



**Onderhandelingsresultaat Havenbedrijf Amsterdam NV
CAO 1 april 2026 tot 1 april 2029**

Op 5 maart 2026 hebben het Havenbedrijf Amsterdam NV enerzijds en de vakbonden FNV Overheid en CNV anderzijds een onderhandelaarsresultaat gesloten over de collectieve arbeidsvoorwaarden voor het Havenbedrijf Amsterdam NV (Port of Amsterdam). Het onderhandelingsresultaat wordt door vakbonden *positief* voorgelegd aan haar leden.

Cao-partijen hebben de volgende concrete afspraken gemaakt, te weten:

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 3 jaar, t.w. van 1 april 2026 tot 1 april 2029.

2. Loonsverhoging

- Per 1 april 2026 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met 3%;
- Per 1 april 2027 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met 2%;
- Per 1 april 2028 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met het gemiddelde CPI-cijfer afgeleid (bron: CBS) over 12 maanden teruggerekend op basis van de afgeleide CPI-cijfers per maand (van januari 2027 t/m december 2027), met een minimum van 1,5% en een maximum van 4,5%. Concreet betekent deze bandbreedte dat:
 - bij een lager gemiddeld CPI-cijfer de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 1,5%.
 - bij een hoger gemiddeld CPI-cijfer de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 4,5%.

Rekenvoorbeeld: Optelsom van de CPI-cijfers (afgeleid) van januari 2027 t/m december 2027 / 12 = gemiddelde CPI-cijfer (afgeleid).

3. Reiskosten

De regeling 'vergoeding reiskosten woon-werkverkeer' (hoofdstuk 5) wordt uitgebreid met type 'Lopend'.

Uitgangspunten die gelden voor dit type:

- Hoogte van de vergoeding: € 0,30 per kilometer.
- De volledige afstand van de woning naar de werkplek (of vice versa) moet te voet worden afgelegd.
Wandelkilometers die onderdeel uitmaken van een reis per openbaar vervoer (bijv. van station naar kantoor) of een reis per eigen vervoer (bijv. vanaf een parkeerplaats) zijn uitdrukkelijk uitgesloten van deze regeling.
- Drempelafstand: deze vergoeding is uitsluitend van toepassing indien de enkele reisafstand tussen de woning en de werkplek minimaal 2 kilometer bedraagt. Wandelingen korter dan deze afstand komen niet voor vergoeding in aanmerking.



4. IKB

In het IKB kan een medewerker extra IKB-uren kopen tot en met maximaal 182 uur per kalenderjaar naar rato van het dienstverband vanwege harde fiscale grens en gevolgen pensioenopbouw.

5. Thuiswerkvergoeding (*protocolaire afspraak*)

Tijdens de looptijd van deze cao (1 april 2026 tot 1 april 2029) wordt de thuiswerkvergoeding gehandhaafd. Op dit moment geldt een vergoeding van € 2,45 netto per dag bij thuiswerken, conform de fiscale mogelijkheden vanuit de Belastingdienst. Dit bedrag wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat netto vergoed mag worden voor thuiswerken aanpast, waardoor PoA de fiscale ruimte volledig benut. PoA volgt hierin de Belastingdienst, zowel naar boven als naar beneden.

6. Verlofsparen (*protocolaire afspraak*)

Partijen hebben voor de looptijd van deze cao (1 april 2026 tot 1 april 2029) afspraken gemaakt over verlofsparen. Na de looptijd van de Cao wordt de regeling en haar bronnen geëvalueerd en waar nodig herzien. De regeling wordt afgesproken met inachtneming van geldende wetgeving, bij wijziging hiervan wordt de regeling herzien.

Randvoorwaarden van het verlofsparen zijn:

- Per jaar kan maximaal 182 uur gespaard worden o.b.v. fulltime contract. Parttimers naar rato.;
- In totaal kan er maximaal 100 weken gebaseerd op jouw contractsomvang worden gespaard;
- Toegevoegde uren in het verlofsparen vervallen niet;
- Verlof dat boven deze 100-wekengrens wordt opgebouwd, kan niet worden gespaard en dient te worden opgenomen met inachtneming van de reguliere vervaltermijnen m.u.v. bovenwettelijk verlof dat kan worden uitbetaald.
- Bij opname verlof geldt de waarde van een verlofspaaruur, dit staat gelijk aan het inkomen per uur (incl. toelagen) plus 17,88% IKB-budget;
- Uren die zijn toegevoegd aan het verlofsparen kunnen niet meer worden uitbetaald (doel: opnemen in tijd / uitzondering: afrekenen bij uitdiensttreding).

Per kalenderjaar kan je maximaal 182 uren (o.b.v. fulltime contract) verlof sparen. Verlofsparen kan uit verschillende bronnen worden opgebouwd uit:

- IKB-uren (dit staat gelijk aan bovenwettelijke deel vakantie uren);
- Uren kopen vanuit je IKB budget*;
- Roostercompensatie dagen (DHM);
- Overwerktoeslag conform CAO (artikel 3.11);
- De helft van de opgebouwde ADV uren (spaaruren in de CAO, artikel 4.9);
- Maximaal 32 compensatie uren.
- De helft van de opgebouwde compensatie uren uit beschikbaarheidsdiensten (CAO)
- Toeslag beschikbaar houden (CAO)

*Hoeveel uren je kan kopen is afhankelijk hoeveel uren je met andere bronnen hebt gespaard en je beschikbare IKB budget. Per kalenderjaar kun je in totaal maximaal 182 uren (o.b.v. fulltime) sparen.

IKB-spaarverlof kan opgenomen worden voor:

- Maximaal 100 weken verlofsparen met als doel eerder te stoppen voor de pensioendatum of ontslagdatum;



- Verlofsparen dat op allerlei momenten gedurende de loopbaan kan worden opgenomen voor bijvoorbeeld omscholing of een sabbatical. Hier geldt, gezien de cruciale positie van de operationele functies en de lange opleidings- en inwerktijd, dat de medewerker in de semi-volcontinu dienst 1,5 jaar en overige medewerkers een 0,5 jaar van te voren in overleg hierover dient te treden met de werkgever.

7. Roosterwijzigingstoeslag (*protocolaire afspraak*)

Tijdens de looptijd van deze cao (1 april 2026 tot 1 april 2029) wordt door cao-partijen overlegd over de achtergrond en toepassing van de roosterwijzigingstoeslag.

8. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit en gezonde bedrijfsvoering

Tijdens de looptijd van deze cao (1 april 2026 tot 1 april 2029) wordt door cao-partijen overleg gevoerd over hoe duurzame inzetbaarheid van medewerkers (over alle generaties) binnen PoA en een gezonde bedrijfsvoering in balans kan zijn.

Hierbij zal specifiek ook gekeken worden naar:

- of en zo ja bij welke functies er zwaardere aspecten zijn en wat eventuele oplossingsrichtingen ter voorkoming van deze zwaardere aspecten
- Ontzietmaatregelen zoals de zogenoemde 55+ en 60+ regelingen (Ontheffing overwerk, beschikbaarheid en nachtdiensten + werktijdenverkorting 60-jarige).

9. Tekstuele aanpassingen

Cao tekst	Blz.	Was	Wordt
Welkom bij Port of Amsterdam	5	Wij zijn Port of Amsterdam! Wij zijn de regisseur over het reilen en zeilen in de Amsterdamse haven, de vierde haven van Europa. Wij ontwikkelen, beheren en exploiteren het havengebied en zorgen voor een veilige en vlotte doorgang van de scheepvaart. Haven en stad zijn al sinds de 13e eeuw met elkaar verbonden. Er werken zo'n 70.000 mensen in ons havengebied dat zich uitstrekt van IJmuiden tot aan het centrum van Amsterdam. Het water verbindt ons. Het verbindt ons met elkaar. En met de rest van de wereld. Het is daarom ook niet gek dat 'Port of Amsterdam: via water in verbinding' onze purpose is. Als regisseur van de haven werken wij continu aan het maken van waardevolle verbindingen om handelsstromen te faciliteren en de energietransitie te versnellen. Wij staan daarbij regelmatig voor grote uitdagingen. Zoals het bereikbaar houden van de haven en de stad, de transitie naar duurzame brandstoffen, het stimuleren van schonere scheepvaart en het ontwikkelen van een circulaire economie. Want in 2050 willen we klimaatneutraal zijn. Dit alles bereiken we niet zomaar, daarom zetten we in op een wendbare organisatie met aanpassingsvermogen, met medewerkers die eigen verantwoordelijkheid nemen en die plezier hebben in het werk dat ze doen.	Wij zijn Port of Amsterdam! Wij zijn de regisseur over het reilen en zeilen in de Amsterdamse haven, de vierde haven van Europa. Wij ontwikkelen, beheren en exploiteren het havengebied en zorgen voor een veilige en vlotte doorgang van de scheepvaart. Haven en stad zijn al sinds de 13e eeuw met elkaar verbonden. Er werken zo'n 70.000 mensen in ons havengebied dat zich uitstrekt van IJmuiden tot aan het centrum van Amsterdam. Het water verbindt ons. Het verbindt ons met elkaar. En met de rest van de wereld. Het is daarom ook niet gek dat 'Port of Amsterdam: via water in verbinding' onze purpose is. Als regisseur van de haven werken wij continu aan het maken van waardevolle verbindingen om handelsstromen te faciliteren en de energietransitie te versnellen. Wij staan daarbij regelmatig voor grote uitdagingen. Zoals het bereikbaar houden van de haven en de stad, de transitie naar duurzame brandstoffen, het stimuleren van schonere scheepvaart en het ontwikkelen van een circulaire economie. Want in 2050 willen we klimaatneutraal zijn. Dit alles bereiken we niet zomaar, daarom zetten we in op een wendbare organisatie met aanpassingsvermogen, met medewerkers die eigen verantwoordelijkheid nemen en die plezier hebben in het werk dat ze doen. Daarnaast willen we een werkomgeving zijn waar iedereen zichzelf kan zijn en waar diversiteit wordt gezien als een kracht. Hoewel onze

		Onze cao biedt jou een overzichtelijk arbeidsvoorwaardenpakket, waarbij je eigen keuzes kan maken. Naast de regelingen in de cao bieden wij diverse regelingen aan die jou de mogelijkheid geven na te blijven denken over jouw loopbaan en ontwikkelingen hierin, zodat jij naast een regisseur van de haven ook een regisseur blijft over jouw eigen loopbaan. Échte verandering en vooruitgang lukt alleen als we het samen doen. En daar gaan we voor! Be part of a better Port	arbeidsvoorwaarden collectief zijn vastgelegd, vormen ze voor ons de basis voor gelijke kansen en volwaardigheid voor iedere medewerker. Wij staan voor een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich veilig voelt en volledig tot zijn recht komt. Onze cao biedt jou een overzichtelijk arbeidsvoorwaardenpakket, waarbij je eigen keuzes kan maken. Naast de regelingen in de cao bieden wij diverse regelingen aan die jou de mogelijkheid geven na te blijven denken over jouw loopbaan en ontwikkelingen hierin, zodat jij naast een regisseur van de haven ook een regisseur blijft over jouw eigen loopbaan. Échte verandering en vooruitgang lukt alleen als we het samen doen. En daar gaan we voor! Be part of a better Port
Introductie	6	laatste zin "In dit hoofdstuk vind je de eerst de algemene uitgangpunten voor deze cao."	laatste zin "In dit hoofdstuk vind je eerst de algemene uitgangspunten voor deze cao."
In dienst en werktijd - Standplaats	8	"Zodra je bij PoA komt werken, wordt afgesproken vanaf welke locatie jij je in principe functie uitvoert."	"Zodra je bij PoA komt werken, wordt afgesproken vanaf welke locatie jij in principe je functie uitvoert."
In dienst en werktijd - Verplicht woongebied	9	"De reiskostenvergoeding..., ongeacht welke e vervoersmiddel je kiest."	"De reiskostenvergoeding..., ongeacht welk vervoersmiddel je kiest."
Aanpassen arbeidsduur	11	Is jouw functie hoger ingeschaald dan schaal 10A? Dan kan PoA jou in overleg een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week bieden.	Is jouw salarisindeling hoger dan schaal 10A? Dan kan PoA jou in overleg een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week bieden.

Aanpassen arbeidsduur	12	Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week worden de volgende arbeidsvoorwaarden naar rato verhoogd (40/36e): • bruto functiesalaris • vakantie-uren • pensioenopbouw • minimum vakantiegeld • 13e maand • IKB-bijdrage	Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week worden de volgende arbeidsvoorwaarden naar rato verhoogd (40/36e): - bruto indelingssalaris - vakantie-uren - pensioenopbouw - minimum vakantiegeld - 13e maand - IKB-bijdrage - een eventele waarnemingstoeslag
Compensatie bij overwerk	12	PoA vindt het belangrijk dat jij gezond en met voldoende rust en herstelmomenten je werk kan doen. Overwerk wordt dan ook zo min mogelijk ingezet. Als het toch nodig is om extra te werken, dan ontvang je daarvoor compensatie als jouw functie is ingeschaald in functieschaal 1 t/m 8. Voor het aantal gewerkte overuren ontvang je compensatie in vrije tijd (compensatie-uren) of in geld (compensatie-toeslag). Daarnaast krijg je een overwerktoeslag. Uitzondering Voor groepen werknemers kan in uitzonderlijke gevallen door de directie van PoA worden bepaald het overwerk ook boven schaal 8 in geld te compenseren. Indien jouw functie is ingeschaald in schaal 9 tot en met schaal 11, kan in bijzondere gevallen voor jouw overwerk geheel of gedeeltelijke compensatie in vrije tijd worden gegeven. Indien jouw functie is ingeschaald hoger dan schaal 11, dan ontvang je voor overwerk geen compensatie.	PoA vindt het belangrijk dat jij gezond en met voldoende rust en herstelmomenten je werk kan doen. Overwerk wordt dan ook zo min mogelijk ingezet. Als het toch nodig is om extra te werken, dan ontvang je daarvoor compensatie als je bent ingeschaald in functieschaal 1 t/m 8. Voor het aantal gewerkte overuren ontvang je compensatie in vrije tijd (compensatie-uren) of in geld (compensatie-toeslag). Daarnaast krijg je een overwerktoeslag. Uitzondering Voor groepen werknemers kan in uitzonderlijke gevallen door de directie van PoA worden bepaald het overwerk ook boven schaal 8 in geld te compenseren. Indien je bent ingeschaald in schaal 9 tot en met schaal 11, kan in bijzondere gevallen voor jouw overwerk geheel of gedeeltelijke compensatie in vrije tijd worden gegeven. Indien je hoger dan schaal 11 bent ingeschaald, dan ontvang je voor overwerk geen compensatie.
Overwerktoeslag	13	Is jouw functie ingeschaald in functieschaal 1 t/m 8? Dan ontvang je voor overwerk een overwerktoeslag	Ben je ingeschaald in schaal 1 t/m 8? Dan ontvang je voor overwerk een overwerktoeslag

	13	In onderstaande tabel zie je hoeveel % overwerktoeslag je over je functiesalaris per uur krijgt: TABEL Heb jij een werkrooster waarin je ook op zaterdag en zondag moet werken én moet je overwerken op jouw roostervrije dag, dan zie je hieronder hoeveel % overwerktoeslag je over je functiesalaris per uur krijgt:	In onderstaande tabel zie je hoeveel % overwerktoeslag je over je indelingssalaris per uur krijgt: TABEL Heb jij een werkrooster waarin je ook op zaterdag en zondag moet werken én moet je overwerken op jouw roostervrije dag, dan zie je hieronder hoeveel % overwerktoeslag je over je indelingssalaris per uur krijgt:
Beschikbaarheidsdienst buiten werkrooster	14	in de tabel: 2e kolom: % van het functiesalaris	in de tabel: 2e kolom: % van het indelingsalaris
Ouderschapsverlof	21	Je kunt verzoeken om: • het verlof te spreiden over een langere periode dan twaalf maanden, of • het verlof op te delen in maximaal zes periodes, waarbij iedere periode minimaal een maand bedraagt (voor de periode van het wettelijk betaald ouderschapsverlof kan een afwijkend minimum worden afgesproken conform de WAZO), of • meer uren verlof per week dan de helft van de werktijd per week. PoA kan om redenen van bedrijfsbelang je verzoek afwijzen.	Je kunt verzoeken om: • het verlof te spreiden over een langere periode dan twaalf maanden, of • het verlof op te delen in maximaal zes periodes, waarbij iedere periode minimaal vier weken bedraagt (voor de periode van het wettelijk betaald ouderschapsverlof kan een afwijkend minimum worden afgesproken conform de WAZO), of • meer uren verlof per week dan de helft van de werktijd per week. PoA kan om redenen van bedrijfsbelang je verzoek afwijzen.
Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof door PoA	21	In de tabel: 2e kolom: % loondoorbetaling functiesalaris	In de tabel: 2e kolom % loondoorbetaling maandinkomen
Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof door PoA	21	In de tabel: 1e kolom: functiesalaris in	In de tabel: 1e kolom: indelingssalaris in
Hoofdstuk 5 IKB budget	21	Tabel onder IKB Budget bij 13e maand en IKB bijdrage: Het totale functiesalaris over	Tabel onder IKB Budget bij 13e maand en IKB bijdrage: Het totale indelingssalaris over

Maandsalaris	28	Maandsalaris Je maandsalaris bestaat uit de volgende onderdelen: • je functiesalaris (zie salarisschaal); • een eventuele: • persoonlijke toeslag bij bevordering; • persoonlijke toelage als deze voor langer dan 1 jaar is toegekend; • waarnemingstoelage.	Maandsalaris Je maandsalaris bestaat uit de volgende onderdelen: • je functiesalaris (zie salarisschaal); • een eventuele: • persoonlijke toeslag bij bevordering; • persoonlijke toelage als deze voor langer dan 1 jaar is toegekend; • waarnemingstoelage - Toelage i.v.m. herijking - Toelage meldpunt sluis
Maandinkomen	28	Maandinkomen Je maandinkomen bestaat uit de volgende onderdelen: • je maandsalaris; • je duurzame inzetbaarheid toelage; • je eventuele: • arbeidsmarkttoelage; • feestdagtoelage, voor zover je volgens je rooster hebt gewerkt binnen de vastgestelde werktijd; • beschikbaarheidstoelage; • onregelmatigheidstoelage; • roosterwijzigingstoelage; • (blijvende, aflopende) garantietoelage; • compensatie overgang naar functie zonder toelagen.	Maandinkomen Je maandinkomen bestaat uit de volgende onderdelen: • je maandsalaris; • je duurzame inzetbaarheid toelage; • je eventuele: • arbeidsmarkttoelage; • feestdagtoelage, voor zover je volgens je rooster hebt gewerkt binnen de vastgestelde werktijd; • beschikbaarheidstoelage; • onregelmatigheidstoelage; • roosterwijzigingstoelage; • (blijvende, aflopende) garantietoelage; • compensatie overgang naar functie zonder toelagen. • compensatietoelage (i.v.m. vrijwillige lagere functie anders dan demotie)
Hoofdstuk 5 Waardering, introtekst	28	<i>PoA biedt jou een uitdagende baan en vraagt daarvoor jouw volledige inzet waarbij je verantwoordelijkheid neemt en initiatief toont. PoA waardeert jouw functie en inzet met salaris en kent daarnaast een pakket aan financiële componenten. Hierdoor zijn er heldere afspraken en heb je goed inzicht over je maandelijkse inkomsten. Ook kent PoA het Individueel Keuze Budget (IKB) waarmee je zelf kan bepalen hoe en wanneer je dit budget inzet.</i>	<i>PoA biedt jou een uitdagende baan en vraagt daarvoor jouw volledige inzet waarbij je verantwoordelijkheid neemt en initiatief toont. PoA waardeert jouw rol en individuele leerweg met salaris en kent daarnaast een pakket aan financiële componenten. Hierdoor zijn er heldere afspraken en heb je goed inzicht over je maandelijkse inkomsten. Ook kent PoA het Individueel Keuze Budget (IKB) waarmee je zelf kan bepalen hoe en wanneer je dit budget inzet.</i>

Hoofdstuk 5 Algemeen	28	Je beloning bestaat altijd uit je functiesalaris . Daarnaast kan er sprake zijn van een toelage en/of toeslag. Afhankelijk van of en welke toelage of toeslag van toepassing is, spreken we van functiesalaris , maandsalaris of maandinkomen .	Je inschaling wordt vastgesteld op basis van het niveau van jouw rol en het niveau van jouw individuele leerweg. Daarnaast kan er sprake zijn van een toelage en/of toeslag. Afhankelijk van of en welke toelage of toeslag van toepassing is, spreken we van indelingssalaris , maandsalaris of maandinkomen .
Hoofdstuk 5 Minimum functiesalaris	28	titel: minimum functiesalaris Je functiesalaris is nooit lager dan het minimuminkomen zoals dat in de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag staat vermeld.	titel: minimum indelingssalaris Je indelingssalaris is nooit lager dan het minimuminkomen zoals dat in de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag staat vermeld.
Hoofdstuk 5 Functiesalaris	28	titel: Functiesalaris Je functiesalaris is het bedrag dat je per maand verdient, zonder je eventuele toelagen of toeslagen. Dit bedrag staat op genomen in de salarisschaal die op jouw functie van toepassing is . De bedragen in de salarisschalen zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.	titel: Indelingsalaris Je indelingsalaris is het bedrag dat je per maand verdient, zonder je eventuele toelagen of toeslagen. Dit bedrag staat op genomen in de salarisschaal die op jouw rol en jouw individuele leerweg van toepassing is . De bedragen in de salarisschalen zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.
Hoofdstuk 5 Maandsalaris	28	Je maandsalaris bestaat uit de volgende onderdelen: • je functiesalaris (zie salarisschaal); • een eventuele:	Je maandsalaris bestaat uit de volgende onderdelen: • je indelingssalaris (zie salarisschaal); • een eventuele:
Hoofdstuk 5 Salarisschalen	29	De salarisschalen met de daarbij behorende bruto functiesalarissen per maand staan hieronder vermeld.	De salarisschalen met bruto salarissen per maand staan hieronder vermeld.
Hoofdstuk 5 Vaststelling van je functiesalaris	30	Vaststelling van je functiesalaris Kom je bij PoA werken, dan wordt jouw salaris gebaseerd op de salarisschaal die hoort bij jou functie . We noemen dit je functiesalaris .	Vaststelling van je indelingssalaris Kom je bij PoA werken, dan wordt jouw salaris gebaseerd op het niveau van jouw rol en het niveau van jouw individuele leerweg . We noemen dit je indelingssalaris .
Hoofdstuk 5 Lager functiesalaris tijdens de aanlooperperiode	30	Lager functiesalaris tijdens de aanlooperperiode Vindt PoA dat je op het moment van indiensttreding je functie nog niet zelfstandig kunt vervullen? Dan stelt PoA je functiesalaris vast in een lagere salarisschaal. Dit geldt tot PoA vaststelt dat je je functie zelfstandig op het vereiste niveau van de functie vervult. Op dat moment bevordert PoA je naar de salarisschaal die hoort bij jouw functie.	artikel verwijderen

Hoofdstuk 5 Functiewaardering	30	Waardering in een lagere schaal door herwaardering Wordt jouw functie bij een herwaardering lager gewaardeerd? En blijf je deze functie na de herwaardering vervullen? Dan verandert er niets voor jou: je houdt je salaris en blijft meegroeien met je oorspronkelijke salarisschaal en daarbij behorende perspectief.	Waardering in een lagere schaal door herwaardering van jouw rol Wordt jouw rol bij een herwaardering gewaardeerd in een lagere salarisschaal? En blijf je deze rol na de herwaardering vervullen? Dan verandert er niets voor jou: je houdt je indelingssalaris en blijft meegroeien met het daarbij behorende perspectief.
Hoofdstuk 5 Periodieke verhoging	30	Vervul je je functie naar behoren, dan verhoogt PoA ieder jaar (in je periodiekmaand) je functiesalaris naar het naast hogere bedrag in je salarisschaal, totdat je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt.	Vervul je je rol naar behoren, dan verhoogt PoA ieder jaar (in je periodiekmaand) je indelingssalaris naar het naast hogere bedrag in je salarisschaal, totdat je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt.
Hoofdstuk 5 Periodieke verhoging	30	Hogere periodieke verhoging op basis van beoordeling Indien jouw vervulling van je functie daartoe aanleiding geeft, kan PoA jouw functiesalaris op een hogere salaristrede dan de naast hogere vaststellen. Dit artikel komt te vervallen zodra de implementatie van de nieuwe methodiek van het indelen en waarden van functies is geborgd (naar verwachting per 1 januari 2025).	artikel verwijderen.
Bevordering	31	Bevordering Word je bevorderd naar een hoger gewaardeerde functie? Dan wordt je functiesalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en ontvang je 1 extra periodiek. PoA kent je bevordering met het nieuwe functiesalaris toe op de eerste dag van de maand.	Bevordering Word je bevorderd naar een hoger gewaardeerde functie? Dan wordt je functiesalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en ontvang je 1 extra periodiek. PoA kent je bevordering met het nieuwe functiesalaris toe vanaf de dag waarop de bevordering plaatsvindt.
Hoofdstuk 5 Bevordering	31	Word je bevorderd naar een hoger gewaardeerde functie? Dan wordt je functiesalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en ontvang je 1 extra periodiek. PoA kent je bevordering met het nieuwe functiesalaris toe op de eerste dag van de maand.	Word je bevorderd naar een hoger gewaardeerde rol of leerweg? Dan wordt jouw indelingssalaris gebaseerd op het niveau van jouw rol en jouw individuele leerweg en ontvang je 1 extra periodiek. PoA kent je bevordering met het nieuwe indelingssalaris toe per de datum van de bevordering.
Hoofdstuk 5 Bevordering	31	Bevordering met terugwerkende kracht Word je bevorderd met terugwerkende kracht? Dan krijg je een nabetaling van het verschil.	Word je met terugwerkende kracht bevorderd naar een hoger gewaardeerde rol of leerweg en leidt dit tot een hoger indelingssalaris? Dan krijg je een nabetaling van het verschil.”

Hoofdstuk 5 Bevordering	31	Persoonlijke toeslag bij bevordering Voor zover inpassing niet mogelijk is, ontvang je een persoonlijke toeslag. Bij een volgende bevordering zet PoA de persoonlijke toeslag om in functiesalaris. Over je persoonlijke toeslag krijg je ook de collectieve loonsverhogingen.	Persoonlijke toeslag bij bevordering Voor zover inpassing niet mogelijk is, ontvang je een persoonlijke toeslag. Bij een volgende bevordering zet PoA de persoonlijke toeslag om in je indelingssalaris. Over je persoonlijke toeslag krijg je ook de collectieve loonsverhogingen.
IKB-budget	33	Aanvullende reiskostenvergoeding	Optie verwijderen, heeft nooit in de Cao gestaan voordat deze werd herschreven.
Hoofdstuk 5 Persoonlijke toelage	33	Persoonlijke toelage De hoogte van de toelage bedraagt maximaal het verschil tussen het maximumbedrag horend bij de functieschaal van jouw functie en het maximumbedrag van de eerstvolgende salarisschaal.	Persoonlijke toelage De hoogte van de toelage bedraagt maximaal het verschil tussen het maximumbedrag horend bij de schaal van jouw indelingssalaris en het maximumbedrag van de eerstvolgende salarisschaal.
Hoofdstuk 5 Waarnemingstoelage	33	PoA kan jou tijdelijk vragen voor een (nagenoeg) gehele waarneming van een hoger gewaardeerde functie. Hierbij behoud je je arbeidsvoorwaarden uit je arbeidsovereenkomst. Neem jij tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waar? En heb je hiervoor een schriftelijke opdracht van PoA? Dan ontvang je daarvoor een waarnemingstoelage. De waarnemingstoelage is het bedrag tussen jouw huidige functiesalaris en het functiesalaris van de hoger gewaardeerde functie dat je zou krijgen bij bevordering.	PoA kan jou tijdelijk vragen voor een (nagenoeg) gehele waarneming van een hoger gewaardeerde rol of leerweg. Hierbij behoud je je arbeidsvoorwaarden uit je arbeidsovereenkomst. Neem jij tijdelijk een hoger gewaardeerde rol of leerweg waar? En heb je hiervoor een schriftelijke opdracht van PoA? Dan ontvang je daarvoor een waarnemingstoelage. De waarnemingstoelage is het bedrag tussen jouw huidige indelingssalaris en het salaris van de hoger gewaardeerde rol of leerweg dat je zou krijgen in het geval van een bevordering. Kies jij ervoor gedurende de periode waarin jij een functie waarneemt (tijdelijk) meer uren te gaan werken? Dan ontvang jij de waarnemingstoelage naar rato van de omvang van jouw dienstverband.

Hoofdstuk 5 Arbeidsmarkttoeslag	35	De arbeidsmarkttoeslag ontvang je maandelijks bij je salaris. De hoogte van de toeslag bedraagt maximaal het verschil tussen het maximumbedrag horend bij de functieschaal van jouw functie en het maximumbedrag van de eerstvolgende salarisschaal. Bij uitzondering kan hiervan worden afgeweken.	De arbeidsmarkttoeslag ontvang je maandelijks bij je salaris. De hoogte van de toeslag bedraagt maximaal het verschil tussen het maximumbedrag horend bij de schaal van jouw indelingssalaris en het maximumbedrag van de eerstvolgende salarisschaal. Bij uitzondering kan hiervan worden afgeweken.
Receptie vanwege je jubileum of afscheid	37	PoA stelt jou in de gelegenheid om een receptie te geven ter gelegenheid van jouw bedrijfsjubileum of afscheid als je arbeidsovereenkomst eindigt vanwege keuzepensioen of FPU en je tenminste 5 jaar in dienst was. Je overlegt met PoA over het organiseren van je receptie.	PoA stelt jou in de gelegenheid om een receptie te geven ter gelegenheid van jouw bedrijfsjubileum of afscheid als je arbeidsovereenkomst eindigt vanwege keuzepensioen en je tenminste 5 jaar in dienst was. Je overlegt met PoA over het organiseren van je receptie.
Waardering: salaris, vergoedingen & IKB - Garantietoeslag - Algemene bepalingen en randvoorwaarden	38	"PoA kan in je een garantietoeslag toekennen.." (p. 38)	"PoA kan je een garantietoeslag toekennen.." (p. 38)
Waardering: salaris, vergoedingen & IKB - Berekening van de duur van je toelage/toeslag	38	"In geval over de duur van ontvangen toelagen/toeslagen twijfel bestaat, is dit ter oordeel aan de sociale partners."	"In het geval dat over de duur van ontvangen toelagen/toeslagen twijfel bestaat, is dit ter oordeel aan de sociale partners."
Hoofdstuk 5 Garantietoeslag	38	Uitzondering Dit geldt niet voor: • functiesalaris bij bevordering (indien en voor zover deze als salarisbestanddeel is aangemerkt);	Uitzondering Dit geldt niet voor: • Indelingssalaris bij bevordering (indien en voor zover deze als salarisbestanddeel is aangemerkt);
Waardering: salaris, vergoedingen & IKB - Nieuw recht op toeslag/toelage	40	"Als je in de nieuwe situatie langer recht hebt op een garantietoeslag, ontvang je voor de resterende tijd nog de nieuw vastgesteld garantietoeslag."	"Als je in de nieuwe situatie langer recht hebt op een garantietoeslag, ontvang je voor de resterende tijd nog de nieuw vastgesteld e garantietoeslag."
Hoofdstuk 5 Compensatie voor overgang naar een	41	Solliciteer je vrijwillig naar een andere functie ? Dan krijg je het functiesalaris van je nieuwe functie en de eventuele toeslagen die horen bij je nieuwe werkrooster.	Solliciteer je vrijwillig naar een andere rol of leerweg ? Dan wordt jouw indelingssalaris gebaseerd op het niveau van jouw rol en het niveau van jouw individuele leerweg en de eventuele toeslagen die horen bij je nieuwe werkrooster.

functie zonder toeslagen			
Waardering: salaris, vergoedingen & IKB - Overige kostenvergoedingen - vergoeding verblijfskosten binnen Nederland	45	"Je krijgt een tegemoetkoming van werkelijk gemaakte verblijfskosten in verband met de vervulling van je functie."	"Je krijgt een tegemoetkoming van werkelijk gemaakte verblijfskosten in verband met de vervulling van je functie."
Waardering: salaris, vergoedingen & IKB - CAO Rijk Bijlage 6	45	Link geeft pagina niet gevonden bij zowel cao in Word als in Foleon	https://www.caorijk.nl/cao-rijk/4.-bijlagen/bijlage-6
Demotie	51	Pensioenleeftijd	Pensioenrekenleeftijd
Hoofdstuk 6 Werkijdverkorting	51	Als je gebruik maakt van deze regeling, behoud je je formele contractomvang en het daarbij horende functiesalaris.	Als je gebruik maakt van deze regeling, behoud je je formele contractomvang en het daarbij horende indelingssalaris.
Hoofdstuk 6 Demotie	51	Bereik jij binnen 10 jaar jouw pensioen? Dan kan PoA jou, met jouw instemming, in een functie met een lagere functieschaal plaatsen. Je functiesalaris wordt dan aangepast naar je nieuwe functie.	Bereik jij binnen 10 jaar jouw pensioen rekenleeftijd ? Dan kan PoA jou, met jouw instemming, in een rol of leerweg met een lagere waardering plaatsen. Je salaris wordt dan aangepast naar je nieuwe rol en leerweg, wat betekent dat je indelingssalaris op basis daarvan opnieuw wordt vastgesteld.

Loondoorbetaling en uitkeringen	55	Is je ziekte veroorzaakt door of tijdens het werk? Dan heb je tot het einde van je dienstverband, of tot het moment van herplaatsing in een andere functie, recht op doorbetaling van je volledige inkomen.	Is je ziekte veroorzaakt door of tijdens het werk, een dienstongeval of beroepsziekte? Dan heb je tot het einde van je dienstverband, of tot het moment van herplaatsing (in een andere functie), recht op doorbetaling van je volledige inkomen. Van een dienstongeval is sprake indien de oorzaak ligt in de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan de schuld of onvoorzichtigheid van de werknemer is te wijten. Een ongeval tijdens woon-werk verkeer wordt niet als een dienstongeval aangemerkt. Van een beroepsziekte is sprake indien de oorzaak ligt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten.
Loondoorbetaling en uitkeringen	55	Is je ziekte veroorzaakt door of tijdens het werk? Dan heb je tot het einde van je dienstverband, of tot het moment van herplaatsing in een andere functie, recht op doorbetaling van je volledige inkomen.	Is je ziekte veroorzaakt door of tijdens het werk? Dan heb je tot het einde van je dienstverband, of tot het moment van herplaatsing in een andere functie of je eigen functie voor bijvoorbeeld minder uren , recht op doorbetaling van je volledige inkomen.

Beëindiging van je arbeidsovereenkomst	58 Ben je langdurig ziek (onafgebroken periode van 104 weken) en heeft het UWV volledige arbeidsongeschiktheid vastgesteld? Dan kan PoA de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen. Er is sprake van volledige arbeidsongeschiktheid als UWV je arbeidsongeschikt vaststelt op 80% of meer en je recht hebt op een WGA of IVA-uitkering. Besluit PoA jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen? Dan informeert PoA je hierover zorgvuldig – binnen 52 weken nadat het UWV de WIA-beschikking afgaf – en altijd schriftelijk. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan dit niet eerder dan na 91 onafgebroken weken ziekte. Ben je niet binnen 52 weken nadat het UWV de WIA-beschikking afgaf geïnformeerd dat PoA jouw arbeidsovereenkomst beëindigd? En bestaat er geen overeenstemming over de beëindiging? Dan wordt een Deskundigenoordeel van het UWV betrokken. Om te bepalen of je langdurig ziek bent tellen perioden van ziekte als gevolg van je zwangerschap voorafgaand aan jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van dit verlof niet mee voor de onafgebroken periode van 104 weken. De perioden van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen of die direct voorafgaan en aansluiten op een periode waarin je zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet (dit geldt niet als de ziekte redelijkerwijs niet dezelfde oorzaak heeft) tellen wel mee voor de onafgebroken periode van 104 weken.	Beëindiging van je arbeidsovereenkomst Ben je langdurig ziek (onafgebroken periode van 104 weken) en is er geen passende arbeid bij PoA beschikbaar? Dan kan PoA de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen. Besluit PoA jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen? Dan informeert PoA je hierover zorgvuldig, tijdig en altijd schriftelijk. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan dit niet eerder dan na 91 onafgebroken weken ziekte. Ben je niet binnen 52 weken nadat het UWV de WIA-beschikking afgaf geïnformeerd dat PoA jouw arbeidsovereenkomst beëindigd? En bestaat er geen overeenstemming over de beëindiging? Dan kan PoA bij UWV een ontslagvergunning aanvragen. Om te bepalen of je langdurig ziek bent tellen perioden van ziekte als gevolg van je zwangerschap voorafgaand aan jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van dit verlof niet mee voor de onafgebroken periode van 104 weken. De perioden van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen of die direct voorafgaan en aansluiten op een periode waarin je zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet (dit geldt niet als de ziekte redelijkerwijs niet dezelfde oorzaak heeft) tellen wel mee voor de onafgebroken periode van 104 weken.
---	--	--

Beëindiging van je arbeidsovereenkomst Vervolg hierboven	58	De onafgebroken periode van 104 weken wordt verlengd: • met de duur van de vertraging indien PoA de aangifte later doet, zoals is bepaald in artikel 38 lid 1 ZW; • met de duur van de verlenging van de wachttijd, zoals is bepaald in artikel 24 lid 1 WIA; en • met de duur van het tijdvak vastgesteld door het UWV, zoals is bepaald in artikel 25 lid 9 WIA. Is er buiten PoA passend werk aanwezig? Dan kan PoA vanaf 104 weken ziekte ook je arbeidsovereenkomst beëindigen als het UWV jouw arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% heeft vastgesteld. PoA kan besluiten om de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte nog niet te beëindigen, als een voorgeschreven behandeling niet binnen 104 weken kon worden uitgevoerd als gevolg van een mondiale gezondheids crisis (pandemie). Het moet daarbij wel gaan om een re-integratie bevorderende behandeling die is voorgeschreven door de behandelend medisch specialist. De arbeidsovereenkomst zal in geval van ziekte nooit langer dan 3 jaar (156 weken) na je eerste ziektedag voortduren .	De onafgebroken periode van 104 weken wordt verlengd: • met de duur van de vertraging indien PoA de aangifte later doet, zoals is bepaald in artikel 38 lid 1 ZW; • met de duur van de verlenging van de wachttijd, zoals is bepaald in artikel 24 lid 1 WIA; en • met de duur van het tijdvak vastgesteld door het UWV, zoals is bepaald in artikel 25 lid 9 WIA. Is er buiten PoA passend werk aanwezig? Dan kan PoA vanaf 104 weken ziekte ook je arbeidsovereenkomst beëindigen als het UWV jouw arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% heeft vastgesteld. PoA kan besluiten om de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte nog niet te beëindigen, als een voorgeschreven behandeling niet binnen 104 weken kon worden uitgevoerd als gevolg van een mondiale gezondheids crisis (pandemie). Het moet daarbij wel gaan om een re-integratie bevorderende behandeling die is voorgeschreven door de behandelend medisch specialist.
Hoofdstuk 10 Definities	67	Bevordering: promotie naar een hogere salarisschaal.	Bevordering: persoonlijke indeling in een hoger gewaardeerde rol en individuele leerweg
Hoofdstuk 10 Definities	67	Functiesalaris: jouw overeengekomen salaris per maand op basis van de salaristabel, gerekend naar een fulltime functie.	Indelingssalaris: jouw salaris per maand vastgesteld op basis van het niveau van jouw rol en het niveau van jouw individuele leerweg, gerekend naar een fulltime functie.
Hoofdstuk 10 Definities	67	Functiesalaris per uur: het 1/156e deel van jouw functiesalaris, gerekend naar een fulltime functie.	Indelingssalaris per uur: het 1/156e deel van jouw indelingssalaris, gerekend naar een fulltime functie.

Definities	68	-	Pensioenrekenleeftijd: De definitie zoals bepaald door het ABP. Link opnemen: https://www.abp.nl/uw-situatie-verandert/met-pensioen-gaan/veelgestelde-vragen#leeftijd
Hoofdstuk 10 Definities	68	Maandsalaris: bestaat uit de volgende onderdelen: - je functiesalaris (zie salarisschaal) en - een eventuele:	Maandsalaris: bestaat uit de volgende onderdelen: - je indelingssalaris (zie salarisschaal) en - een eventuele:
Hoofdstuk 10 Definities	69	Salarisschaal: de schaal met bedragen (van aanvangssalaris tot eindsalaris) die gelden bij een functie, ter bepaling van het functiesalaris.	Salarisschaal: de schaal met bedragen die hoort bij de combinaties van de rol en leerweg, ter bepaling van het indelingssalaris.
Hoofdstuk 10 Definities	69	Salaristrede: de onderverdeling in de salarisschaal met daarbij behorende functiesalaris.	Salaristrede: de onderverdeling binnen de salarisschaal.
Hoofdstuk 10 Definities	69	Waarneming: als je tijdelijk, op schriftelijk verzoek van PoA, een openstaande functie vervult of een afwezige collega vervangt die in een hoger gewaardeerde functie zit.	Waarneming: als je tijdelijk, op schriftelijk verzoek van PoA, een openstaande rol vervult of een afwezige collega vervangt die in een hoger gewaardeerde rol of leerweg zit.
Hoofdstukken over de rechten en plichten tijdens ziekte		Ziekte	Arbeidsongeschiktheid
Duurzaam inzetbaar - Ondertitel		"PoA heeft ontwikkeling hoog in het vaandel staan en wil jou stimuleren je te blijven ontwikkelen om duurzaam in staat te blijven voor je huidige en toekomstige werk. "	"PoA heeft ontwikkeling hoog in het vaandel staan en wil jou stimuleren je te blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven voor je huidige en toekomstige werk. "
Duurzaam inzetbaar - Opleidingsfaciliteiten		Werk jij in parttime?	"Werk jij in parttime dienstverband?" of "Werk je parttime?"
Diverse teksten		Onregelmatigheidstoeslag Garantietoeslag Beschikbaarheidstoeslag Arbeidsmarkttoeslag Waarnemingstoeslag Reorganisatietoeslag	De benamingen hiervan wijzigen in: Onregelmatigheidstoelage Garantietoelage Beschikbaarheidstoelage Arbeidsmarkttoelage Waarnemingstoelage Reorganisatietoelage.

Hoofdstuk 5
Bevordering

Mogelijke effecten van je bevordering

Je bevordering naar een **hoger functiesalaris** kan gevolgen hebben voor je:

- persoonlijke toeslag bij bevordering;
- persoonlijke toelage langer dan 1 jaar.

Krijg je hiervoor in je nieuwe **functie** geen of slechts gedeeltelijk compensatie? Dan zal PoA deze persoonlijke toeslag en toelage voor zover mogelijk inpassen in je nieuwe salarisschaal.

Op basis van deze inpassing krijg je je nieuwe **functiesalaris**.

De waarnemingstoelage komt te vervallen, aangezien de waarneming vervalt.

Mogelijke effecten van je bevordering

Je bevordering naar een **hoger gewaardeerde rol of leerweg en daarop gebaseerde wijziging van je indelingssalaris** kan gevolgen hebben voor je:

- persoonlijke toeslag bij bevordering;
- persoonlijke toelage ~~langer dan 1 jaar~~.

Krijg je hiervoor in je nieuwe **rol of leerweg** geen of slechts gedeeltelijk compensatie? Dan zal PoA deze persoonlijke toeslag en toelage voor zover mogelijk inpassen in je nieuwe salarisschaal.

Op basis van deze inpassing krijg je je nieuwe **indelingssalaris**.

De waarnemingstoelage komt te vervallen, aangezien de waarneming vervalt.

Aldus overeengekomen te Amsterdam
d.d. 5 maart 2026

Namens **Havenbedrijf Amsterdam NV**
Gerda van der Landen

Namens **Havenbedrijf Amsterdam NV**
Janet Zoer

Namens **FNV Overheid**
Svenja de Groot

Namens **CNV**
André van Os