kader zullen het MBP en Strategisch Personeels Plan (SPP) in een vroegtijdig stadium besproken worden tussen de vakorganisaties en het Kadaster. In overleg tussen het Kadaster en de vakorganisaties wordt bepaald wanneer jij, voor wie deze ontwikkelingen veranderingen in je werkzaamheden kunnen hebben, schriftelijk worden geïnformeerd. Dit is ongeveer anderhalf jaar voorafgaand aan de feitelijke veranderingen.
Het doel van deze fase is om mobiliteit (ook buiten het Kadaster) extra te stimuleren en faciliteren. Jij verricht in deze fase nog steeds je eigen werkzaamheden. Tijdens deze fase zijn de volgende faciliteiten beschikbaar.

B3.3.2 Faciliteiten

Voor groepen medewerker(s) wordt onder andere het volgende georganiseerd:
- Voorlichtingsbijeenkomst(en) voor de betreffende managers en medewerkers. Gezamenlijk uitgevoerd door Kadaster, vakorganisaties en OR;
- Nieuwsbrieven (management / medewerkers);
- Speciaal begeleidingsteam voor de doelgroep samenstellen.

Op individueel niveau zijn onder andere de volgende faciliteiten beschikbaar:
- Mobiliteits /actieplan per individu;
- Extra opleidingsbudget (tijd en geld) voor uitvoering persoonlijk mobiliteitsplan;
- Intern/extern assessment (onder andere TMA; LIFO);
- Arbeidsmarktwaarde scan;
- Job-boards;
- Gebruikmaken van bestaande netwerken;
- Coaching / intervisie;
- Sollicitatietraining;
- LinkedIn profilering;
- CV in orde maken.

Als je in deze fase concrete mobiliteitsplannen hebt, kun je extra worden ondersteund door aanvullende maatwerkfaciliteiten.

B3.3.3 Einde fase 2

Fase 2 eindigt met ingang van de datum waarop je boventallig wordt of je functie wordt opgeheven.

B3.4 Boventalligheid en opheffing functie (fase 3)

B3.4.1 Algemeen

In de cao is opgenomen dat deze fase gaat over boventalligheid en opheffing functie. Met betrekking tot de gevolgen hiervan voor jou is het noodzakelijk om een Sociaal Plan te hebben dat jou en het vinden van ander werk centraal stelt.

Fase 3 gaat in op het moment dat jij boventallig wordt verklaard of dat je functie wordt opgeheven. Je oefent jouw functie vanaf de start van fase 3 niet meer uit. In deze fase zullen aanvullend op datgene wat al is geïnvesteerd in jouw inzetbaarheid, extra inspanningen worden gepleegd. Het doel is het vinden van ander werk, binnen of buiten het Kadaster. Jij bent in deze fase volledig beschikbaar voor het vinden van ander werk. Dit is niet vrijblijvend. Deze fase duurt maximaal zes maanden.

In de volgende tekst wordt duidelijk gemaakt wat de procedure is als je boventallig bent geworden of als je functie is opgeheven.

B3.4.2 Begripsbepalingen, toepassing en nadere regels

1. Boventalligheid of opheffing functie komt voort uit een belangrijke wijziging in de organisatie (welke wijziging gevolgen heeft voor jouw werkzaamheden), of een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden. Het Kadaster kan financiële of organisatorische redenen hebben om de organisatie anders in te richten, wat tot een functiewijziging of ontslag voor jou kan leiden.

2. Mobiliteitskandidaat: je functie is daadwerkelijk komen te vervallen of je bent daadwerkelijk als boventallig aangemerkt en je hebt hierover een schriftelijke bevestiging met ingangsdatum ontvangen.

B3.4.3 Procedure

1. Het Kadaster volgt bij de hiervoor beschreven wijzigingen in de organisatie hetgeen is bepaald bij de Ontslagregeling zoals vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en daarnaast hetgeen is opgenomen in de Uitvoeringsregels (Ontslag om bedrijfseconomische redenen) van het UWV, tenzij partijen op het moment van een organisatiewijziging anders besluiten.

2. Daarnaast kunnen het Kadaster en jij afspraken maken over de beëindiging van het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst.

B3.4.4 Informatieverplichting

In het geval je als mobiliteitskandidaat wordt aangewezen, krijg je hierover minimaal zes maanden voordat je functie komt te vervallen, een schriftelijk bericht met een ingangsdatum.

B3.4.5 Mobiliteitsfase

1. De mobiliteitsfase bedraagt maximaal zes maanden.

2. Je bent gedurende deze zes maanden volledig beschikbaar voor het vinden van ander werk, binnen of buiten het Kadaster.

3. Je hebt met betrekking tot de mobiliteitsfase een inspanningsverplichting om ander werk te vinden. In overleg met degenen die jou begeleiden tijdens deze fase wordt gekeken of de investeringen in je inzetbaarheid in fase 2 voldoende zijn geweest of dat deze nog verder aangescherpt, vernieuwd of herhaald moeten worden. Wat wordt afgesproken en uitgevoerd aan investeringen en inspanningen wordt vastgelegd in een mobiliteitsplan.

4. Als in jouw geval is vastgesteld dat om-, her- of bijscholing bij kan dragen om van werk naar werk te komen, ben je verplicht deze scholingen te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van je kan worden gevraagd.

5. De mobiliteitsfase kan, als de omstandigheden daartoe aanleiding geven, worden verlengd of opgeschort. Ook kan de mobiliteitsfase worden verkort op het moment dat wordt vastgesteld dat jij niet voldoende of geen inspanningen levert om van werk naar werk te komen.

6. Mocht het mobiliteitstraject in fase 3 voor jou niet leiden tot ander werk, zullen aan het einde van deze zes maanden in geval een belangrijke wijziging in de organisatie, door een paritaire toetsingscommissie (bestaande uit een evenredige vertegenwoordiging van vakbonden en het Kadaster) de inspanningen van zowel het Kadaster als van jou worden getoetst.

7. De toetsingscommissie brengt een zwaarwegend advies uit aan het Kadaster. De toetsingscommissie beoordeelt of zowel het Kadaster als jij al het mogelijke hebben gedaan om jou naar ander werk te begeleiden.

8. Vervolgens neemt het Kadaster een beslissing die tot een ontslagaanvraag bij de UWV (ontslagvergunning) en daarna - in voorkomend geval - tot een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter kan leiden. Ook een beslissing tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van afspraken vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst is mogelijk.

B3.4.6 Instrumenten fase 3

1. Cao-partijen vinden het van belang dat er al naar gelang de omstandigheden van jouw specifieke geval, gezocht wordt naar maatwerkoplossingen.

2. Cao-partijen kunnen per belangrijke wijziging in de organisatie nadere afspraken maken over specifiek in te zetten instrumenten tijdens deze fase.

Bijlage B4 Bovenwettelijke uitkering

B4.1 Begripsomschrijvingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. dagloon: het vastgestelde (ongemaximeerde) dagloon zoals vermeld in de beslissing van het UWV waarbij aan jou de WW-uitkering is toegekend;
b. diensttijd: als dit is voor 1 januari 1996: de tijd zoals die voor jou per 31 december 1995 meetelt voor de ABP- pensioenberekening; als dit is op of na 1 januari 1996: de tijd die je overheidswerknemer bent geweest in de zin van de Wet privatisering ABP;
c. pensioen: een pensioen in de zin van het ABP-pensioenreglement;
d. WW-uitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
e. WIA-uitkering: een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
f. ZW-uitkering: een uitkering op grond van de Ziektewet;
g. WAZO-uitkering: een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg;
h. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
i. IKB: Individueel Keuze Budget.

De bovenwettelijke uitkering houdt het volgende in:

- Het derde WW-jaar wordt (in opbouw en duur) volledig gerepareerd, waardoor de totale WW-duur op 38 maanden komt;
- Een aanvulling op de WW-uitkering tot 70% van het voor jou geldende ongemaximeerde dagloon tijdens de gehele uitkeringsperiode;
- Een extra ontslagvergoeding ter hoogte van een half jaar bruto jaarsalaris (inclusief de eindejaars- en vakantie-uitkering), wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een reorganisatie;
- Besluit je vroegtijdig in fase 3 het Kadaster te verlaten, dan wordt het resterende bruto-salaris (inclusief de eindejaars- en vakantie-uitkering) via een staffel en formule aan je uitgekeerd.

B4.2 Recht op bovenwettelijke uitkering

1. Als het UWV aan jou een WW-uitkering heeft toegekend, dan heb je recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit hoofdstuk.
2. De bovenwettelijke uitkering bestaat uit een aanvullende uitkering en een aansluitende uitkering.
3. Als jouw dagloon lager is dan het maximum dagloon, dan kom je niet in aanmerking voor de aanvullende uitkering.
4. Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd, dan kom je niet in aanmerking voor de aansluitende uitkering.

B4.3 Aanvullende uitkering

1. Gedurende de periode dat je een WW-uitkering ontvangt van het UWV, wordt de WW-uitkering aangevuld tot 70% van je dagloon.
2. Als je WW-uitkering wordt opgeschort, omdat je gelijktijdig recht hebt op:
   a. een ZW-uitkering, dan wordt deze uitkering aangevuld tot 70% van je dagloon;
   b. een WAZO-uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van je dagloon.
3. Als je overlijdt tijdens het ontvangen van een ZW-uitkering, dan wordt de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor jou geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden. Hierop worden in mindering gebracht de WW-, ZW- of WIA-uitkeringen waarop de nabestaanden aanspraak kunnen maken.

B4.4 Aansluitende uitkering

1. Als de duur van de WW-uitkering bij ingang van de uitkering op basis van de rekenregels die golden op 31 december 2015 langer zou zijn geweest dan 24 maanden, dan heb je recht op een aansluitende uitkering.
2. De duur van de aanvullende uitkering wordt berekend door bij ingang van de uitkering de duur van de WW-uitkering met de rekenregels die golden op 31 december 2015 vast te stellen en met de huidige rekenregels. Het verschil in duur tussen beide berekeningen is de duur van de aanvullingsuitkering.
3. De hoogte van de aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor jou geldende dagloon.
4. De aansluitende uitkering eindigt:
   a. overeenkomstig artikel 20 van de Werkloosheidswet;
   b. op jouw verzoek; of
   c. met ingang van de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

B4.5 Voorziening oudere medewerkers

1. Als je op de ontslagdatum maximaal acht jaar bent verwijderd van de voor jouw geldende AOW-leeftijd en daarnaast ten minste een diensttijd van tien jaren hebt, wordt de aansluitende uitkering verlengd tot je AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Bij deze voorziening kom je bij ontslag niet in aanmerking voor een transitievergoeding en/of extra ontslagvergoeding, omdat de verlengde uitkering als gelijkwaardige voorziening wordt aangemerkt.

B4.6 Staffel en formule

Als je vroegtijdig in fase 3 het Kadaster verlaat, dan wordt het resterende bruto salaris (inclusief de eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering) als volgt aan je uitgekeerd: de helft van het resterende bruto salaris (inclusief de eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering) over de periode tussen de ontslagdatum en de einddatum van fase 3.

B4.7 Indexering

Het dagloon wordt steeds aangepast als er een algemene wijziging van het salaris plaatsvindt, met ingang van de dag waarop deze wijziging van kracht wordt.

B4.8 Samenloop met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval je door een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid recht hebt op een WAO-uitkering berekend naar een mate van een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer en je arbeidsongeschiktheid wordt op enig moment op een lager percentage vastgesteld, heb je vanaf dat moment recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit hoofdstuk.
2. Ingeval je door een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid recht hebt op een WIA-uitkering en de mate van je arbeidsongeschiktheid wordt op enig moment op een lager percentage vastgesteld dan 35%, heb je na afloop van de WIA-uitkering, recht op de aansluitende uitkering op grond van dit hoofdstuk.
3. Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering op grond van dit artikel wordt uitgegaan van de ontslagdatum wegens arbeidsongeschiktheid.
4. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel bedraagt 70% van jouw dagloon in het kader van de WAO of WIA. Indien nodig wordt het dagloon geïndexeerd.

B4.9 Inkomstenverrekening, verplichtingen en sancties

1. Als jouw WW-uitkering, ZW-uitkering of WAZO-uitkering vanwege inkomsten geheel of gedeeltelijk wordt verlaagd, dan wordt de aanvullende uitkering evenredig verlaagd. Voor verlaging van de aansluitende uitkering en voorziening voor oudere medewerkers in geval van nieuwe inkomsten wordt de systematiek van de Werkloosheidswet gevolgd.
2. Op de aanvullende en de aansluitende uitkering alsmede de voorziening voor oudere medewerkers zijn de wettelijke verplichtingen en sancties van toepassing.

B4.10 Bevoegdheid tot uitvoering

Het bestuur is belast met de uitvoering van dit hoofdstuk.

B4.11 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bestuur een bijzondere voorziening treffen.

B4.12 Re-integratie bij werkloosheid

Het Kadaster is wettelijk verantwoordelijk voor jouw re-integratie zolang je een WW-uitkering ontvangt. Dus als je werkloos wordt, zullen met jou afspraken worden gemaakt met betrekking tot jouw re-integratie.

Bijlage B5 Mijn tijd

Flexibel werken

B5.1 Arbeidsduur 36 uur

1. Bij een volledig dienstverband bedraagt jouw arbeidsduur (dit is het aantal uren waarop je salaris gebaseerd is) 36 uur per week.
2. De werktijd (het aantal uren dat je werkt) per dag wordt onderbroken door de pauze die van toepassing is volgens de Arbeidstijdenwet (ATW).

B5.2 Tijdelijke aanpassing arbeidsduur naar 38 of 40 uur

1. Je kunt voor de periode 1 januari van het lopende jaar tot 1 januari van het daaropvolgende jaar eenmaal een aanvraag indienen om je arbeidsduur tijdelijk vast te stellen op gemiddeld 38 of 40 uur per week. De vermeerdering van je arbeidsduur begint altijd per de eerste van een maand, heeft betrekking op de eerdergenoemde periode en geldt voor een aaneengesloten tijdvak van minimaal drie maanden.
2. Je moet de vermeerdering van jouw arbeidsduur ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang aanvragen.
3. Uiterlijk één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing wordt op jouw aanvraag beslist. Een verzoek tot vermeerdering van je arbeidsduur wordt, mits passend binnen de bedrijfsvoering, toegewezen. Het is aan het Kadaster om hierover te beslissen.
4. Een aanvraag tot het tijdelijk vermeerderen van je arbeidsduur op meer dan gemiddeld 36 uur wordt in ieder geval niet toegewezen wanneer:
   a. je deelneemt aan de seniorenregeling RWS, RWS-afbouwregeling of Generatiepact;
   b. je betaald ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur geniet of binnen afzienbare tijd gaat genieten;
   c. aan je gedeeltelijk ontslag is verleend wegens deelname aan ABP Keuzepensioen;
   d. er volgens enig wettelijke bepaling een verminderde arbeidsprestatie is vastgesteld;
   e. je op de beoogde aanvangsdatum minder dan 26 weken in dienst bent.
5. De beslissing op je aanvraag wordt schriftelijk aan je meegedeeld. Een afwijzing wordt schriftelijk gemotiveerd.
6. Elkaar opvolgende afspraken over een tijdelijke verhoging van de arbeidsduur kunnen niet leiden tot een arbeidsovereenkomst met een structurele vermeerdering van de arbeidsduur.

B5.3 Aanpassing arbeidsduur

Als je arbeidsduur op meer dan gemiddeld 36 uur per week is vastgesteld en je wilt in deeltijd gaan werken, dan wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht naar 36 uur per week.

B5.4 Verlof

De Wet arbeid en zorg (verder: WAZO) maakt inzichtelijk welke verlofrechten er zijn. Per verlofvorm is aangegeven aan welke voorwaarden voldaan moet zijn voor het recht op verlof en inkomensbescherming. Dit recht op verlof geldt naar rato voor werknemers die in deeltijd werken. Voor de hieronder vermelde verlofvormen geldt dat sprake is van een afwijking van de WAZO in gunstige zin of van een verlofvorm die de WAZO niet kent. Voor wat betreft de verlofvormen die in gunstige zin van de WAZO afwijken, is hieronder zoveel mogelijk volstaan met het vermelden van de gunstige afwijking.

Wettelijk verlof Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Bijzonder verlof :	Bij bijzondere gebeurtenissen waarbij inzet van reguliere vakantiedagen onwenselijk wordt geacht en waarvoor geen (of niet volledig) een beroep kan worden gedaan op verlof op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO).:	Het verlof kan onder andere worden toegekend bij de volgende gebeurtenissen • Eigen huwelijk of huwelijk van een naaste • Aangaan van een geregistreerd partnerschap • Sluiten van een samenlevingscontract • Overlijden van een naaste • Bijwonen van een eigen diploma-uitreiking • Verhuizing • Ambtsjubileum • Overige naar het oordeel van de leidinggevende bijzondere omstandigheden	Er is ruimte voor overleg tussen medewerker en leidinggevende over de achtergrond van de vraag en de omvang van het verlof. Uitgangspunt is dat per gebeurtenis één dag bijzonder verlof wordt toegekend. Toekenning van meer dagen is mogelijk als de aard of omstandigheden van de gebeurtenis hier aanleiding toe geven. Het totale verlof bedraagt in elk kalenderjaar maximaal 10 dagen. Deze verlofdagen kunnen niet worden gespaard en worden niet uitbetaald.	Verlof met behoud van salaris, toegekende toelage(n) en opbouw IKB	Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.

Wettelijk verlof Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Calamiteiten en ander kort verzuimverlof WAZO: artikel 4.1	Als je je werk niet kunt verrichten vanwege: a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden; d. de uitoefening van het actief kiesrecht. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen: • de bevalling van de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; • het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn naasten; • spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO; • noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO;	Het verlof kan afhankelijk van de situatie voor verschillende personen en omstandigheden worden verkregen.	Een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Uitzondering: als de situatie voldoet aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het daarna over in kortdurend zorgverlof	Verlof met behoud van salaris, toegekende toelage(n) en opbouw IKB	Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Kortdurend zorgverlof WAZO: artikel 5:1	als je een ziek kind, partner of ouder moet verzorgen. Voorwaarde is wel dat jij de enige bent die de zieke op dat moment kan verzorgen.	De personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO, te weten: partner, kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie.	Het zorgverlof staat gelijk aan tweemaal het wekelijkse aantal arbeidsuren. Werk je 36 uur per week, heb je dus recht op tien dagen zorgverlof per jaar. De dagen hoeven niet aaneengesloten te worden opgenomen. Kortdurend zorgverlof kan overgaan in (onbetaald) langdurend zorgverlof als degene waarvoor wordt gezorgd levensbedreigend ziek is.	het salaris en toegekende toelage(n) worden voor 90% doorbetaald. De korting van 10% wordt berekend over het salaris exclusief IKB)	Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.
Langdurend zorgverlof WAZO: artikel 5:9	als jouw partner, kind of ouder levensbedreigend ziek is en verzorgd moet worden. De regeling geldt niet bij een chronische ziekte, tenzij deze levensbedreigend is. Enkel in uitzonderlijke gevallen kan het kortdurend zorgverlof overgaan in langdurig zorgverlof.		op jaarbasis mag je maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur aan verlofuren opnemen. Er zijn ook andere constructies mogelijk, bijvoorbeeld een aantal wekenlang in deeltijd werken. Basisregel is dat het verlof niet langer dan achttien weken mag duren. Is de zieke na deze maximumtermijn nog steeds levensbedreigend ziek, dan kan de werknemer kiezen voor onbetaald verlof.	het salaris en toekende toelage(n) worden voor 75% doorbetaald Uiteraard ontvang je wel salaris over uren die je eventueel in deeltijd werkt. De korting van 25% wordt berekend over het salaris exclusief het IKB.	het verzoek kan worden geweigerd op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Zwangerschaps-en bevallings- verlof WAZO: artikel 3.1 e.v.	Ingeval van zwangerschap	de zwangere medewerkster	• In totaal 16 weken verlof: naar eigen keuze 4-6 weken vóór en 10-12 weken ná de bevalling. • Ben je in verwachting van meer dan één kind heb je in totaal 20 weken verlof: naar eigen keuze 8-10 weken voor en 10-12 weken ná de bevalling. • Je hebt de mogelijkheid om het bevallingsverlof na de 6e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken. • Dagen van ziekte ten gevolge van de zwangerschap in de periode dat het recht op zwangerschapsverlof bestaat, maar dat verlof nog niet is ingegaan, worden aangemerkt als dagen van zwangerschapsverlof. • Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen (vanaf 8e dag, voor zover hierin niet wordt voorzien door de verlenging van het bevallingsverlof met het resterende zwangerschapsverlof). • Indien tijdens het bevallingsverlof de werkneemster overlijdt, heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Als partner wordt aangemerkt degene die: ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of het kind heeft erkend.	Verlof met behoud van salaris, toegekende toelage(n) en opbouw IKB.	Uiterlijk 3 weken voor ingangsdatum zwangerschapsverlof met een verklaring van arts of verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum. Bevalling uiterlijk op 2de dag melden.

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Ouderschapsverlof WAZO: artikel 6:1	Bij elk kind dat jonger is dan 8 jaar.	(Eigen) kind, Adoptiekind, kind dat op hetzelfde adres conform de BRP woont en waarvoor de werknemer duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen.	• Je hebt recht op 936 uur (26 weken) ouderschapsverlof bij een arbeidsduur van 36 uur. • Bij twee- of meerlingen is er voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof. • De eerste 9 weken ouderschapsverlof dienen in het eerste levensjaar van het kind te worden opgenomen.	De eerste helft van het ouderschapsverlof (13 weken / 468 uur) is voor 100% met behoud van salaris en toegekende toelage(n) waarvan de eerste 9 weken in het eerste levensjaar van het kind moeten worden opgenomen. De resterende 4 weken kunnen worden opgenomen tot het betreffende kind 4 jaar is geworden. De tweede helft van het verlof is onbetaald verlof en kan worden opgenomen tot het kind 8 jaar is geworden. *(Ingeval de 1e helft niet volledig is opgenomen, kan dit deel alsnog worden toegevoegd aan de 2e helft, maar is dan ook onbetaald).*	Aanvragen moet tenminste 2 maanden voor ingangsdatum verlof onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding. Je leidinggevende kan, na overleg met jou, de gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor de ingang van het verlof. In onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte) kan toegekend ouderschapsverlof op jouw verzoek worden opgeschort tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Het resterend ouderschapsverlof vervalt dan niet.

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Betaling	Procedure aanvraag verlof
Geboorteverlof WAZO: artikel 4:2	Na de bevalling van de partner van de werknemer.	geregistreerd partner, samenwonende, degene van wie werknemer kind erkent.	Eénmaal jouw wekelijkse arbeidsduur. Werk je bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijg je 30 uur verlof. Je kunt de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind.	Verlof met behoud van salaris, toegekende toelage(n) en IKB	Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.
Aanvullend geboorteverlof WIEG	Na de bevalling van de partner van de werknemer én (eerst) na opname van het geboorteverlof	geregistreerd partner, samenwonende, degene van wie werknemer kind erkent.	Maximaal 5 weken (dus 5 keer jouw wekelijkse arbeidsduur. Het verlof moet worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.	Salaris wordt 100% doorbetaald.	Aanvraag bij leidinggevende. De voorwaarde voor de aanvraag van extra geboorteverlof is dat je eerst het standaard geboorteverlof opneemt (eenmalig de wekelijkse arbeidsduur).
Adoptieverlof en verlof wegens **pleegzorg** WAZO: artikel 3:2	Bij adoptie of het opnemen van een pleegkind. Bij opname van meer dan één kind tegelijk, bestaat slechts voor één kind recht op verlof.	Adoptiekind Pleegkind dat op hetzelfde adres door de werknemer wordt opgevoed en verzorgd op basis van een pleegcontract.	• Vanaf 1 januari 2019 heb je recht op maximaal 6 weken adoptieverlof. Je kunt dit verlof opnemen vanaf 4 weken voordat het kind in jouw gezin komt. Het verlof duurt uiterlijk tot en met 22 weken na de komst van het kind. Het verlof kan aaneengesloten worden opgenomen of verspreid, mits binnen een periode van 26 weken.	Verlof met behoud van salaris, toegekende toelage(n) en IKB.	Indien mogelijk uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. Het Kadaster kan dit verzoek weigeren indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.

Bijlage B6 Generatiepact

B6.1 Generatiepact

Een van de instrumenten die in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet kan worden, is het generatiepact. Een generatiepact is de afspraak tussen het Kadaster en de vakorganisaties, waarbij oudere medewerkers vrijwillig minder kunnen gaan werken. Onderdeel van een generatiepact zijn afspraken over (gedeeltelijke) compensatie van de inkomensgevolgen van deelname. Het generatiepact binnen het Kadaster kent een formule of relatie tussen het aantal uren dat je blijft werken, het daarbij behorend salaris en de mate van pensioenopbouw. Deze formule wordt uitgedrukt in percentages; 80-90-100. Dit betekent dat een medewerker voor 80% blijft werken, tegen 90% van zijn salaris / toegekende toelage(n)/ IKB-budget en een pensioenopbouw van 100% over het salaris en de pensioengevende toelage(n).

Deze regeling is geldig tot en met 31 december 2027.

De voorwaarden en regels voor deelname zijn als volgt:

1. deelname is mogelijk vanaf 60 jaar en ouder;
    - per 1 oktober 2025 is deelname aan het Generatiepact mogelijk vanaf 61 jaar,
    - per 1 juli 2026 is deelname aan het Generatiepact mogelijk vanaf de leeftijd 62 jaar en 3 maanden,
    - als je ten minste vijf jaar aaneengesloten in dienst bent bij het Kadaster.
2. tegen 80% werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
3. een eventuele afwijzing van je verzoek om deelname is altijd schriftelijk en gemotiveerd;
4. een verzoek om deelname dien je minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum in;
5. neem je eenmaal deel aan het generatiepact, dan kan deze deelname niet meer teruggedraaid worden;
6. bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht tot 36 uur;
7. bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt de formule op de betreffende arbeidsuur naar evenredigheid toegepast;
8. voor het verschil in arbeidsduur en werktijd word je geacht met verlof te zijn;
9. het generatiepact kent niet de mogelijkheid van opbouw van compensatie-uren;
10. je aanspraak op wettelijke vakantie-uren wordt naar evenredigheid aangepast;
11. eventuele vergoedingen (zoals woon/werkverkeer) worden naar rato aangepast;
12. de van het salaris afgeleide pensioenopbouw en de pensioenopbouw over het IKB, blijven gebaseerd op de situatie van voor de deelname aan het generatiepact;
13. deelname aan de regeling loopt door tot maximaal de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer; en
14. combinatie met andere (senioren)regelingen zoals RWS (afbouw) is niet mogelijk.

Inkomensaanvulling

Je kan ervoor kiezen om je inkomensachteruitgang te compenseren door jouw ABP-keuzepensioen te laten ingaan. Een fiscale eis is dat je in dat geval ten minste voor 50% moet blijven werken ten opzichte van vóór de deelname aan het generatiepact.

Bijlage B7 Vrijwillige stap terug

B7.1 Bijzondere omstandigheden

Er kunnen bijzondere omstandigheden zijn (zoals je gezondheid of de eisen voor het uitvoeren van je werkzaamheden zijn sterk veranderd) waardoor je zelf de keuze maakt dat een functie van een lager niveau beter passend is. Je geeft zelf aan bij je leidinggevende dat je in aanmerking wilt komen voor een functie met een lager salarisniveau vanwege de voor jou geldende bijzondere omstandigheden.

Je verzoek wordt onderschreven door, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.
Uiteraard moet je leidinggevende het ook eens zijn met je verzoek.

B7.2 Consequenties voor je salaris

Op het moment dat je de functie op een lager niveau invult heeft dat de volgende consequenties voor je salaris:

- Als je huidige salaris niet hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, hou je je salaris en kan je in salaris nog groeien tot aan het nieuwe (lagere) maximum;
- Wanneer je huidige salaris wel hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, zal je salaris afgebouwd worden tot het nieuwe maximum.

Dit laatste wordt als volgt uitgevoerd:
Je ontvangt na de stap terug direct het salaris behorende bij het nieuwe maximum. Het verschil tussen huidige salaris en nieuwe maximum wordt aan je toegekend als een afbouwende persoonlijke toeslag (zie rekenvoorbeeld).
Deze toeslag wordt afgebouwd met collectieve salarisverhogingen, totdat er geen toeslag meer is.

B7.3 Rekenvoorbeeld

Rekenvoorbeeld (met gemakshalve fictieve bedragen):
Je zit in schaal 10 met een brutosalaris van € 4.200, -. Je gaat per datum X naar schaal 9 waarbij het maximum brutosalaris €3.800,- is. Het verschil is dus € 400,-. Per ingangsdatum van de nieuwe functie wordt het salaris verlaagd naar € 3.800,- en ontvang je een toeslag ter waarde van € 400,-.
Per 1 januari 2020 vindt er een cao-verhoging plaats van 3% (= € 114,-). Het salaris wordt dan €3.914,- en de toeslag € 286,- (400-114). Bij grote cao-verhogingen vindt hierdoor de afbouw in kortere tijd plaats dan bij lage cao-verhogingen.

Bijlage B8 Mijn arbeidsvoorwaarden

B8.1 Salarisschalen

Per 1-7-2026

Trede	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16
0						2.963,60	3.338,18	3.637,37	3.797,37	4.569,36	5.503,58	6.254,77	6.550,39	7.079,16	7.657,49
1						3.041,81	3.488,15	3.797,37	3.970,97	4.727,19	5.654,92	6.406,13	6.702,48	7.272,86	7.860,50
2					2.885,43	3.191,83	3.637,37	3.970,97	4.127,39	4.895,81	5.805,63	6.550,39	6.891,18	7.465,88	8.068,59
3				2.885,43	3.041,81	3.338,18	3.797,37	4.127,39	4.280,93	5.039,33	5.956,99	6.702,48	7.079,16	7.657,49	8.283,10
4			2.803,60	2.963,60	3.116,45	3.413,50	3.890,63	4.280,93	4.424,46	5.182,85	6.102,65	6.891,18	7.272,86	7.860,50	8.540,73
5		2.803,60	2.885,43	3.041,81	3.191,83	3.488,15	3.970,97	4.424,46	4.569,36	5.344,28	6.254,77	7.079,16	7.465,88	8.068,59	8.806,18
6	2.803,60	2.885,43	2.963,60	3.116,45	3.264,95	3.559,16	4.047,06	4.569,36	4.727,19	5.503,58	6.406,13	7.272,86	7.657,49	8.283,10	9.080,28
7	2.885,43	2.963,60	3.041,81	3.191,83	3.338,18	3.637,37	4.127,39	4.727,19	4.895,81	5.654,92	6.550,39	7.465,88	7.860,50	8.540,73	9.363,67
8	2.949,95	3.041,81	3.116,45	3.264,95	3.413,50	3.715,54	4.206,36	4.895,81	5.039,33	5.805,63	6.702,48	7.557,75	8.068,59	8.806,18	9.654,99
9		3.116,45	3.191,83	3.338,18	3.488,15	3.797,37	4.280,93	5.010,64	5.182,85	5.956,99	6.891,18	7.739,10	8.283,10	9.080,28	9.957,07
10		3.186,78	3.264,95	3.413,50	3.559,16	3.890,63	4.349,10		5.344,28	6.102,65	6.983,04		8.482,59	9.299,67	10.198,38
11			3.339,03	3.491,23	3.640,55	3.980,27	4.450,23		5.470,31	6.179,45	7.150,01				
12										6.326,34					

B8.2 IKB

IKB is een in geld uitgedrukt budget en wordt per maand opgebouwd. Je kunt dit naar keuze gebruiken voor:

- het kopen van verlofuren;
- het betalen van vakbondscontributie;
- het verrekenen van werknemersbijdrage ABP;
- uitbetalen;
- het verrekenen van sportschool of
- het aanschaffen van een fiets.

Het IKB-maandloon is opgebouwd uit de looncomponenten als aangegeven in artikel 4.4 cao.

Let op:

- Neem je deel aan het Generatiepact, de RWS-regeling of RWS-afbouwregeling, dan wordt jouw salaris gekort met het afgesproken percentage. Dit betekent dat de grondslag voor je IKB-opbouw ook lager wordt. De 25% opbouw vindt plaats over jouw gekorte salaris.
- Ben je langere tijd ziek dan word je IKB-maandinkomen de eerste 52 weken volledig doorbetaald.. Als je langer dan 52 weken ziek bent, vindt er een korting plaats van 30%. Je bouwt dan nog wel 8% vakantietoeslag op over je ongekorte IKB-maandinkomen.
- Als je dienstverband eindigt, wordt het resterende IKB bij je laatste salarisbetaling betaald.
- Bij overlijden wordt het resterende IKB uitbetaald aan de erfgenamen (art. 7:674 BW).

Hoe werkt het?

Via het HR portaal en de tegel ‘mijn IKB’ krijg je inzicht in je budget en kun je je keuzes in het systeem plaatsen. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en je kunt er vanaf die maand ook over beschikken. Een keuze is, eenmaal verwerkt, definitief en kan niet meer teruggedraaid worden. In verband met de salarisverwerking moet je vóór de uiterste datum, die voor iedere maand is opgenomen in de module ‘mijn IKB’, je keuze kenbaar te maken. Wanneer je geen keuze maakt of bij je keuze slechts een deel van je IKB gebruikt, dan wordt het IKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. Je kunt het gereserveerde IKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden. Als je het hele jaar geen keuzes maakt, wordt het totale IKB in de maand december uitbetaald. Je kunt alleen keuzes maken als het (per maand opgebouwde) beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op het kalenderjaar waarin je de keuze maakt.

Fiscale spelregels

Als je een door het Kadaster gefaciliteerd belastingvoordeel wilt benutten, dan gebeurt dit via de IKB module. Je IKB-budget wordt met een bruto bedrag verlaagd en datzelfde bedrag zie je vervolgens als netto uitbetaling terug op je salarisstrook. Dit is het geval bij de mogelijkheid om je vakbondscontributie of een fiets op fiscaal vriendelijke wijze vergoed te krijgen. Doordat je IKB-budget wordt verlaagd met een bruto bedrag, wat vervolgens netto wordt uitbetaald, vindt hierover geen loonheffing plaats. Zo ontstaat er een belastingvoordeel.

De keuzes nader toegelicht en de daarbij behorende spelregels

Keuzes	Voordeel
Uitbetaling IKB-budget	Meer geld tot je beschikking
Medewerkersbijdrage ABP	Bonus van 7,5% betreffende de medewerkersbijdrage die betaald moet worden. Er is geen fiscaal voordeel.
Verlof kopen	Meer (aanvullende) vrije tijd
Fiets + Accessoires	Fiscaal voordeel (1x in de 5 jaar)
Sportschool	Fiscaal voordeel
Vakbondscontributie	Fiscaal voordeel

Uitbetaling IKB-budget

Hierdoor is het (maandelijks) mogelijk om extra geld tot je beschikking te hebben.

Medewerkersbijdrage ABP

Voor je pensioen betaalt het Kadaster premie aan het ABP. Een gedeelte van deze premie wordt verhaald op de medewerker. Dit is de medewerkerspremie. De medewerkerspremie is afhankelijk van je ABP-jaarinkomen. Het ABP-jaarinkomen wordt ieder jaar in januari opnieuw vastgesteld.

Via het IKB kun je regelen dat de medewerkerspremie wordt gecompenseerd. Je kunt ook een gedeelte van deze premie compenseren.

Hoe werkt het

- Je levert een bepaald bedrag in, hiermee wordt de medewerkerspremie betaald, c.q. gecompenseerd;
- Het Kadaster betaalt (onveranderd) de volledige pensioenpremie aan het ABP;
- Bij deze keuze is geen sprake van een fiscaal voordeel, maar je netto maandloon wordt door de compensatie hoger.
- De uitbetaling wordt over het resterende aantal maanden van het desbetreffende kalenderjaar uitgesmeerd.
- Het Kadaster geeft je een bonus van 7,5%. De berekeningswijze van deze bonus is als volgt: (Inleg pensioenpremies / 100) x 92,5 = bedrag. Dit bedrag wordt in mindering gebracht op jouw IKB budget. Echter: je krijgt 100% van je inleg pensioenpremies uitbetaald.

Verlof kopen

Via IKB kun je verlof kopen door inlevering van een bruto bedrag (uurloon vermeerderd met IKB) uit jouw IKB budget. Er zit geen maximum aan het aantal te kopen verlofuren. Zolang je totale verloftegoed aan het eind van het kalenderjaar maar niet meer dan 3.600 uur bedraagt (bij een voltijdsfunctie).

Let op:

1. Je kunt in een jaar niet meer verlof kopen dan je aan IKB budget hebt.
2. Het aantal verlofuren wat je wilt kopen moet altijd deelbaar zijn door het aantal (resterende) maanden.
3. Je mag geen gebruik maken van deze mogelijkheid als je compensatie-uren hebt verkocht of nog wilt verkopen.
4. Gekochte verlofuren kunnen niet worden verkocht.
5. Het kopen van verlofuren kan jouw pensioengrondslag verlagen.

Fiets

Via het IKB is het mogelijk om één keer in de vijf jaar een fiets en met de fiets samenhangende zaken (accessoires) op een fiscaal aantrekkelijke wijze (bruto = netto) vergoed te krijgen via het Kadaster.

Hoe werkt het

- Je moet kunnen aantonen dat je voor meer dan 50% van het woon-werkverkeer (ook) een fiets gebruikt.
- Je hebt de afgelopen drie jaar geen fiets van het IKB van het Kadaster aangeschaft.
- Over de aanschafprijs van je fiets mag je maximaal € 2.000,- gebruiken voor deze regeling.
- Daarnaast mag je voor maximaal € 500,- gebruiken aan accessoires. Hierbij moet je denken aan een fietsverzekering, een extra slot, een steun voor een fietstas, een regenpak, een fietsmand of fietstas. Het totale bedrag wat je mag gebruiken voor deze regeling is dus maximaal € 2.500,- Accessoires kunnen eventueel apart gedeclareerd worden nadat een fiets is aangeschaft. Je betaalt de fiets en eventuele accessoires door inlevering van een bruto bedrag uit het IKB-budget.
- Je betaalt zelf de factuur van de fiets aan de leverancier.
- De maand van verwerking is bepalend voor de termijn van vijf jaar.
- Bij deze keuze moet je je factuur (incl. betaalbewijs) digitaal toevoegen.
- Als je een dienst- of leaseauto tot je beschikking hebt gekregen kun je niet deelnemen.

Sportabonnementen

Je krijgt de mogelijkheid om het IKB op declaratiebasis fiscaal aantrekkelijk in te zetten voor een abonnement bij een erkende sportaanbieder, tot een maximum van € 25,- per maand en € 300,- per kalenderjaar.
Een sportabonnement is gericht op actieve lichamelijke inspanning en/of conditieverbetering.
Hieronder vallen onder andere abonnementen voor:

- fitness en sportscholen;
- groepslessen en individuele trainingen gericht op fysieke training (zoals yoga, pilates, crossfit, vechtsporten, zwemmen);
- andere sportfaciliteiten met een structureel lidmaatschaps- of abonnementsmodel.

Niet onder deze regeling vallen:

- (kosten voor) lidmaatschappen van (sport)verenigingen, clubs of bonden;

Hoe werkt het
Je levert digitaal het betalingsbewijs en het bewijs van het abonnement aan via het IKB-portaal.

Het bruto bedrag dat uit je IKB-budget wordt ingezet is gelijk aan maximaal € 25,- per contributiemaand, met een maximum van € 300,- per kalenderjaar.

Gelijktijdig met deze bruto inhouding wordt hetzelfde bedrag netto aan je uitgekeerd via het salaris.
De keuze voor inzet van het IKB voor sportabonnementen kan eenmaal per kalenderjaar worden gemaakt in de maand december.

Vakbondscontributie

Via het IKB is het mogelijk om de contributie van je vakbond op een fiscaal aantrekkelijke wijze vergoed te krijgen via het Kadaster (bruto=netto). Uitgangspunt is dat je ofwel de volledige jaarcontributie van de vakbond zelf betaalt dan wel dat de contributie maandelijks via je salaris wordt afgedragen aan de vakbond.

Zodra je een bewijs van betaling v.w.b. de jaarcontributie hebt ontvangen kun je deze IKB-keuze maken. Desbetreffende jaaropgaven worden door de vakbonden meestal rond oktober verstrekt. Je kunt deze keuze daarom alleen in de maanden oktober, november of december maken. Deze keuze moet gemaakt worden in hetzelfde kalenderjaar als waar de desbetreffende jaaropgave van de vakbond betrekking op heeft.

Hoe werkt het

- Bij deze keuze moet je je jaaropgave contributie digitaal toevoegen. Je bent verplicht het

originele document (zelf) minstens 1 jaar te bewaren.
- Het bruto bedrag uit je IKB-budget moet gelijk zijn aan de jaarcontributie van je vakbond.
- Gelijktijdig aan deze bruto inhouding wordt hetzelfde bedrag dan netto uitgekeerd bij je salaris. Je profiteert hierdoor van een belastingvoordeel.
- Je ontvangt de jaaropgave contributie vóór het verstrijken van het kalenderjaar, terwijl de jaaropgave betrekking heeft op de betaalde contributie gedurende het volledige kalenderjaar. Door je handtekening te plaatsen op de jaaropgave bij het tekstgedeelte over het geheel voldoen van de contributie verklaar je de resterende maand(en) van het kalenderjaar lid te blijven van desbetreffende vakbond en aan je betalingsverplichting te voldoen. Wanneer je deze keuze gaat maken in de IKB module zal naar deze verklaring worden gevraagd.

Let op:

Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen.

Als blijkt dat een bedrag uit het IKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt, verhaalt het Kadaster de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op het salaris. Als er een netto voordeel vervalt door wijzigingen van wet- en regelgeving, dan wordt dat voordeel niet gecompenseerd door het Kadaster. Uitbetaling van het IKB kan leiden tot een hoger fiscaal jaarloon en een hoger fiscaal jaarloon kan van invloed zijn op inkomensafhankelijke aanspraken als huurtoeslag, studiefinanciering en zorgtoeslag. Ook kan men het volgende jaar in een hoger belastingtarief voor bijzondere beloningen vallen.
Bepaalde keuzes uit het IKB zijn onderhevig aan fiscale wijzigingen.

B8.3 Toelagen

B8.3.1 Waarnemingstoelage

1. Wanneer je tijdelijk, voor tenminste een maand, een functie gaat vervullen waarvoor een hogere salarisschaal is vastgesteld, ontvang je voor de duur van deze waarneming een toelage.
2. De toelage bedraagt het verschil tussen je huidige salaris en het salaris dat je zou krijgen als je op de tijdelijke functie zou worden geplaatst.
3. Als de waarneming maar voor een gedeelte van een functie waarvoor een hogere salarisschaal is vastgesteld, geldt, ontvang je een toelage die overeenkomt met het deel van de waarneming.
4. Het waarnemen van een functie mag niet langer duren dan één jaar. Neem je een openstaande vacature waar volgt, na 1 jaar volledige waarneming, benoeming op deze vacature.
5. In geval van ziekte wordt de waarnemingstoelage na 30 dagen ziekte stopgezet.

B8.3.2 Arbeidsmarkttoelage

1. Als de omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan jou een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.
2. Het bestuur stelt de hoogte en de duur vast van de arbeidsmarkttoelage.

B8.3.3 Intrekken arbeidsmarkttoelage

Een arbeidsmarkttoelage wordt ingetrokken als de gronden waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij het Kadaster van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

B8.3.4 Bewaarderstelefoontoelage

De medewerkers Bezwaren, Klachten en Kennisgevingen (medewerker BKK) en Juridisch Registratie en Informatiemedewerkers (JRIM'er), die volgens afspraak met de leidinggevende werkzaam zijn voor de bewaarderstelefoon, komen in aanmerking voor een toelage. Deze toelage is pensioengevend.
Gemiddeld wordt maximaal twee dagen per maand voor de bewaarderstelefoon gewerkt. De toelage bedraagt € 125,- (€ 130,63 per 01-01-2027) bruto per gewerkte dag voor de bewaarderstelefoon en bedraagt

maximaal € 1.500,- (€ 1,567.50 per 01-01-2027) per zes maanden.

B8.3.5 Piketregeling Kadaster

Artikel 1
Begripsomschrijvingen:
Bereik- en beschikbaarheidsdienst: het buiten werktijd bereikbaar en beschikbaar zijn voor werkzaamheden.
Bereik- en beschikbaarheidsrooster: het rooster waarbij is vastgesteld welke medewerker wanneer bereik- en beschikbaarheidsdienst heeft.
Bereikbaarheid: het te allen tijde telefonisch bereikbaar zijn met een responstijd van maximaal 10 minuten.
Beschikbaarheid: het te allen tijde verantwoord uitvoering kunnen geven aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de functie.

Artikel 2
Op de medewerker, die met zijn leidinggevende is overeengekomen dat de medewerker deelneemt aan de bereik- en beschikbaarheidsregeling, rust de verplichting om buiten de voor de medewerker geldende werktijden bereik- en beschikbaar te zijn voor de organisatie. Het is de medewerker niet toegestaan om, tijdens een dergelijke dienst, gebruik te maken van genotmiddelen, die aan een verantwoorde uitvoering (zoals het besturen van een auto) in de weg kunnen staan.

Artikel 3
De medewerker ontvangt een vergoeding voor de bereik- en beschikbaarheidsdienst. Deze vergoeding bedraagt € 265, - (€ 276.93 per 01-01-2027) bruto per maand op basis van één bereik- en beschikbaarheidsdienst per 4 weken en onafhankelijk van zijn inschaling. Deze maandvergoeding is op 13 bereik- en beschikbaarheidsdiensten per jaar gebaseerd. Wanneer een medewerker vaker of minder vaak een bereik- en beschikbaarheidsdienst draait, wordt het bedrag naar rato uitgekeerd.

Artikel 4
Indien de medewerker langer dan 6 weken niet in staat is om deel te nemen aan deze regeling, vervalt de vergoeding tot het moment waarop de medewerker weer in staat is deel te nemen.

Artikel 5
Een bereik- en beschikbaarheidsdienst loopt van maandag tot maandag (aansluitend aan en voorafgaand aan de voor betrokkene geldende werktijd).

Artikel 8
Werkzaamheden buiten de reguliere werktijd gelden als overwerk. Hiervoor geldt de overwerkvergoeding uit de cao.

De specifieke piketregeling voor de crisisorganisatie is in het beleidshuis te vinden.

B8.3.6 BHV

Als je bent aangewezen als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet dan ontvang je een vergoeding zoals in onderstaande tabel is opgenomen. Daarnaast zijn er in deze tabel een aantal vergoedingen opgenomen die per gebeurtenis worden toegekend.

De onderstaande tabel geeft de vergoedingen per functie en activiteit/gebeurtenis aan.

Vergoeding	**Bedrag in €**
Basis	260,- per jaar
BHV allround met uitgebreid EHBO	520,- per jaar
(Plaatsvervangend) ploegleider BHV	780,- per jaar

BHV dag	68,00 per dag
BHV-uur (overwerk)	25,13 per uur
Diploma	136,00
Jubileum 5 jaar Jubileum 10 jaar Jubileum 15 jaar en elke 5 jaar daarna	415,- 515,- 615,-

Alle vergoedingen zijn bruto bedragen. De voorwaarden voor toekenning van deze vergoedingen zijn: de BHV-taken naar behoren vervullen, voldoende inzetbaar zijn, minimaal een jaar lang inzetbaar zijn en in voldoende mate deelnemen aan de BHV-(herhalings)lessen.
Het is mogelijk dat je een combinatie van vergoedingen ontvangt in een jaar. Alleen het (plaatsvervangend) hoofd kan naast zijn/haar vergoeding niet ook nog een basisvergoeding ontvangen. Een combinatie met andere vergoedingen is voor het (plaatsvervangend) ploegleider BHV wel mogelijk.

Bijlage B9 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering

In de cao is opgenomen dat je een tegemoetkoming [1]in de zorgverzekering ontvangt als je aan de voorwaarden voldoet. Deze tegemoetkoming is niet pensioengevend. Deze tegemoetkoming wordt maandelijks met het salaris uitbetaald.

Indexatie

De indexatie voor ieder kalenderjaar wordt vastgesteld aan de hand van de in het voorgaande kalenderjaar laatste gepubliceerde korte-termijnraming van het Centraal Economisch Planbureau, percentage bij “Prijzen overheid algemeen, Prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers”.
De tegemoetkoming van het vorige kalenderjaar wordt verhoogd met dit percentage.

[1] Per 1 januari 2026 bedraagt de tegemoetkoming € 150,70 per maand.

Bijlage B10 Dienstreizen en woon-werkverkeer

B10.1 Dienstreis binnen Nederland

Een dienstreis maak je altijd in opdracht van je leidinggevende.

De reis

Je reist met het openbaar vervoer (OV). Hiervoor verstrekt het Kadaster aan de Kadastermedewerker een (NS)-Businesscard. Je kunt op wens ook 1e klas reizen.
Ook is het is mogelijk dat je met een poolauto van het Kadaster de dienstreis maakt indien er een poolauto beschikbaar is. Als je de beschikking hebt over een leaseauto maak je de dienstreis hiermee.

Als blijkt dat de hierboven genoemde mogelijkheden niet mogelijk zijn of qua reistijd en/of tijdsbeslag niet reëel zijn, overleg je hierover met je leidinggevende. Als deze hiervoor toestemming geeft kun je gebruik maken van eigen vervoer. De vergoeding daarvoor bedraagt € 0,37 per kilometer. Dit bedrag is gedeeltelijk belast conform de geldende fiscale regelingen. Deze vergoeding dekt ook de kosten voor een allriskverzekering en kosten zoals bijvoorbeeld parkeer-, veer- en tolgelden.
Daarom wordt eventuele schade niet vergoed. Dit geldt ook voor een verlies van no-claim korting. De reisafstand wordt berekend over de snelste route.

Het kan ook zijn dat je voor een gedeelte van de reis met OV een taxi moet nemen als de locatie waar je naar toe reist niet per OV te bereiken is. In dat geval worden de taxikosten na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed.

Consumpties

Bij het maken van een dienstreis kun je een vast bedrag van € 5,93 voor kleine uitgaven overdag (denk aan koffie, broodje) declareren. Met ingang van 1 januari 2027 bedraagt deze vergoeding het op dat moment fiscaal toelaatbare bedrag binnen de gerichte vrijstelling. Voor de lunch kun je een vast bedrag van € 11,88 declareren. Met ingang van 1 januari 2027 bedraagt deze vergoeding het op dat moment fiscaal toelaatbare bedrag binnen de gerichte vrijstelling.

Als er sprake is van een overnachting worden de kosten die je maakt voor maaltijden en overnachtingen na overlegging van de betaalbewijzen vergoed, voor zover deze kosten als redelijk kunnen worden beschouwd. Daarnaast kun je voor kleine uitgaven ’s avonds een vast bedrag van € 18,91 declareren. Met ingang van 1 januari 2027 bedraagt deze vergoeding het op dat moment fiscaal toelaatbare bedrag binnen de gerichte vrijstelling.

In afwijking van het voorgaande geldt voor landmeters, landmeters in opleiding, landmeterspecialisten grensreconstructie en scheepsinspecteurs dat zij in de plaats van de lunchvergoeding en de dagvergoeding maandelijks een bedrag van (maximaal) € 170,- (€ 177.65 per 01-01-2027) netto vergoed krijgen bij een arbeidsduur van 36 uur per week. Als je in deeltijd werkt ontvang je het bedrag naar rato van je arbeidsduur. Daarmee vervalt de declaratieverplichting voor deze medewerkers.

Avondvergoeding

Als er sprake is van een langere dienstreis en je bent hierdoor twee of meer nachten achter elkaar van huis, dan kun je een ongemakkentoeslag van € 15,- netto per etmaal declareren. Met ingang van 1 januari 2027 bedraagt deze vergoeding het op dat moment fiscaal toelaatbare bedrag binnen de gerichte vrijstelling. Let op, deze toeslag krijg je niet als je van huis bent in het kader van een loopbaan gerelateerde activiteit (Hoofdstuk 5 van de cao), een teambuildingsactiviteit, seminar of congres.

Declareren

Om de kosten te kunnen declareren maak je gebruik van declaratietype ‘dienstreis binnen Nederland’ in de daarvoor bestemde tegel. Je dient de declaratie in binnen drie maanden na de desbetreffende kalendermaand. Na deze periode is jouw recht op vergoeding vervallen. In uitzonderlijke situaties kan de directeur P&O besluiten

hiervan af te wijken.

B10.2 Dienstreis buiten Nederland

De reis

Trein
Als je de reis per trein maakt, mag je 1ste klasse reizen.

Vliegtuig
Als je de reis vanwege de afstand per vliegtuig maakt, reis je binnen Europa economyclass.
Voor vluchten buiten Europa reis je ook economyclass, maar afhankelijk van de totale tijdsduur en fysieke belasting kan je leidinggevende hiervan afwijken.

De benodigde tickets worden via Kadaster International besteld.
Als dit niet mogelijk is worden de kosten van de tickets na overlegging van de betaalbewijzen vergoed.

Ander vervoermiddel
Als je met een ander vervoermiddel dan de trein of het vliegtuig reist, besluit je leidinggevende in welke vervoersklasse mag worden gereisd.

Auto huren of gebruik van een taxi
Als het noodzakelijk is kun je gebruik maken van een gehuurde auto of van een taxi.

Reiskosten
De reiskosten van de hierboven aangegeven reizen, worden na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed. Voor zover de reis binnen Nederland plaatsvindt, wordt de regeling dienstreis binnen Nederland overeenkomstig toegepast.

Reisdeel in Nederland aansluitend op reis buiten Nederland
Voor een binnen Nederland verlopend gedeelte van de dienstreis dat aansluit op het reisgedeelte in of naar het buitenland, gelden dezelfde regels ten aanzien van vervoer en overige kosten voor dienstreizen in Nederland.

Verblijf

Kosten
Voor kosten van verblijf in het buitenland gelden dezelfde regels als voor dienstreizen in Nederland. Als je leidinggevende hiervoor toestemming heeft gegeven worden de noodzakelijk gemaakte kosten voor bijvoorbeeld een vaccinatie, een cursus, representatie en voor inschrijving voor een conferentie na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed.

Compensatie-uren
Als je reist of werkzaamheden verricht op Nederlandse weekend- of feestdagen, wordt de hieraan bestede tijd volledig in de vorm van verlofuren (tijd voor tijd) aan je toegekend. De regels voor overwerk zijn dan niet van toepassing.

Declareren

Op het intranet vind je een declaratieformulier buitenland.

B10.3 Woon-werkverkeer

Het Kadaster stimuleert het gebruik van openbaar vervoer. Daarom worden alle kosten van het meest efficiënte OV door het Kadaster gedragen. Daarvoor kan gebruik worden gemaakt van de door Kadaster verstrekte NS-businesscard op basis van 2^{e} klasse.

Als je ervoor kiest om niet met het OV te reizen, heb je recht op een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor eigen vervoer met uitzondering van de fiets. Voor het woon-werkverkeer per (elektrische) fiets heb je recht

op een vergoeding van € 0,23 per kilometer. Wanneer je gebruik maakt van de combinatie van fiets en OV (bijvoorbeeld fietsen naar het station) dan kun je ook deze kilometers declareren tegen € 0,23 per kilometer. Voor alle vergoedingen geldt een maximum van € 240,- onbelast per maand. Alle onkosten worden geacht in deze vergoeding opgenomen te zijn. Bij een parttime dienstverband wordt dit maximum naar rato berekend.

- Deze tegemoetkoming kan voor het gehele traject gelden.
- Het kan ook voor het deel van het traject gelden waarvoor geen gebruik wordt gemaakt van OV (eigen auto, fiets). Het gaat dan om het traject van je woning naar de meest logische halte of station van het OV. Voor het deel dat wel gebruik gemaakt wordt van OV geldt het gebruik van de NS businesscard.

Alle tegemoetkomingen in de kosten vinden plaats op basis van de maandelijks in te vullen declaratie uit de “waar je werkt app”. In deze app geef je per werkdag aan of je thuis hebt gewerkt of naar kantoor bent gereisd. Bij een thuiswerkdag wordt de thuiswerkvergoeding van € 3,- per dag gerekend, en bij een kantoor dag worden de gemaakte reiskosten gedeclareerd voor die afstand waarvan je geen gebruikmaakt van het OV. De app voorziet in de keuze tussen een kantoor- of thuiswerkdag. Een combinatie van die twee op een en dezelfde dag is niet mogelijk. Indien je verlof hebt of om een andere reden niet werkt (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid), worden er geen kosten voor woon-werkverkeer gemaakt en worden die niet gedeclareerd.

De afstand en de daarbij behorende tegemoetkoming in de reiskosten worden bepaald middels het invullen van het digitale formulier via de app 'wijzigen woon-werkverkeer' in het HR portaal. Als je bij de start van je dienstverband via het on-boarding programma bent binnengekomen, beschik je al over het aantal kilometers dat je moet gebruiken bij het invullen van het aanvraagformulier. Het on-boarding programma berekent dit voor je. Als je verhuisd bent, verwerk het nieuwe adres dan in de daarvoor bestemde app.

Bijlage B11 Verblijf buitenland

Dit hoofdstuk legt uit onder welke (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden een Kadaster medewerker wordt uitgezonden wanneer de uitzending voor langere tijd plaatsvindt. Uitzending voor langere tijd is een uitzending van een half jaar of langer.

B11.1 Buitenland inkomen

Het Buitenland inkomen (BI) bestaat uit de volgende componenten:

a. Basis BI
   Jouw persoonlijk netto maandsalaris (PNM) wordt vermenigvuldigd met de factor 116,33/100. Dat PNM wordt gecorrigeerd door toepassing van de “cost of living” (COL) factor, welke wordt vastgesteld door de ECA (Employment Conditions Abroad), een organisatie die gespecialiseerd is in het vaststellen en up to date houden van de kosten die gemoeid zijn met het leven en werken in het buitenland.
   Tweemaal per jaar (januari en juli) wordt deze berekening opnieuw gemaakt om zo nauwkeurig mogelijk aan te blijven sluiten op de situatie ter plaatse.
b. Toelage BI
   Een toelage wordt toegekend van 25% van het PNM, ter compensatie van de ingrijpende verandering die een tewerkstelling in het buitenland met zich brengt, en de mogelijk bezwarende omstandigheden.
c. Inhouding huisvesting en gebruik auto
   Het Kadaster voorziet, zolang je in het buitenland tewerkgesteld bent, in de huisvesting en het persoonlijk vervoer aldaar. De waarde van deze voorzieningen wordt gesteld op 1/3 van het PNM. Dat bedrag zal maandelijks worden ingehouden op jouw salaris.

B11.2 Garantie en uitbetaling

Jouw totale buitenland inkomen ziet er als volgt uit:(PNM x COL) -/- (1/3 x PNM). Dat bedrag wordt door het Kadaster netto gegarandeerd gedurende de tijd dat je in het buitenland bent tewerkgesteld. Dit bedrag kan geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald in de valuta van het land waar je verblijft.

B11.3 Vergoeding aanhouden eigen woning in Nederland

1. Als je de eigen woning in Nederland aanhoudt gedurende de periode dat je op basis van deze regeling voor het Kadaster in het buitenland verblijft, heb je recht op een vergoeding van 2/3 gedeelte van de doorlopende woonlasten (inclusief het vastrecht van de aansluiting op publieke voorzieningen).
2. Als je besluit om de eigen woning te verhuren, worden die inkomsten, verminderd met de kosten van inboedelopslag, met de vergoeding als bedoeld in het eerste lid verrekend.
3. Bij verkoop van de woning in Nederland worden de kosten van inboedelopslag volledig door het Kadaster vergoed.

B11.4 Huisvesting

De huisvesting ter plaatse wordt, inclusief de kosten voor energie, volledig betaald door het Kadaster.
Dit geldt ook voor het eventueel tijdelijk verblijf in een andere voorziening, als de voor jou bestemde woning niet tijdig beschikbaar is.

B11.5 Vervoer

1. Het Kadaster stelt je, in het land van tewerkstelling, één auto, inclusief onderhoud, verzekering en brandstof, ter beschikking.
2. Naast het zakelijk gebruik, is privé gebruik daarvan toegestaan tot een maximum van 15.000 km/jaar.

B11.6 Verhuizen naar het buitenland

1. De verhuizing wordt door het Kadaster betaald, waarbij het volgende geldt voor de omvang van de door jou mee te nemen huisraad.
   a. de woning in het buitenland is volledig gemeubileerd: maximaal 10 m³
   b. de woning in het buitenland is voorzien van basismeubilair: maximaal 25 m³
   c. de woning in het buitenland moet volledig worden ingericht: maximaal 50 m³
2. De huisraad wordt volledig verzekerd getransporteerd, met uitzondering van kostbare zaken zoals antiek, schilderijen en sieraden.

B11.7 Reiskosten in het buitenland

Omdat je een auto ter beschikking krijgt heb je gedurende de periode dat je in het land van tewerkstelling verblijft, geen recht op vergoeding van reiskosten.

B11.8 Reiskosten naar en van het buitenland

1. Als de tewerkstelling daadwerkelijk aanvang neemt, worden de reiskosten naar het buitenland volledig door het Kadaster vergoed, zowel voor jou als voor de gezinsleden, voor zover zij ook in het land van tewerkstelling zullen wonen.
2. Voorafgaand aan de tewerkstelling heb je recht op een eenmalige retourvlucht om kennis te kunnen nemen van uw werk- en woonomgeving, waarbij jouw partner met je mee mag reizen.
3. Tijdens de gehele duur van je verblijf heb je, samen met je gezinsleden, het recht om eenmaal per twaalf maanden op kosten van het Kadaster naar Nederland te reizen voor familiebezoek, tenzij de buitenlandse tewerkstelling binnen zes maanden daarna zal eindigen.
4. Voor de reiskosten bij definitieve terugkeer naar Nederland, geldt hetzelfde als onder het eerste lid is vermeld.

B11.9 Voorschot aanloopkosten

1. Op verzoek kan het Kadaster je een voorschot in de aanloopkosten verstrekken ter hoogte van één maand BI.
2. Het in het eerste lid bepaalde voorschot is renteloos en wordt terugbetaald door inhouding van twaalf gelijke termijnen op het BI.

B11.10 Taalcursus

Als het voor een goede taakvervulling nodig is dat je een taal- of andere cursus volgt, worden de kosten daarvan door het Kadaster volledig vergoed onder de voorwaarde dat het Kadaster kan instemmen met de keuze van het instituut waar de cursus gevolgd zal worden.

B11.11 Onderwijs kinderen

1. Voor zover de kosten van onderwijs (inschrijving en/of schoolgelden) voor meereizende kinderen uitgaan boven hetgeen in Nederland wettelijk verschuldigd is, zullen de meerkosten door het Kadaster worden vergoed.
2. Als je aantoonbaar extra kosten moet maken voor kost en inwoning van kinderen die om studieredenen in Nederland achterblijven, kan door het Kadaster een tegemoetkoming in die extra kosten worden

toegekend.

3. Kinderen die in Nederland achterblijven, hebben het recht om één x per twaalf maanden op ouderbezoek te gaan.

B11.12 Overige kosten

1. De kosten die jij en je mee reizende gezin, moeten maken voor zaken als paspoorten, internationale rijbewijzen, visa en inentingen worden volledig door het Kadaster vergoed.
2. De ter plaatse te maken kosten voor een telefoon- en/of internetaansluiting worden door het Kadaster vergoed.
3. Het Kadaster stelt vooraf vast of je ter plaatse ook een representatieve taak zult hebben. In voorkomend geval zal u dan een vergoeding daarvoor worden toegekend.

B11.13 Fiscale aspecten

1. Aangezien je in dienst blijft van het Kadaster, blijf je Nederlands belastingplichtige.
2. Aangezien bij het vaststellen van het BI is uitgegaan van het nettosalaris, zal het Kadaster de inkomstenbelasting die feitelijk wordt geheven over het BI en de overige vergoedingen, volledig aan je vergoeden.
3. Het Kadaster heeft het recht om gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen die mogelijk van toepassing zijn gedurende de tewerkstelling in het buitenland, zoals de Nedeco-regeling.
4. Het bepaalde in punt 3 hierboven is niet van toepassing op de voordelen die voortvloeien uit persoonlijke aftrekposten. Om deze aspecten met de meeste zorgvuldigheid te behandelen kan op kosten van het Kadaster een externe belastingadviseur worden aangewezen.

Bijlage B12 Mijn gezondheid

B12.1 Verplichtingen van het Kadaster

1. Als blijkt dat je voor langere tijd (deels) arbeidsongeschikt bent, dan is het Kadaster verplicht om zo spoedig mogelijk passende maatregelen te nemen om jou weer binnen (1e spoor) of buiten het Kadaster (2e spoor) aan het werk te krijgen. Deze afspraken worden opgenomen in het Plan van Aanpak (PvA) zoals bedoeld in de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt regelmatig met jou geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
2. Als je vindt dat het Kadaster onvoldoende doet om je weer aan het werk te krijgen, dan ga je hierover in gesprek met je leidinggevende. Als dit niet tot een oplossing leidt, dan kun je het UWV om een deskundigenoordeel vragen.

B12.2 Verplichtingen van de werknemer

1. Je bent verplicht om mee te werken aan alle activiteiten die gericht zijn op je re-integratie. Zo ben je bijvoorbeeld verplicht om een andere functie te aanvaarden als sprake is van passende arbeid en heeft het Kadaster de mogelijkheid om passende maatregelen te nemen, zoals het stopzetten van je loon.
2. Naast de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen, heb je het recht op een second opinion wanneer je het niet eens bent met de adviezen van de bedrijfsarts. Dat laatste kan je aanvragen bij de Arbodienst.
3. Het Kadaster kent ook nog het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Het Kadaster kan je verplichten om deel te nemen aan dat onderzoek, bijvoorbeeld als wordt getwijfeld aan jouw gezondheid. De uitkomsten van dat onderzoek kunnen bepalend zijn voor het verdere verloop van het verzuim- en re-integratietraject.

B12.3 Arbeidsongeschikt en niet betalen van salaris.

1. In bepaalde omstandigheden hoeft het Kadaster jouw salaris niet door te betalen. Denk dan aan bijvoorbeeld aan de situatie dat je onjuiste informatie hebt verstrekt aan de bedrijfsarts, je niet meewerkt aan herstel, of je geen gehoor geeft aan de oproep om mee te doen aan een arbeidsdeskundigonderzoek.
2. Wanneer je tijdens je arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie elders werkt en daarvoor betaald krijgt, dan worden die inkomsten afgetrokken van je Kadaster salaris en evt. de daarbij behorende toelages.

B12.4 Rechten met betrekking tot inkomsten.

Hieronder volgen een aantal paragrafen die ingaan op jouw (financiële) rechten en plichten tijdens je arbeidsongeschiktheid.

B12.4.1 Herplaatsing binnen wachttijd 104 weken

Als je wordt herplaatst voordat de termijn van 104 weken is verstreken, dan heb je tot het einde van deze termijn aanspraak op een aanvullende uitkering als je door herplaatsing een inkomensachteruitgang ondergaat. De aanvullende uitkering bedraagt het verschil tussen:
a. het bedrag waarop je op grond van artikel 5.4 van de cao (en vermeerderd met IKB) recht zou hebben gehad als je niet herplaatst zou zijn in een andere functie; en
b. het bedrag na herplaatsing.

B12.4.2 Afbouwregeling en herplaatsing bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. Als je tijdens arbeidsongeschiktheid wordt herplaatst (in de eigen functie voor minder uren dan wel in een andere functie) en als gevolg daarvan minder gaat verdienen, dan krijg je naast je nieuwe salaris een toelage in het eerste jaar van 75% van het verschil tussen je oude en nieuwe salaris (en de toegekende toelagen vermeerderd met de eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering), het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%.
2. De toelage van 25% wordt ook na het derde jaar voortgezet, wanneer de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval of door een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden.
3. De afbouwregeling eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop je dienstverband eindigt.

B12.4.3 Afbouwregeling en herplaatsing bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. Als je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een beroepsziekte, heb je recht op een aanvullende toelage. Dat is een percentage van het verschil tussen het oude salaris (zoals dat zou zijn geweest op de dag voorafgaand aan de herplaatsing, vermeerderd met toegekende toelagen en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering) en de situatie zoals die nu is (uitgaande van het nieuwe salaris inclusief eventuele uitkeringen zoals een WIA-uitkering of ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP).
Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

- 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%

2. De afbouwregeling eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop het dienstverband eindigt.

B12.4.4 Doorbetaling salaris na ontslag

1. Je hebt recht op doorbetaling van 100% van je laatstgenoten salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33%, na ontslag gedurende maximaal de eerste 52 weken gerekend vanaf de eerste ziektedag en 70% gedurende maximaal de volgende 52 weken, wanneer:

- je arbeidsongeschikt uit dienst bent gegaan; en
- arbeidsongeschiktheid niet de ontslaggrond was; en
- je nog ongeschikt bent om passende arbeid te gaan vervullen.

2. Is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval of door een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden, heb je recht op 100% doorbetaling van je laatstgenoten salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33% gedurende maximaal 104 weken na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

3. Als je:
• tijdens je bevallingsverlof ziek bent geworden; of
• binnen een maand na afloop van je bevallingsverlof ziek wordt en daardoor niet of niet volledig kunt werken,
heb je gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van je salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33%.

De termijn van 52 weken waarin je maandinkomen volledig wordt doorbetaald begint op de dag:
• na je bevallingsverlof als je tijdens dat verlof al ziek bent geworden; of
• dat je ziek wordt binnen een maand na afloop van je bevallingsverlof.

4. Had je recht op een WIA-uitkering op het moment van je ontslag en is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval of een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden, heb je recht op een aanvullende uitkering.
Deze uitkering is gelijk aan het verschil tussen een percentage van het laatstgenoten salaris (inclusief eventuele toelagen en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering) in het jaar voorafgaand aan het ontslag en de toegekende WIA-uitkering (inclusief een eventuele AAOP-uitkering). Dit percentage is hetzelfde als hierboven bij punt 2 al vermeld.

5. De doorbetaling van het laatstgenoten salaris en de eventuele aanvullende uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt of de dag volgend op je overlijden.

B12.4.5 Samenloop met andere inkomsten tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Als er sprake is van een of meerdere uitkeringen, dan worden deze uitkeringen in mindering gebracht op het salaris, toelage of uitkering van het Kadaster.
2. Indien jouw handelen of nalaten tot gevolg heeft dat een uitkering wordt verlaagd, geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken, dan wordt voor de berekening van de vermindering, als hierboven bedoeld, uitgegaan van de situatie waarbij de uitkering ongewijzigd is ontvangen.
3. Heb je een uitkering op grond van de Ziektewet, WW of Wet WIA, is het regime uit deze wetten ook van toepassing op deze regeling.

B12.4.6 Vergoeding ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

Als jouw arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een dienstongeval of beroepsziekte, dan worden de naar het oordeel van het Kadaster noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed, voor zover deze kosten voor jouw eigen rekening zijn.

B12.4.7 Verhalen schade

1. Als een derde schuldig wordt bevonden aan een ongeval, waarvan onder meer het gevolg is dat het Kadaster schade ondervindt (veelal wegens doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid) kan het Kadaster bedoelde schade verhalen op de deze derde.
2. De door jou persoonlijk geleden schade (bijvoorbeeld schade aan kleding of voertuig of immateriële schade) die niet door de verzekering wordt gedekt, kan op jouw verzoek de door jou geleden persoonlijke schade bij de door het Kadaster in te stellen vordering mee worden genomen.

B12.4.8 Aanpassing salaris

Het bedrag van het salaris tijdens arbeidsongeschiktheid en eventueel toegekende salaristoelage(n) en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering, worden in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene cao-loonsverhoging.

B12.4.9 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden wordt de betaling van het salaris (inclusief eventuele toelagen en de opbouw van IKB) met ingang van de volgende dag volledig stopgezet. Het saldo aan vakantie- en/of compensatie-uren wordt mee uitbetaald dan wel verrekend met de eindafrekening. Ingeval dit leidt tot een negatieve eindafrekening, vindt verrekening plaats met de overlijdensuitkering.
2. De overlijdensuitkering is een bedrag ter hoogte van drie maandsalarissen (inclusief eventuele toelagen en IKB) aan de nabestaande(n).
3. Een nabestaande is degene met wie de overledene duurzaam samenleefde. Bij het ontbreken van een nabestaande wordt het bedrag uitgekeerd aan de minderjarige (pleeg/stief) kinderen van de overledene. Blijkt niemand in aanmerking te komen voor de uitkering, dan kan het Kadaster besluiten dit bedrag beschikbaar te

stellen voor de kosten van bijvoorbeeld de begrafenis, als de nalatenschap daarvoor niet toereikend is.
4. Op de overlijdensuitkering worden in mindering gebracht alle naar aard en strekking hiermee overeenkomende uitkeringen die gedaan worden.

B12.4.10 Uitkering bij overlijden gewezen medewerker

1. Als een gewezen medewerker op de dag van zijn overlijden doorbetaald werd wegens ziekte, wordt aan de nabestaanden een bedrag uitgekeerd, zie punt 12.4.9
2. Op deze uitkering worden de bedragen van overige uitkeringen in mindering gebracht. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking bij het Kadaster worden in mindering gebracht.

B12.4.11 Uitkering bij overlijden door arbeidsongeval of beroepsziekte

1. Als het overlijden van de medewerker is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, wordt aan degene die in verband met dit overlijden op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18 procent van het resultaat van de vermenigvuldiging van:
a. indien het gaat om de partner, vijf zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP;
b. indien het gaat om de wees waarvan de verzorger geen recht heeft op partnerpensioen of bijzonder partnerpensioen, een zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP;
c. indien het gaat om de wees zonder verzorger als bedoeld in onderdeel b, twee zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP.
Als de weduwe of weduwnaar een samenlevingscontract sluit dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat, eindigt de uitkering met ingang van de maand volgend op de datum van het sluiten van het samenlevingscontract dan wel het aangaan van het geregistreerd partnerschap.
2. De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, zou hebben bereikt, dan wel, indien de partner, zoals dit begrip door de Stichting Pensioenfonds ABP wordt gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen. Als de weduwe of weduwnaar een samenlevingscontract sluit dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat, eindigt de uitkering met ingang van de maand volgende op de datum van het sluiten van het samenlevingscontract dan wel van het aangaan van het geregistreerd partnerschap.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de gewezen medewerker ten aanzien van wie artikel 10 lid 5 van deze regeling, tweede lid, toepassing heeft gevonden, als het overlijden het rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in dat artikel.

Bijlage B13 De vakorganisatie

De vakorganisaties behartigen de belangen direct voor hun leden en indirect voor alle medewerkers, want afspraken die met de vakorganisaties gemaakt worden, zijn bindend voor alle medewerkers.

Het overleg met de vakorganisaties richt zich primair op het terrein van het vaststellen van arbeidsvoorwaarden (cao). Daarnaast over de wijze waarop bij -bijvoorbeeld- een reorganisatie, fusie of verzelfstandiging de belangen van betrokken medewerkers zo min mogelijk worden geschaad.

Het Kadaster informeert de vakorganisaties over voorgenomen besluiten tot belangrijke reorganisaties die mogelijk invloed hebben op werkgelegenheid en/of arbeidsvoorwaarden, gelijktijdig met de medezeggenschap.

Het overleg en de wijze van overleg vindt plaats overeenkomstig de Wet op de cao. Iedere toegelaten vakorganisatie kan twee vertegenwoordigers aanwijzen voor deelname aan het cao-overleg. Op uitnodiging of met instemming van de voorzitter kunnen ook andere deskundige personen aan het overleg deelnemen.

Van het overleg wordt een verslag gemaakt dat wordt opgesteld door de overlegsecretaris. De overlegsecretaris wordt benoemd door het Bestuur van het Kadaster.

Plaats, dag en uur van het overleg wordt door de voorzitter in overleg met de vakorganisaties bepaald.

De vakorganisaties en het Kadaster zijn gehouden aan geheimhouding van informatie als de inbrenger van de informatie daar in redelijkheid om verzoekt.

Aan de vakorganisaties die toegelaten zijn tot het cao-overleg wordt, op hun verzoek, een locatie ter beschikking gesteld voor het houden van een vergadering.

Het Kadaster maakt gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks aan elke vakorganisatie een bedrag over per medewerker, die lid is van de betrokken vakorganisatie. Het Kadaster zal vanaf 1 januari 2025 voor de werkgeversbijdrage aan de vakbonden de regeling van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland toepassen. Daarnaast ontvangt iedere deelnemende bond jaarlijks een vast bedrag van € 2.500,-. Vakorganisaties doen daarvoor jaarlijks voor 1 april een opgave van het aantal leden onder de medewerkers van het Kadaster dat op 1 januari van dat jaar lid is. De bijdrage wordt uiterlijk 1 juli van het jaar aan de vakorganisatie uitbetaald.

Cao-partijen zien toe op de naleving van de gemaakte afspraken. Zijn er onduidelijkheden over de toepassing van de cao, dan geven cao-partijen een verduidelijking. Geven de cao-teksten aanleiding tot onbedoelde interpretatieverschillen, dan kunnen cao-partijen in overleg treden en de teksten aanpassen. Cao-partijen monitoren ook de implementatie en uitvoering van de cao. Zij maken afspraken over de invulling, doelstelling, fasering van invoering en toepassing van de instrumenten.

Ingeval een of meer cao-partijen tot het oordeel komen dat het overleg over monitoring en interpretering van de cao niet tot een uitkomst leidt, die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, kan er advies worden ingewonnen bij een advies- en arbitragecommissie. Cao-partijen zullen in dat geval nadere afspraken maken over de inrichting van een dergelijke commissie. Ook kan een advies- en arbitragecommissie om advies worden gevraagd wanneer cao partijen niet tot gezamenlijke afspraken komen bij cao-onderhandelingen.

Bijlage B14 Geschillencommissie

B14.1 Geschillencommissie

1. Een commissie wordt per situatie samengesteld op basis van expertise met het onderwerp van geschil.
2. De commissie zal bestaan uit 3 leden: een voorzitter, een vertegenwoordiger van de werknemers en een vertegenwoordiger van de werkgever.
3. De leden van de geschillencommissie doen hun werk in werktijd van het Kadaster en leden die niet in dienst zijn van het Kadaster ontvangen voor hun werktijd een passende vergoeding.
4. Alle informatie die de commissie ontvangt en verstrekt is vertrouwelijk.
5. Er wordt een secretaris aangewezen die fungeert als secretaris van een situationeel in te stellen geschillencommissie.
6. De secretaris informeert betrokkenen over het uiteindelijke advies.

B14.2 Ontvankelijkheid

De geschillencommissie neemt een geschil alleen in behandeling als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Het betreft een individueel geschil van een werknemer;
2. De werknemer is zelf belanghebbende;
3. De werknemer en het Kadaster hebben aantoonbaar geprobeerd er samen uit te komen;
4. Over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is niet eerder een geschil ingediend of elders een procedure aangespannen;
5. Het geschil heeft betrekking op de toepassing van de cao op de werknemer;
6. Het geschil heeft geen betrekking op ontslag.

B14.3 Behandeling geschil

1. De geschillencommissie stelt de werknemer en (een) vertegenwoordiger(s) van het Kadaster in de gelegenheid te worden gehoord.
2. De geschillencommissie is bevoegd om zich door deskundigen te laten adviseren.
3. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur.
4. Er is sprake van een zwaarwegend advies aan het bestuur van het Kadaster.
5. Als het bestuur afwijkt van het advies dan wordt dit gemotiveerd.
6. De werknemer die zich niet kan vinden in de beslissing van het bestuur kan zich tot de kantonrechter wenden.

Bijlage B15 Overgangsrecht

B15.1 Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster (oud)

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1
In deze regeling wordt verstaan onder:
a. betrokkene:
- de ambtenaar die werkzaam is of is geweest en die ten gevolge van een ontslag, met uitzondering van een ontslag op grond van een disciplinaire straf, FPU of opzegging wegens dringende reden, werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
- de ambtenaar die ten gevolge van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
b. aanvullende uitkering: de aanvullende uitkering als bedoeld in paragraaf 2 van deze regeling;
c. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in paragraaf 3 van deze regeling;
d. bovenwettelijke uitkering: aanvullende en aansluitende uitkering;
e. dagloon: het dagloon als bedoeld in artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
f. diensttijd:
voor zover gelegen voor 1 januari 1996: de tijd zoals die voor betrokkene per 31 december 1995 meetelt voor de pensioenberekening, bedoeld in de Algemene burgerlijke pensioenwet;
voor zover gelegen op of na 1 januari 1996: de tijd gedurende welke de betrokkene overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP;
in beide gevallen met uitzondering van de tijd:
- die voorafgaat aan een ontslag uit een betrekking waaraan een functioneel leeftijdsontslag is verbonden, mits uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
- die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
- die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan
een jaar;
- bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
- in een aangehouden betrekking als bedoeld in het eerste lid, onder i, van dit artikel.
Bij de bepaling van de diensttijd wordt in voorkomend geval de diensttijd, bedoeld in artikel D1, tweede lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals deze luidde op 31 december 1995, mede in aanmerking genomen. Het verzoek als bedoeld in artikel D2 van genoemde wet, wordt daarbij geacht te zijn gedaan. Als en voor zover diensttijd bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen en met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop het pensioen is ingegaan herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten;
g. minimumloon: het minimumloon bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
h. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
i. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement;
j. suppletie: een suppletie op basis van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
k. werkloosheidsuitkering: een uitkering in de zin van de Werkloosheidswet.
l. aangehouden betrekking: een betrekking die betrokkene al vervulde ten tijde van het ontslag, als bedoeld in artikel 4 van deze regeling, en die na het ontslag wordt voortgezet.

m. nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekkingen van de personen die als ze verzekert zouden zijn geweest op grond van de Ziektewet recht zouden hebben gehad op een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en 36 van deze wet.

Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Artikel 2
Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

Indexering

Artikel 3
Het dagloon wordt steeds aangepast overeenkomstig een algemene wijziging van het salaris, met ingang van de dag waarop de salariswijziging van kracht wordt.

Berekeningswijze duur van de bovenwettelijke uitkering

Artikel 4
1. Met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat heeft de betrokkene die direct voorafgaand aan het ontslag is aangesteld voor onbepaalde tijd, recht op een bovenwettelijke uitkering van drie maanden.

2. De duur van de bovenwettelijke uitkering zoals bedoeld in het eerste lid, wordt vermeerderd met:
a. Indien betrokkene op de dag waarop het ontslag ingaat jonger is dan 21 jaar: 18% van de diensttijd;
b. Indien betrokkene op de dag waarop het ontslag ingaat 21 jaar oud is: 19,5% van de diensttijd, waarbij het percentage van de diensttijd wordt verhoogd met 1,5% voor elk jaar dat betrokkene ouder is dan 21;
c. Indien betrokkene op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is: 78% van de diensttijd.
3. Als op de dag waarop het ontslag ingaat de som van leeftijd en diensttijd van betrokkene 60 jaar of meer bedraagt en hij op de datum waarop het ontslag ingaat een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt de duur van de bovenwettelijke uitkering die op basis van het eerste en tweede lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Indien de betrokkene ter zake van een eerder toegekend wachtgeld of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van het Wachtgeldbesluit Kadaster of deze regeling al recht heeft gehad op een verlenging als bedoeld in het derde lid van dit artikel, heeft hij bij een nieuw recht op grond van deze regeling eerst recht op deze verlenging als hij nadien weer een voor pensioen geldige diensttijd heeft vervuld van ten minste tien jaar. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de eerdere verlenging buiten beschouwing.
5. Voor de betrokkene die direct voorafgaand aan het ontslag is aangesteld voor bepaalde tijd is de duur van bovenwettelijke uitkering gelijk aan de duur van de hem toegekende uitkering op grond van de Werkloosheidwet.

Paragraaf 2 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

Recht op aanvullende uitkering

Artikel 5
1. De betrokkene heeft gedurende de periode dat recht bestaat op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, recht op een aanvullende uitkering, met dien verstande dat het recht op een aanvullende uitkering niet eerder ingaat dan de dag waarop het ontslag in werking treedt.

2. Op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid, is Hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 43, 47, tweede en derde lid, 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

3. In afwijking van het tweede lid is artikel 41 van de Werkloosheidswet niet van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid en zijn de artikelen 34 en 35aa van de Werkloosheidswet slechts van overeenkomstige toepassing als de hoogte van de in mindering te brengen inkomsten de uitkering van de Werkloosheidswet overstijgen.

Hoogte van de aanvullende uitkering

Artikel 6

1. De uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.

2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, wordt voor de betrokkene aan wie ontslag is verleend wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor onbepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de uitkering krachtens de Werkloosheidswet in voorkomend geval gedurende de eerste drie maanden aangevuld tot 93%, gedurende de daaropvolgende negen maanden tot 83%, gedurende de daaropvolgende 48 maanden tot 73%, en gedurende de daaropvolgende periode tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, wordt voor de betrokkene aan wie ontslag is verleend wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor bepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de uitkering krachtens de Werkloosheidswet in voorkomend geval gedurende de eerste twee maanden aangevuld tot 93%, gedurende de daaropvolgende twee maanden tot 83%, gedurende de daaropvolgende 34 maanden tot 73% van het voor betrokkene geldende dagloon.

4. In afwijking van de voorgaande leden wordt de uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, aangevuld tot 100% van het minimumloon, met dien verstande dat dit nooit meer bedraagt dan 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.

5. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering op grond van de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

Aanvullende uitkering bij ziekte en in verband met zwangerschap en bevalling

Artikel 7

1. Als de betrokkene gedurende de periode dat hij recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, wegens ziekte verhinderd wordt arbeid te verrichten en deswege een uitkering geniet op grond van de Ziektewet, wordt die uitkering op grond van de Ziektewet aangevuld tot de percentages van het dagloon, bedoeld in artikel 6. Voor vaststelling van de hoogte van de aanvulling, als bedoeld in artikel 6, worden perioden van aanvulling op de uitkering op grond van de Werkloosheidswet mede in aanmerking genomen.

2. De uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg die betrokkene heeft, wordt in verband met haar zwangerschap en bevalling gedurende zestien weken aangevuld tot 100% van het voor haar geldende dagloon, en wel voor de periode:
1e. die aanvangt zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien betrokkene dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling; en
2e. die aanvangt op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat de uitkering in verband met zwangerschap minder dan zes weken heeft geduurd.
3. Indien het recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet na afloop van de periode waarin de Ziektewet op betrokkene van toepassing is geweest, herleeft, tellen zowel de termijn waarover betrokkene voorafgaand aan deze periode recht heeft gehad op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet als de termijn waarin de Ziektewet op hem van toepassing is geweest mee voor het vaststellen van de hoogte van de aanvullende uitkering bedoeld in artikel 6.

4. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering op grond van de Ziektewet en de Wet arbeid en zorg steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Aanvullende overlijdensuitkering

Artikel 8
1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt de uitkering bedoeld in artikel 35 en 36 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de uitkering van de Ziektewet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Verplichtingen en sancties

Artikel 9
Als ten aanzien van de uitkering die betrokkene op grond van de Werkloosheidswet of op grond van de Ziektewet geniet vanwege het niet nakomen van een verplichting een sanctie wordt opgelegd, wordt die sanctie op overeenkomstige wijze toegepast op de aanvullende uitkering.

Paragraaf 3 Aansluitende uitkering bij werkloosheid

Recht op aansluitende uitkering

Artikel 10
1. Als op het moment van ontslag de duur van de bovenwettelijke uitkering berekend op basis van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, langer is dan de duur van de uitkering berekend op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet, heeft betrokkene die het einde van de uitkeringsduur op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet heeft bereikt, met ingang van dat moment recht op een aansluitende uitkering.

2. Op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste lid, is Hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

3. In afwijking van het tweede lid zijn de artikelen 19, eerste lid, onderdeel a, b en h en artikel 20, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet, niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.

4. Het recht op aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur van de aansluitende uitkering, maar uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Duur van de aansluitende uitkering

Artikel 11
De duur van de aansluitende uitkering is de op het moment van ontslag berekende uitkeringsduur op basis van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, van deze regeling, verminderd met twee jaar en met de ter zake van dat ontslag berekende uitkeringsduur op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet.

Hoogte van de aansluitende uitkering

Artikel 12
1. De aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.

2. In afwijking van het eerste lid bedraagt de aansluitende uitkering voor de betrokkene die is ontslagen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor onbepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, in voorkomend geval het percentage van het voor betrokkene geldende dagloon, bedoeld in artikel 6, tweede lid. Bij de toepassing van de hoogtetrappen wordt rekening gehouden met de termijn waarin betrokkene al recht heeft gehad op aanvullende uitkering.

3. Gedurende de verlenging, bedoeld in artikel 4, derde lid, is de hoogte van de aansluitende uitkering gelijk aan het bedrag van het pensioen waarop betrokkene recht zou hebben, indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op een werkloosheidsuitkering is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar

de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit de werkloosheidsuitkering is toegekend.

4. Ten aanzien van de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

5. Voor zover recht bestaat op een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering en heeft de aansluitende uitkering een aanvullend karakter.

Overlijdensuitkering

Artikel 13

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene tijdens de aansluitende uitkering, wordt onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet, een overlijdensuitkering toegekend ten bedrage van 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden.

2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking op grond waarvan de uitkering bedoeld in het eerste lid wordt toegekend worden in mindering gebracht.

Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen in geval van arbeidsongeschiktheid

Samenloop met suppletie

Artikel 14

1. Voor de betrokkene, die ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling en recht heeft op een suppletie, komt gedurende de termijn dat hij recht heeft op die suppletie het recht op bovenwettelijke uitkering niet tot uitbetaling.

2. Betrokkene, bedoeld in het eerste lid, heeft met ingang van de eerste dag volgend op die waarop de suppletie op grond van artikel 5, onderdeel a, van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten, is geëindigd, recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling, voor de periode dat de duur van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene krachtens deze regeling recht zou hebben gehad indien hij geen recht op suppletie zou hebben gehad, langer is dan de duur van de suppletie.

3. Ter bepaling van de hoogte van de bovenwettelijke uitkering wordt uitgegaan van de datum van het ontslag, als bedoeld in het eerste lid.

Samenloop met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 15

1. Betrokkene, die ter zake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld en betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad op deze uitkering als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

2. Betrokkene, die recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, heeft ingeval de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt gesteld dan 35% na afloop van de uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling, mits betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad op deze uitkering.

3. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, als bedoeld in het eerste en tweede lid, zijn ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling

toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is in de zin van deze regeling naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

4. Ter bepaling van de duur van de bovenwettelijke uitkering op grond van artikel 4 van deze regeling wordt uitgegaan van het ontslag als bedoeld in het eerste lid.

5. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van het ontslag, als bedoeld in artikel 4, eerste lid.

Paragraaf 5 Re-integratie bevorderende regelingen

Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

Artikel 16

1. Indien het recht op een bovenwettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer en betrokkene vervolgens wederom werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet, herleeft op zijn verzoek het recht op een bovenwettelijke uitkering voor zover er een nieuw recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet bestaat, met ingang van de eerste dag waarop het nieuwe recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de uitkering waarop betrokkene op grond van deze regeling nog recht zou hebben gehad als hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.

2. Betrokkene aan wie een ontslag is verleend en die onmiddellijk aansluitend aan het ontslag arbeid als werknemer gaat verrichten en die werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou hebben bestaan op het moment van ontslagverlening en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag waarop het ontslag is verleend.

3. Een recht op bovenwettelijke uitkering, als bedoeld in het eerste en tweede lid, kan slechts ontstaan gedurende de termijn welke betrokkene in het geval dat hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest, een bovenwettelijke uitkering ter zake van dat ontslag zou hebben genoten.

4. De betrokkene, die direct voorafgaand aan het ontslag bij het Kadaster was aangesteld voor onbepaalde tijd en die binnen drie jaar na aanvaarding van een functie buiten het Kadaster wordt ontslagen en daardoor werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling voor zover er een recht op uitkering zou hebben bestaan op het moment dat hij, anders dan op zijn aanvraag in verband met de aanvaarding van een functie buiten het Kadaster, zou zijn ontslagen en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene op het moment van ontslag bij het Kadaster recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag van het ontslag in de functie buiten het Kadaster.

Loonaanvulling

Artikel 17

1. Betrokkene, wiens recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is beëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer, ontvangt op zijn verzoek, gedurende de voor hem op datum ontslag vastgestelde uitkeringsduur, voor zover nog niet verstreken, een loonaanvulling, indien het dagloon in de nieuwe betrekking minder bedraagt dan het dagloon uit de betrekking waaruit hij werkloos werd.

2. De loonaanvulling vervalt met ingang van de dag waarop de betrokkene opnieuw volledig werkloos wordt of niet meer voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid of als de duur van de uitkering is verstreken.

3. De hoogte van de loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in zijn nieuwe betrekking en het dagloon van de betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden.

4. De loonaanvulling wordt proportioneel toegekend, als de omvang van de nieuwe betrekking minder bedraagt dan de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen. Als de omvang van de nieuwe betrekking groter is dan de omvang van de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen, bedraagt de hoogte van de loonaanvulling het feitelijke verschil in dagloon tussen de oude en de nieuwe betrekking.

5. De aanvraag om loonaanvulling wordt binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking ingediend. De loonaanvulling wordt door middel van een beschikbaar gesteld formulier aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn wordt de loonaanvulling toegekend vanaf het moment dat de aanvraag werd ingediend.

6. De loonaanvulling vormt geen onderdeel van het ambtelijk inkomen en telt niet mee voor de berekening van het pensioen.

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18
Aan de betrokkene met uitzondering van de betrokkene als bedoeld in artikel 4, zesde lid, van deze regeling, waarvan de duur van de bovenwettelijke uitkering niet langer is dan zes maanden, en die buiten het Kadaster arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, kan op zijn verzoek ter zake van de kosten, die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend tot ten hoogste het bedrag van een vergoeding volgens de normen van het Verplaatsingskostenbesluit. Een en ander onder verrekening van een tegemoetkoming in verhuiskosten uit anderen hoofde.

Afkoop

Artikel 19
Op aanvraag van betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling voor 30% van de nominale waarde van het restant recht worden afgekocht.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Aanpassing uitkeringspercentages

Artikel 20
De in artikel 6 en 12 van deze regeling genoemde uitkeringspercentages zijn inclusief de 3%-aanpassingsregeling van de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheidspersoneel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657).

Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de Werkloosheidswet

Artikel 21
Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien in het Georganiseerd Overleg Arbeidsvoorwaardelijke Aangelegenheden Kadaster (GOAAK) overeenstemming is bereikt, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Overgangsbepaling (wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb. 546))

Artikel 22

1. De regeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931), blijft van toepassing op de betrokkene met een recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet waaraan een recht op vervolguitkering is verbonden met uitzondering van een recht op vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet.

2. De betrokkene van wie de eerste dag van werkloosheid is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931) en die geen recht op vervolguitkering heeft vanwege het vervallen van de vervolguitkering op grond van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb. 546), heeft recht op aansluitende uitkering krachtens dit artikel, indien hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op vervolguitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze wet luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb. 546).

3. De aansluitende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de vervolguitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolguitkering (Stb. 546), vermeerderd met de aanvulling op de vervolguitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van deze regeling, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931). Deze aansluitende uitkering wordt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, verlengd met de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, zoals dat luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931).

4. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, als bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, heeft hij geen recht op een aanvulling op deze werkloosheidsuitkering op grond van artikel 5, van deze regeling. Voor zover betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, heeft de uitkering bedoeld in het tweede lid, het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in het derde lid. Voor de berekening van de hoogte van deze aanvulling wordt de uitkering op grond van de Werkloosheidswet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Overgangsbepaling (Wet wijziging WW-stelsel (Stb. 303)

Artikel 23

1. Op de betrokkene van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 blijven de artikelen 2, 3 en 8 zoals die luidden op 31 oktober 2008, van toepassing.

2. De betrokkene die geen recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van artikel 8 van deze regeling zoals dat luidde op 31 oktober 2008 en van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 en die ten gevolge van dat ontslag geen recht heeft een kortdurende uitkering krachtens de Werkloosheidswet vanwege het vervallen van de kortdurende uitkering op grond van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), heeft recht op een compenserende kortdurende uitkering krachtens dit artikel. Betrokkene heeft recht op een compenserende kortdurende uitkering op grond van dit artikel als hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op een kortdurende uitkering op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van

de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel.

3. De duur van de compenserende kortdurende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de duur van kortdurende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), verminderd met de duur van de uitkering op grond van artikel 42, eerste lid, van de Werkloosheidswet.

4. De hoogte van de compenserende kortdurende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de hoogte van de kortdurende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet

zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), vermeerderd met de aanvulling zoals bedoeld in artikel 4 van deze regeling, zoals dat luidde op de dag voor 1 november 2008.

5. De betrokkene die geen recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van artikel 8 van deze regeling zoals dat luidde op 1 november 2008 en van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 en die ten gevolge van dat ontslag recht heeft op een uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet en van wie de op grond van de artikelen 4 en 5, eerste lid, van deze regeling, vastgestelde duur van de aanvullende uitkering korter is dan die zou zijn geweest indien bij de vaststelling was uitgegaan van de Werkloosheidswet zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), heeft recht op een compenserende loongerelateerde uitkering krachtens dit artikel.

6. De duur van de compenserende loongerelateerde uitkering, bedoeld in het vijfde lid, is gelijk aan de duur van de aanvullende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien bij de vaststelling was uitgegaan van de Werkloosheidswet zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), verminderd met de duur van de uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet.

7. De hoogte van de compenserende loongerelateerde uitkering, bedoeld in het vijfde lid, is gelijk aan de hoogte van de uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling. Voor de vaststelling van de hoogte van de compenserende loongerelateerde uitkering op grond van artikel 6 van deze regeling telt mee de termijn waarover betrokkene voorafgaand aan deze periode recht heeft gehad op een aanvullende uitkering boven op de uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

8. Indien betrokkene gelijktijdig recht heeft op een uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet, en een compenserende loongerelateerde uitkering als bedoeld in het vijfde lid, heeft hij na afloop van de compenserende loongerelateerde uitkering als bedoeld in het vijfde lid, nog recht op een compenserende vervolguitkering.

9. De duur van de compenserende vervolguitkering is gelijk aan de duur van de uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet.

10. De hoogte van de compenserende vervolguitkering is gelijk aan de hoogte van de uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet, vermeerderd met de aanvulling op grond van artikel 6, vierde lid, van deze regeling.

11. Op de compenserende uitkeringen bedoeld in het tweede, vijfde en achtste lid zijn de bepalingen van de aansluitende uitkering als bedoeld in paragraaf 3 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.

12. Artikel 130o, eerste en tweede lid, en artikel 130p, van de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de in deze regeling van overeenkomstige toepassing verklaarde onderdelen van de Werkloosheidswet.

13. Op de betrokkene wiens eerste werkloosheidsdag is gelegen op of na 1 oktober 2006 en die recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 1, onderdeel b of c, van deze regeling, en op wie artikel 130o, derde lid, van de Werkloosheidswet, van toepassing is, worden de inkomsten:

a. op de aanvullende uitkering in mindering gebracht voor zover ze de uitkering op grond van de Werkloosheidswet overstijgen;

b. geheel op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Bevoegdheid tot uitvoering

Artikel 24
Het bestuur van het Kadaster is belast met de uitvoering van deze regeling.

B15.2 Regeling Werktijd Senioren (oud)

RWS

Artikel 6:11

1. De RWS kan worden aangevraagd door ambtenaren die geboren zijn op of na 1 januari 1953 en uiterlijk op 31 december 1957.

2. Bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht tot 36 uur. Indien u een werkpatroon heeft met opbouw van compensatie-uren dan wordt dit eerst omgezet naar een werkpatroon zonder opbouw van compensatie-uren. Vervolgens wordt de wekelijkse werktijd, met behoud van de formele arbeidsduur, teruggebracht naar 29,5 uren per week.

3. Voor het verschil in uren tussen uw formele arbeidsduur en uw werktijd wordt u geacht met verlof te zijn.

4. Bij deeltijdarbeid wordt uw werktijd overeenkomstig het tweede lid naar rato teruggebracht in uren.

5. Tot en met salarisschaal 6 wordt 3,75% van het bruto salaris ingehouden. Voor schaal 7 en hoger bedraagt de inhouding 5%.

6. De van het salaris afgeleide uitkeringen, te weten het ABP keuzepensioen en het IKB, bedoeld in artikel 9:2, lid 2, onderdeel a en b, blijven gebaseerd op de situatie van voor deelname aan de RWS.

RWS afbouwregelingen

Artikel 6:12

1. Voor de RWS afbouwregelingen geldt dat bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week de arbeidsduur eerst wordt teruggebracht tot 36 uur. Indien u een werkpatroon heeft met opbouw van compensatie-uren dan wordt dit eerst omgezet naar een werkpatroon zonder opbouw van compensatie-uren. Vervolgens wordt de wekelijkse werktijd, met behoud van de formele arbeidsduur, teruggebracht naar 32 uren per week.

2. Voor het verschil in uren tussen uw formele arbeidsduur en uw werktijd wordt u geacht met verlof te zijn.

3. Bij deeltijdarbeid wordt uw werktijd overeenkomstig het eerste lid naar rato teruggebracht in uren.

4. Als u geboren bent in 1958 of 1959 kunt u een 32-urige werkweek realiseren, waarbij u de keuze heeft tussen:

a. deel gaan nemen aan de RWS afbouwregeling ingaande de dag dat u de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, met een inhouding op het bruto salaris van 2% voor salarisschaal 6 en lager of 3% voor salarisschaal 7 en hoger. Bij deze keuzemogelijkheid is het mogelijk om deel te nemen aan de spaarvariant.

b. deel gaan nemen aan de RWS afbouwregeling ingaande de dag dat u de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, onder inlevering van 200 IKB-uren als u in 1958 geboren bent en 400 IKB-uren als u in 1959 geboren bent. Op uw bruto salaris vindt een inhouding plaats van 3,75% voor salarisschaal 6 en lager of 5% voor salarisschaal 7 en hoger. Bij deze keuzemogelijkheid is geen spaarvariant mogelijk.

5. Als u geboren bent in 1960 of 1961 kunt u een 32-urige werkweek realiseren door deel te nemen aan de RWSafbouwregeling ingaande de dag dat u de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, onder inlevering van 800 IKB-uren als u in 1960 geboren bent en 1000 IKB-uren als u in 1961 geboren bent. Op uw brutosalaris vindt een inhouding plaats van 3,75% voor salarisschaal 6 en lager of 5% voor salarisschaal 7 en hoger. Bij deze keuzemogelijkheid is geen spaarvariant mogelijk.

6. De RWS afbouwregelingen worden alleen toegekend ingaande de dag van het bereiken van de daarvoor bestemde leeftijd. Een aanvraag voor een afbouwregeling die wordt gedaan na het bereiken van die bestemde leeftijd wordt niet gehonoreerd. Een aanvraag dient derhalve tijdig te worden ingediend. 7. De van het salaris afgeleide uitkeringen, te weten het ABP keuzepensioen en het IKB, bedoeld in artikel 9:2, lid 2, onderdeel a en b,

blijven gebaseerd op de situatie van voor deelname aan de RWS afbouwregelingen.

Spaarvariant

Artikel 6:13

1. Tenzij in de betreffende regeling anders vermeld, kunt u op verzoek gebruik maken van de spaarvariant indien en zolang het Kadasterbelang zich hiertegen niet verzet. In overleg met uw leidinggevende werkt u dan voor minimaal vier uur en maximaal twaalf uur op (een van) de dag(en) dat u KSR- of RWS-verlof zou hebben. Op die manier kunt u verlof sparen (spaaruren).
2. De door u opgebouwde spaaruren kunt u in overleg met uw leidinggevende opnemen of op het moment van ontslag laten uitbetalen.

Vakantie-uren RWS

Artikel 7:1, lid 2 ARK
Bij deelname aan de RWS bedraagt uw aanspraak op vakantie bij een arbeidsduur van 36 uur per week 118 uur per kalenderjaar.

B15.3 Leeftijdsuren (oud)

Artikel 7:1, lid 3 ARK
Wanneer je op 31 december 2011, op grond van de op dat moment geldende regels, recht had op meer dan 20 leeftijdsuren, het aantal vastgestelde uren boven de 20, per 1 januari 2017 jaarlijks aan je wordt toegekend.

B15.4 Structurele toelage (oud)

Artikel 5:15 ARK
1. Als u een functie vervult waaraan salarisschaal 11 of hoger is verbonden en u het maximumsalaris van de voor u geldende salarisschaal heeft bereikt, kan vanaf 1 januari 2001, maar voor de laatste maal naar aanleiding van een PMC-beoordeling over het jaar 2007, eenmalig een structurele toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt toegekend als het eindoordeel over de functievervulling op de resultaatbeoordeling ‘stijgt nadrukkelijk boven de functie-eisen en contractafspraken uit’, dan wel ‘excelleert in het nakomen van de functie-eisen en contractafspraken’ luidt.
3. De toelage bedraagt twee naast hogere delta’s in de naast hogere schaal en wordt toegekend voor onbepaalde tijd.

Bijlage B16 Protocolafspraken

B16.1 Protocol Menstruatie- en Overgangsklachten en Werk

Dit protocol heeft als doel de effecten van menstruatie en overgangsklachten op het werk bespreekbaar te maken en passende ondersteuning te bieden. De gesprekken zijn gericht op gezond en goed werk en duurzame inzetbaarheid. Uitgangspunten zijn vertrouwen, maatwerk, respect voor privacy en gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker en organisatie.

Medewerkers kunnen menstruatie en/of overgangsklachten op een laagdrempelige en veilige manier bespreekbaar maken met hun leidinggevende en/of de arbodienst. Het initiatief hiervoor ligt bij de medewerker. Gesprekken vinden plaats in vertrouwelijkheid en zonder negatieve gevolgen voor beoordeling of loopbaan.
In overleg kunnen telkens tijdelijke (maximaal 3 maanden), passende aanpassingen worden afgesproken, deze moeten altijd passen binnen de werkuitvoering en samenwerkingsstandaarden. Te denken valt aan:

- (extra) thuiswerken;
- flexibele of aangepaste werktijden;
- tijdelijke aanpassing van taken of werkbelasting.

Het maatwerk wordt afgestemd op de individuele situatie en regelmatig geëvalueerd. Bij de evaluatie is het uitgangspunt altijd de normale werksituatie en het herstellen van de eerdere arbeidstijd, plek en inhoud. Leidinggevenden worden door P&O ondersteund met informatie en handvatten om deze gesprekken zorgvuldig en respectvol te voeren.

Medewerkers kunnen op vrijwillige basis gebruikmaken van bestaande voorzieningen, zoals de bedrijfsarts, preventieve spreekuren en – indien nodig – maatschappelijk werk.

De directie P&O is verantwoordelijk voor de uitwerking, communicatie en borging van deze protocolafspraak.

B16.2 Protocolafspraak RVU

Op het moment van afsluiten van deze cao is nog niet vastgesteld of binnen het Kadaster sprake is van functies die op basis van de TNO-criteria als “zwaar werk” kunnen worden aangemerkt. Onderzoek wees uit dat de functie van landmeter, landmeetkundig medewerker grensreconstructie en scheepsinspecteur belastende kenmerken heeft. Kadaster zal deze functie bij TNO laten valideren. Als de validatie door TNO uitwijst dat de functie aan de criteria van zwaar werk voldoet spreken sociale partners af onder welke voorwaarden medewerkers die in deze functie werkzaam zijn -of zijn geweest- aan de RVU-regeling kunnen deelnemen.

Als een medewerker met de functie landmeter, landmeetkundig medewerker grensreconstructie of scheepsinspecteur vooruitlopend hierop een beroep wil doen op de RVU-regeling dan wordt dat beroep door het Kadaster gehonoreerd.

De huidige vangnetregeling komt per 1 juli 2026 te vervallen.

B16.3 Protocol “Rouw en bijzonder verlof”

Aanleiding en uitgangspunt

Partijen onderkennen dat het verlies van een dierbare een ingrijpende gebeurtenis is die grote impact kan hebben op het welzijn en het functioneren van medewerkers. Rouw vraagt om tijd, ruimte en begrip. Tegelijkertijd realiseren partijen zich dat rouw en verliesbeleving sterk individueel verschillen. Waar de ene medewerker baat heeft bij een spoedige terugkeer naar het werk, kan een andere medewerker gedurende langere tijd (gedeeltelijk) niet in staat zijn om arbeid te verrichten.
Gegeven deze verschillen is het niet mogelijk om één uniforme regeling vast te stellen die in alle gevallen recht doet aan de situatie van rouwende medewerkers. Maatwerk en het goede gesprek tussen medewerker en werkgever zijn daarom essentieel.

1. Recht op bijzonder verlof

Voor de duur van deze cao hebben medewerkers die geconfronteerd worden met het verlies van een dierbare de mogelijkheid een beroep te doen op bijzonder verlof.

- De werkgever zal een verzoek tot bijzonder verlof in het kader van rouw welwillend en zorgvuldig beoordelen.
- Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met onder meer:
  - de relatie tot de overledene;
  - de persoonlijke omstandigheden van de medewerker;
  - de impact van het verlies op het functioneren;
  - de behoefte aan tijd voor rouwverwerking en het regelen van praktische zaken.
- Het bijzonder verlof kan, afhankelijk van de situatie, in duur en invulling variëren en kan zo nodig gefaseerd worden opgenomen.

Uitgangspunt is dat werkgever en medewerker in onderling overleg maatwerkafspraken maken.

2. Ondersteuning en begeleiding

Werkgever en medewerker treden tijdig met elkaar in gesprek over wat nodig is om de medewerker op passende wijze te ondersteunen.
Dit kan – naast bijzonder verlof – onder andere bestaan uit:

- tijdelijke aanpassing van werkzaamheden of werktijden;
- gefaseerde werkhervatting;
- inzet van begeleiding of ondersteuning (bijvoorbeeld via bedrijfsmaatschappelijk werk of arbodienst).

Werkgever bevordert een open en veilige werkomgeving waarin rouw bespreekbaar is.

3. Samenloop met ziekte

Partijen erkennen dat rouw kan samenhangen met gezondheidsklachten en in bepaalde gevallen kan leiden tot ziekteverzuim.

- Indien een medewerker als gevolg van rouw niet in staat is om arbeid te verrichten, kan sprake zijn van arbeidsongeschiktheid.
- In dergelijke situaties vindt afstemming plaats tussen medewerker, werkgever en de bedrijfsarts, waarbij de specifieke context van rouw wordt meegewogen.

4. Onderzoek gedurende de cao periode

Cao partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao nader onderzoek te verrichten naar de meest passende ondersteuning van medewerkers die te maken krijgen met rouw en verlies.
Dit onderzoek richt zich onder meer op:

- de effectiviteit en toepassing van bijzonder verlof bij rouw;
- de behoefte van medewerkers aan aanvullende vormen van ondersteuning;
- de relatie tussen rouw en ziekte(verzuim), inclusief mogelijkheden om langdurig verzuim te voorkomen;
- goede voorbeelden en best practices binnen en buiten de overheidssector.

De uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken bij eventuele nadere afspraken in een volgende cao.