



Port of Amsterdam

CAO

1 April 2022 - 1 April 2023

Aldus overeengekomen te Amsterdam,
d.d. 28 maart 2022

Namens Havenbedrijf Amsterdam NV
Alexander Kousbroek

Janet Zoer

Namens FNV Overheid
Marcelle Buitendam

Namens ABGP/AC
Haico de Weerd

Namens CNV Connectief
Anselma Zwaagstra

Inhoudsopgave

1	Welkom bij Port of Amsterdam	5
2	De cao van PoA.....	6
3	In dienst & werktijd.....	8
	In dienst bij PoA.....	8
	Arbeidsduur en werk- en rusttijden	10
	Overwerk	12
4	Vakantie & verlof.....	15
	Wettelijke- en bovenwettelijke vakantie-uren.....	15
	Ziek en vakantie	16
	ADV	17
	Verlof op feestdagen	17
	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	18
	Geboorteverlof voor de partner	19
	Adoptieverlof	19
	Ouderschapsverlof	20
	Zorgverlof	22
	Verlof bij huwelijk en jubilea	23
	Verlof bij overlijden	23
	Calamiteitenverlof.....	23
	Overig verlof	24
	Onbetaald verlof	24
	Verzuim bij collectieve actie	25
	Mantelzorg.....	25
	Vakbondsverlof.....	26
5	Waardering: salaris, vergoedingen en IKB.....	27
	Algemeen	27
	Salarisschalen.....	28
	Functiewaardering.....	28
	Periodieke verhoging	29
	Bevordering.....	29
	Vakantiegeld	30
	Individueel Keuzebudget (IKB).....	30
	Gratificatie voor bijzondere verdiensten	31
	Persoonlijke toelage.....	32
	Waarnemingstoelage	32
	Feestdagtoelage.....	32
	Onregelmatigheidstoelage (ORT).....	32
	Roosterwijzigingstoelage.....	33
	Arbeidsmarkttoelage	33
	Duurzame Inzetbaarheid Toelage	33
	Bedrijfs hulpverlening (bhv).....	34
	Bedrijfsjubileum en gratificatie.....	34
	Garantietoelage.....	36
	Betaling van je maandinkomen	39
	Pensioenbijdrage	39
	Inhouding salaris	39
	Compensatie voor overgang naar een functie zonder toeslagen	39
	Woon-werkverkeer	40
	Overige kostenvergoedingen	43
	Ziektekosten.....	45
6	Duurzaam inzetbaar	47
	Ontwikkeling.....	47
	Ontheffing overwerk, beschikbaarheid en nachtdiensten	49
	Werktijdverkorting 60-jarigen.....	50
	Demotie.....	50

7	Gezondheid	51
	Ziekte en Arbeidsongeschiktheid.....	51
	Passende arbeid.....	53
	WIA uitkering	53
	Loondoorbetaling en uitkeringen	54
	Beëindiging van je arbeidsovereenkomst	57
8	Einde arbeidsovereenkomst.....	59
9	Overige afspraken	62
10	Definities.....	66
	Bijlage 1 Protocolaire afspraken bij cao 2022 – 2023	69

1 Welkom bij Port of Amsterdam

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.

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

2 De cao van PoA

Werk je bij PoA, dan heb je een verantwoordelijke en uitdagende baan in een dynamische omgeving. PoA vraagt veel van jou als medewerker, maar biedt ook veel regelingen, voorzieningen en mogelijkheden om plezierig je werk te kunnen doen en je te blijven ontwikkelen. Deze regelingen staan opgenomen in de cao van PoA. In dit hoofdstuk vind je de eerst de algemene uitgangpunten voor deze cao.

Werkings sfeer

Deze cao is van toepassing op jou en jouw collega's in dienst van Havenbedrijf Amsterdam NV (PoA).

Uitzondering

Deze cao is niet van toepassing op:

- Statutaire directeurs;
- Vakantiewerkers;
- Stagiairs.

Looptijd en nawerking

Deze cao heeft een looptijd van 1 april 2022 tot 1 april 2023. De bepalingen van deze cao blijven van toepassing tot een nieuwe overeenkomst is afgesloten en in werking treedt.

Karakter van de cao

Jij en PoA volgen de cao en wijken hier niet van af.

Dit mag alleen als:

- dit in een artikel anders is bepaald;

- in jouw voordeel van de cao wordt afgeweken en PoA dit samen met jou schriftelijk overeenkomt.

Informatie over de cao

De actuele cao vind je op intranet.

Interpretatie van de cao

Aangesloten partijen (PoA en vakbonden) gaan over de interpretatie van de cao.

Hardheidsclausule

PoA kan in jouw voordeel afwijken van de cao indien deze volgens PoA leidt tot onevenredig nadeel voor jou.

Citeeraanduiding

Dit is de collectieve arbeidsovereenkomst van Havenbedrijf Amsterdam NV, afgekort: de cao van PoA.

Aanspraken bij fulltime en parttime functie

Alle cao aanspraken zijn in de basis gebaseerd op een fulltime functie.

Indien je parttime werkt, gelden de cao aanspraken naar rato. Tenzij nadrukkelijk anders is aangegeven.

Afronding aanspraken

Is een bedrag in deze cao uitgedrukt in een percentage van het (functie/maand) salaris per uur? Dan wordt dit naar boven afgerond op een half uur.

Ditzelfde geldt voor tijd die met vrije tijd wordt gecompenseerd.

Verjaring aanspraken en terugvordering

De cao-aanspraken *vervallen* vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze afspraken voor het eerst realiseerbaar waren.

Indien je verwijtbaar handelt of nalaat vordert PoA de bedragen die onterecht aan jou zijn betaald na 5 jaar niet meer terug.

Beëindiging aanspraken

Indien je arbeidsovereenkomst eindigt, eindigen jouw aanspraken op de cao op deze dag, tenzij anders is bepaald.

Indien je komt te overlijden, eindigt de arbeidsovereenkomst met ingang van de dag na het overlijden.

Bruto bedragen

De cao bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

Wijzigt de belastingwetgeving gedurende de looptijd van de cao, dan treden partijen in overleg.

Vergoedingen

Heb je voor de uitvoering van je werk kosten gemaakt die volgens deze cao worden vergoed? Dan krijg je hiervoor een vergoeding als je een betalingsbewijs kan overhandigen. Een betalingsbewijs is niet nodig als nadrukkelijk anders is bepaald.

Indexering bedragen

De bedragen in de cao worden geïndexeerd zoals bepaald in het toepasselijke onderhandelingsakkoord, tenzij anders bepaald in het betreffende artikel.

Positieve actie

PoA zet zich in om binnen PoA ongelijkheid van medewerkers te voorkomen.

Aanvullende Arbeidsongeschiktheidsverzekering

PoA sluit voor jou een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) af.

Betaling salaris en overige rechten

Je ontvangt jouw salaris en andere financiële vergoedingen op jouw opgeven bankrekening.

Alleen op jouw verzoek en in geval van een dwingende wettelijke bepaling, kan dit (gedeeltelijk) op een andere bankrekening worden gestort.

3 In dienst & werktijd

Jij maakt onderdeel uit van het prachtige bedrijf dat PoA is. In dit hoofdstuk vind je de onderdelen die horen bij een goede start. Daarnaast zijn hier afspraken opgenomen voor het borgen van een gezonde balans ten aanzien van je werk- en rusttijd bij het vervullen van je functie.

In dienst bij PoA

Proeftijd

Zodra je bij PoA komt werken, geldt de eerste periode als proeftijd. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is de proeftijd 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de proeftijd 2 maanden, of korter als jij en PoA dat in jouw arbeidsovereenkomst afspreken.

Je krijgt geen nieuwe proeftijd als je tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt verlengd en je in dezelfde functie blijft werken. Ook krijg je geen proeftijd voor een contract van minder dan 6 maanden.

Je kunt wel een nieuwe proeftijd krijgen als je een geheel nieuwe functie binnen PoA krijgt.

Medische keuring

Voor sommige functies geldt bij de selectieprocedure binnen PoA een geneeskundig onderzoek. PoA overlegt met de OR voor welke functies een geneeskundig onderzoek verplicht is.

Voor het vervullen van deze functies is het noodzakelijk en verplicht om akkoord te krijgen van een arts voordat je in die functie gaat werken of hiervoor in opleiding gaat.

Verklaring omtrent het gedrag

PoA hecht aan het borgen van veiligheid en integriteit en vindt een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) voor alle functies essentieel. Van iedereen bij PoA wordt hiervoor alle medewerking verwacht. Pas na het inleveren van de originele VOG kun je bij PoA aan de slag. Een kopie of scan is hierbij niet rechtsgeldig. PoA vergoed de kosten van de VOG.

Voor iedere functiegroep kan een andere categorie VOG gelden. PoA kan bij een functiewijziging en iedere vijf jaar een nieuwe VOG van jou verlangen.

Functionele voorwaarden

Voor een aantal functies gelden strikte opleidingseisen in verband met benodigde bevoegdheden. Beschik je bij de start van je dienstverband of bij functiewijziging nog niet over alle benodigde diploma's? Dan maakt PoA afspraken met jou over in welke periode je de opleiding succesvol moet hebben afgerond. Als je voor de afgesproken datum je diploma niet hebt gehaald, kan dat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Deze afspraken worden opgenomen in je arbeidsovereenkomst.

Standplaats

Zodra je bij PoA komt werken, wordt afgesproken vanaf welke locatie jij je in principe functie uitvoert. Dat is je standplaats en deze is relevant voor het bepalen van je reiskostenvergoeding.

PoA kan verlangen dat je op een andere locatie en/of op een andere tijd dan gebruikelijk jouw werkzaamheden verricht. Uiteraard in overleg met elkaar, echter hebben we binnen PoA wel de afspraak dat we handelen naar het bedrijfsbelang.

Als een wijziging van werkplek of werktijden niet van jou kan worden verwacht gezien bijzondere omstandigheden, wordt in overleg naar een oplossing gezocht.

Verplicht woongebied

Je kan door PoA vanuit bedrijfsbelang verplicht worden in of rondom Amsterdam/IJmuiden te wonen. PoA kan functies aanwijzen waarvoor dit verplichte woongebied geldt. Op jouw verzoek kan PoA je van het verplichte woongebied ontheffen.

Indien je verplicht wordt te verhuizen, ontvang je van PoA een verhuiskostenvergoeding.

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- een vergoeding van de werkelijke kosten van het verhuizen van jouw inboedel;
- een aanvullende vergoeding van 12% van jouw bruto jaarsalaris tot maximaal € 5.445,-

De verhuiskostenvergoeding wordt niet geïndexeerd.

Werkelijke kosten zijn de kosten van het inpakken van jouw inboedel op het oude adres tot en met het uitpakken op het nieuwe adres.

Ook indien je de verhuizing in eigen beheer uitvoert, komen alleen de werkelijke kosten voor vergoeding in aanmerking.

Je levert de facturen in om voor vergoeding in aanmerking te komen.

PoA keert de verhuiskostenvergoeding aan je uit nadat je bent verhuisd.

Zeg je binnen twee jaar na de verhuizing jouw arbeidsovereenkomst op? Of wordt jouw arbeidsovereenkomst binnen twee jaar ontbonden door jouw aantoonbare verwijtbaarheid? Dan betaal je de verhuiskostenvergoeding terug aan PoA.

Indien je – buiten jouw schuld – niet kan verhuizen, heb je tot maximaal 1 jaar recht op een reiskostenvergoeding voor het dagelijkse woon-werkverkeer.

De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op reizen met het OV 2^e klasse, ongeacht welke vervoersmiddel je kiest.

Indien het voor jou – als gevolg van de reisduur – redelijkerwijs niet mogelijk is dagelijks naar je werk te reizen, krijg je voor maximaal 1 jaar een verblijfkostenvergoeding. Deze vergoeding komt in plaats van de reiskostenvergoeding en geldt niet indien je je werk vanuit huis kan verrichten.

Voor jouw verblijfkostenvergoeding geldt een bedrag ter hoogte van de werkelijke kosten per dag tot een maximum van € 113,66 per dag. Het maximumbedrag is gelijk aan het bedrag voor logies, genoemd in artikel 5, eerste lid, Reisregeling Binnenland van de Rijksoverheid.

PoA verwacht van jou dat je probeert jouw verblijfkosten zo laag mogelijk te houden en zo spoedig mogelijk verhuist.

Je moet de daadwerkelijke kosten voor verblijf aantonen. Heb je geen kosten gemaakt, dan vervalt jouw vergoeding voor die kalendermaand.

Maaltijden horen niet tot de verblijfkosten en worden niet door PoA vergoed.

Arbeidsovereenkomst

Je treedt in dienst met de intentie dat PoA en jij voor langere tijd samenwerken. Je eerste arbeidsovereenkomst is tijdelijk, voor de duur van een bepaalde periode die samen met jou wordt afgesproken.

In deze periode krijg je 2 keer een beoordeling op je functioneren. De 1^e beoordeling krijg je zodra je 1/3^e van de afgesproken periode bij PoA werkt. De 2^e beoordeling krijg je uiterlijk 3 maanden voor het einde van de afgesproken contract datum.

Je ontvangt dan bericht of je arbeidsovereenkomst wordt verlengd en of dat tijdelijk of voor onbepaalde tijd is. Als het goed gaat en het bevalt van beide kanten, dan wordt je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd.

Heb je wegens omstandigheden niet al je talenten laten zien, dan kan PoA nogmaals een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbieden met een maximum van 1 jaar. Ook gedurende deze periode ontvang je tussentijdse beoordelingen over je functioneren.

PoA volgt bij contractverlengingen de [WAB](#). Daar staan alle rechten en plichten over opeenvolgende contracten.

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over de verwachtingen van je functioneren. Over de wijze van beoordelen, maakt PoA afspraken met de OR.

Arbeidsovereenkomst voor werkzaamheden van tijdelijke aard

Je kunt ook tijdelijke werkzaamheden bij PoA verrichten. In dat geval krijg je een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en voor die specifieke werkzaamheden.

PoA volgt bij contractverlengingen de [WAB](#). De totale duur van je aaneengesloten tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie is nooit langer dan 36 maanden.

Uitzondering

Als je specifieke tijdelijke werkzaamheden komt verrichten, is het mogelijk dat PoA je een arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer aanbiedt. Deze overeenkomst kan 1x voor maximaal 3 maanden worden verlengd zonder dat de overeenkomst wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbetaalde tijd.

Arbeidsovereenkomst na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Zodra je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt je arbeidsovereenkomst om van je pensioen te gaan genieten. PoA kan je in uitzonderlijke gevallen daarna nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbieden.

Arbeidsduur en werk- en rusttijden

Op onderstaande artikelen is de [Wet flexibel werken](#) van toepassing.

Arbeidsduur

Bij een fulltime dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week.

Werkrooster (ploegendienst)

Je werkt volgens het rooster dat voor jou geldt. Een dienst in het rooster duurt maximaal 10 uur en een nachtdienst maximaal 9 uur.

De daadwerkelijk (feitelijk) te werken arbeidsduur per week kan door het werkrooster afwijken van de in je arbeidsovereenkomst afgesproken (formele) arbeidsduur per week.

In onderstaande tabel staat hoeveel verschil er mag zijn tussen de formele en feitelijke arbeidsduur:

Formele arbeidsduur per week	Maximaal verschil in uren
0 - 12 uur	2
12 - 24 uur	4
24 - 36 uur	6

Je mag maximaal 13 aangesloten weken de maximale feitelijke arbeidsduur werken. Duurt dit langer dan 13 weken dan is de afwijking structureel en kan zowel jij als PoA initiatief nemen om een hogere arbeidsduur af te spreken. PoA kan met instemming van de OR afwijkende afspraken maken voor een werkrooster.

Zodra er verschil is tussen jouw feitelijke en formele arbeidsduur, dan informeert PoA jou minimaal 1 maand van tevoren hierover. Als het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt, kan de mededeling korter dan een maand van tevoren plaatsvinden.

Feitelijke arbeidsduur

In overleg kan worden afgesproken dat je feitelijke arbeidsduur afwijkt van je formele arbeidsduur. Dit is mogelijk vanwege bedrijfsbelang of het verrichten van mantelzorg. Je maakt met PoA concrete afspraken over wanneer je te weinig gewerkte uren inhaalt of te veel gewerkte uren compenseert.

Je daadwerkelijk te werken arbeidsduur bedraagt maximaal 11 uur per dag en 50 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur, gemeten over een periode van 13 weken, mag niet hoger zijn dan jouw formele arbeidsduur.

Je inkomen wijzigt niet. Als je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst te weinig of te veel uren hebt gewerkt, maak je afspraken om deze uren in te halen of indien mogelijk op te nemen. Als dit niet (volledig) mogelijk is, worden de uren financieel verrekend met je eindafrekening.

Pauze

Duurt je werkdag langer dan 5,5 uur, dan onderbreek je je werkdag met een onbetaalde pauze van tenminste 30 minuten.

PoA kan voor bepaalde functies afwijkende afspraken maken met de OR.

Aanpassen arbeidsduur

Zodra je minimaal een half jaar in dienst bent, kun je 1x per 12 maanden vragen om meer of minder uren te gaan werken.

Als er sprake is van een onvoorziene situatie dan kan in overleg hiervan worden afgeweken.

Wil je meer of minder gaan werken, dan dien je je verzoek minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum digitaal in bij PoA.

PoA overlegt met jou over je verzoek. Als er geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, zal PoA akkoord gaan met je verzoek om meer of minder uren te werken.

PoA reageert uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk op je verzoek. PoA geeft daarbij aan of aan je verzoek kan worden voldaan of niet. Als jij wel tijdig het verzoek hebt ingediend, maar PoA niet tijdig reageert, dan is je verzoek om meer of minder te werken doorgevoerd.

Is jouw functie hoger ingeschaald dan schaal 10? Dan kan PoA jou in overleg een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week bieden.

Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week worden de volgende arbeidsvoorwaarden naar rato verhoogd (40/36^e):

- bruto functiesalaris
- vakantie-uren
- pensioenopbouw
- minimum vakantiegeld
- 13e maand
- IKB bijdrage

Als je een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week hebt, kun je geen gebruik maken van de Werktijdverkortung 60-jarigen.

Overwerk

Als je 18 jaar of ouder bent, kan PoA je opdragen om over te werken.

Je arbeidsduur inclusief overwerk is maximaal 12 uur per dienst.

Je hebt minimaal 11 uur rusttijd tussen het einde van het overwerk en de start van je volgende dienst.

Berekening van het overwerk

Overwerk telt voor 2 uur, ook als je minder dan 2 uur overwerkt, indien:

- het overwerk minimaal 1 uur na het einde van je dienst begint, of
- het overwerk vóórafgaand aan je dienst wordt gedaan.

Werk je over tijdens een beschikbaarheidsdienst? Dan kijkt PoA naar totale duur van het overwerk in het etmaal. Alleen als het overwerk in totaal minder dan 2 uur is, wordt het overwerk op 2 uur vastgesteld.

Compensatie bij overwerk

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.

Compensatie in vrije tijd (compensatie-uren)

Je ontvangt voor het aantal uren overwerk hetzelfde aantal compensatie-uren. Dit geldt ook voor parttimers. Minimaal de helft van het aantal overuren moet je met vrije tijd (compensatie uren) compenseren.

Overlapt je rusttijd een deel van je rooster van de volgende dag en krijg je compensatie in vrije tijd voor je gewerkte overuren? Dan ontvang je voor de rusttijd die samenvalt met je werkdag een gelijk aantal compensatie-uren.

Compensatie-uren zijn nadrukkelijk bedoeld om de extra werkdruk – zo snel als mogelijk – te compenseren. Je neemt jouw compensatie-uren overwerk uiterlijk op vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin je deze compensatie-uren hebt opgebouwd.

Heb je jouw compensatie-uren overwerk dan niet opgenomen? Dan komen de nog openstaande compensatie-uren overwerk te vervallen. Tenzij je de compensatie-uren overwerk niet kon opnemen vanwege het bedrijfsbelang; in dat geval maakt PoA samen met jou afspraken over de nog openstaande uren.

Compensatie in geld (compensatie-toeslag)

Wil je niet al je overwerk in vrije tijd compenseren? Dan kan je voor maximaal de helft van je compensatie-uren overwerk compensatie in geld (compensatie-toeslag) ontvangen.

Overwerktoeslag

Is jouw functie ingeschaald in functieschaal 1 t/m 8? Dan ontvang je voor overwerk een overwerktoeslag.

Je eerste uur overwerk wordt alleen uitbetaald als het overwerken (van die keer) minimaal 2 uur heeft geduurd. Indien je overwerkt op zaterdag of zondag, dan worden alle uren uitbetaald.

In onderstaande tabel zie je hoeveel % overwerktoeslag je over je functiesalaris per uur krijgt:

Uren	Maandag	Dinsdag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00 - 06.00 uur	100%	50%	50%	75%
06.00 - 18.00 uur	Eerste 2 uur = 25%		50%	100%
18.00 - 22.00 uur	Vanaf 3 ^e uur = 50%		75%	100%
22.00 - 24.00 uur	50%	50%	75%	100%

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:

Uren	Maandag t/m vrijdag
06.00 - 18.00 uur	50%
18.00 - 06.00 uur	75%

Zodra uren met een bijzondere vergoeding stapelen, vindt geen optelsom van de percentages aan toeslagen plaats. Er wordt dan uitgegaan van het hoogst geldende percentage.

Beschikbaarheidsdienst buiten werkrooster

Zodra je 18 jaar of ouder bent, kan PoA je opdragen om je beschikbaar te houden op bepaalde tijden buiten je werkrooster voor het uitvoeren van werkzaamheden die bij jouw functie horen.

Indien je je beschikbaar moet houden, krijg je een beschikbaarheidstoeslag. In de tabel hieronder zie je de daarbij horende percentages en minimumbedragen:

Uren per maand	% van het functiesalaris	Minimumbedrag van de toeslag
minder dan 45 uur	0,5	€ 28,68
minder dan 49 uur	0,6	€ 33,45
minder dan 53 uur	0,7	€ 38,33
minder dan 58 uur	0,8	€ 43,15
minder dan 65 uur	0,9	€ 48,36
minder dan 73 uur	1,1	€ 57,57
minder dan 83 uur	1,3	€ 67,81
minder dan 96 uur	1,7	€ 83,28
minder dan 115 uur	2	€ 95,89
minder dan 144 uur	2,7	€ 115,03
minder dan 192 uur	3,75	€ 134,17
minder dan 230 uur	4,5	€ 153,38
minder dan 287 uur	5,9	€ 172,43

De bedragen worden aangepast aan algemene salariswijzigingen.

Indien je werkt tijdens een beschikbaarheidsdienst en deze uren tellen als overwerk, dan ontvang je ook de overwerktoeslag.

Je krijgt daarnaast een half compensatie-uur voor iedere 15 uur dat je je beschikbaar houdt.

Deze compensatie-uren moet je uiterlijk opnemen vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op waarin je de uren opbouwt.

De uren die je niet tijdig opneemt vervallen per 1 juli van het volgende kalenderjaar.

Zolang de protocollaire afspraak Verlofsparen geldt, kun je per jaar maximaal de helft van deze compensatie-uren die je in dat kalenderjaar hebt opgebouwd, aan je Verlofsparen toevoegen.

4 Vakantie & verlof

Voor een gezonde werk- privé balans is het van groot belang dat je ook rust. Daarvoor heeft PoA een uitgebreide set aan verlof regelingen voor verschillende momenten in jouw leven. Deze vind je terug in dit hoofdstuk.

Op de afspraken in dit hoofdstuk is de [Wet Arbeid en Zorg \(WAZO\)](#) van toepassing.

Wettelijke- en bovenwettelijke vakantie-uren

Opbouw aanspraken

Werk je fulltime, dan ontvang je per kalenderjaar 144 wettelijke vakantie-uren. Ook heb je per kalenderjaar recht op een aantal bovenwettelijke vakantie-uren. PoA noemt dit IKB-uren. Het aantal IKB-uren dat je krijgt is afhankelijk van je leeftijd en moment van indiensttreding, zie onderstaande tabel:

Leeftijd	IKB-uren op fulltime basis (parttime naar rato)	
	In dienst vóór 1 januari 1997	In dienst op of na 1 januari 1997
18 jaar		36,0
19 jaar		28,8
21 t/m 34 jaar	14,4	14,4
35 t/m 44 jaar	21,6	14,4
45 t/m 49 jaar	28,8	14,4
50 t/m 54 jaar	43,2	28,8
55 t/m 59 jaar	57,6	43,2
60 jaar en ouder	64,8	50,4

Ben je jarig en val je daardoor in een andere leeftijdscategorie? Dan wordt jouw aantal IKB-uren voor het hele kalenderjaar gebaseerd op de nieuwe categorie.

De datum waarop jij in of uit dienst treedt, bepaalt hoeveel wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren je in dat kalenderjaar opbouwt.

Uitzondering

- **Langdurig ziek:**
Ben je langer dan 6 maanden ziek, dan stopt de opbouw van je bovenwettelijke vakantie-uren. Ben je op enig moment weer voor 50% of meer van je contracturen hersteld op advies van de bedrijfsarts? Dan bouw je weer bovenwettelijke vakantie-uren op.
- **Geen salaris:**
Indien je een periode van langer dan 31 dagen geen recht hebt gehad op salaris, dan bouw je over deze periode geen (boven)wettelijke vakantie uren op. Tijdens een periode van onbetaald verlof bouw je geen (boven)wettelijke vakantie-uren op.
- **Ouderschapsverlof (onbetaald/door PoA betaald) en Langdurend zorgverlof:**
In deze perioden bouw je alleen (boven)wettelijke vakantie-uren op over de tijd dat je daadwerkelijk werkt.

Maak je gebruik van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of kortdurend zorgverlof? Dan wijzigt de opbouw van jouw vakantie-uren niet.

Opnemen vakantie-uren

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt in het jaar waarin je ze opbouwt. In overleg met PoA maak je afspraken over het opnemen van je (boven)wettelijke vakantie-uren. Ook als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent.

Voor de periode waarin je met verlof bent, wordt het aantal uren die je normaal gesproken zou werken, afgeboekt van je tegoed aan vakantie-uren. Indien een feestdag – voor zover deze niet op een zaterdag of zondag valt – in jouw vakantieperiode valt, dan worden voor deze dag géén vakantie-uren afgeboekt.

Als je vanuit je geloof of culture achtergrond op daarmee samenhangende officiële feestdagen vakantie-uren wilt opnemen, dan zal PoA je daartoe de gelegenheid stellen zolang het bedrijfsbelang dit toelaat.

PoA kan een toegewezen vakantieperiode wijzigen of geheel intrekken, als daar gewichtige redenen voor zijn. PoA vergoedt de schade die je daardoor lijdt.

Inkomen tijdens vakantie en verlof

Tijdens je vakantie en verlofdagen blijft je salaris gelijk, tenzij anders is bepaald.

Ziek en vakantie

Word je ziek tijdens je vakantie en zou je daardoor normaliter je werk niet hebben kunnen doen, dan worden deze dagen niet in mindering gebracht op je tegoed aan vakantie-uren. Je dient hiervoor wel te voldoen aan de voorwaarden van het verzuimprotocol van PoA.

Indien je ziek bent en op vakantie wilt, kan dat alleen met toestemming van je leidinggevende én de Arboarts. In dat geval worden je vakantie-uren afgeboekt van je tegoed aan vakantie-uren. In het verzuimprotocol PoA vind je de regels over ziekte en vakantie.

Kan jij op medische indicatie een gedeelte van jouw werktijd werken en neem je verlof op? Dan wordt een hele dag van je tegoed aan vakantie-uren afgeboekt als je voor dat gedeelte van die dag verlof opneemt.

Vervaltermijn (boven)wettelijke vakantie-uren

Neem je je wettelijke vakantie-uren niet op, dan vervallen ze per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de uren zijn opgebouwd. Dit gebeurt op grond van [artikel 7:640a BW](#).

Neem je jouw bovenwettelijke vakantie-uren/IKB-uren niet op en laat je deze uren ook niet uitbetalen? Dan worden deze automatisch 5 jaar nadat deze zijn opgebouwd toegevoegd aan het verlofsparen.

Uitbetaling vakantie-uren tijdens dienstverband

Wettelijke vakantie-uren kunnen tijdens je dienstverband niet worden uitbetaald.

Bovenwettelijke/IKB-uren kun je wel tijdens je dienstverband laten uitbetalen. Dat kan alleen zolang ze nog niet zijn toegevoegd aan het Verlofsparen.

Verrekening vakantie-uren bij einde dienstverband

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt voordat je uit dienst treedt.

Heb je bij het einde van je dienstverband niet alle vakantie-uren opgenomen? Dan worden deze uitbetaald. Uitbetaling vindt plaats op basis van je dan geldende inkomen + IKB per uur. Ditzelfde geldt in geval van overlijden.

Heb je bij het einde van je dienstverband meer vakantie-uren opgenomen dan waarop je recht had? Dan wordt dit verrekend of teruggevorderd op basis van je inkomen + IKB per uur.

Uitzondering

In geval van overlijden worden eventueel te veel opgenomen vakantie-uren niet verrekend of teruggevorderd.

ADV

Je kan in overleg met je leidinggevende extra uren werken om extra verlofuren op te bouwen. Deze uren heten ADV.

Je mag gemiddeld maximaal 1/9^e van je formele arbeidsduur per week aan ADV opbouwen. Je feitelijke werktijd, inclusief ADV, mag niet meer dan 42 uur per week zijn.

Tijdens zwangerschaps-, bevallingsverlof en ouderschapsverlof bouw je geen ADV op.

De opbouw of opname van ADV kan – vanwege bedrijfsbelang – worden ingeroosterd.

Niet opgenomen ADV-uren vervallen aan het einde van elk kalenderjaar. Zolang de protocollaire afspraak Verlofsparen geldt, mag je per jaar maximaal de helft van jouw ADV-uren aan Verlofsparen toevoegen.

Ga je uit dienst en heb je nog ADV-uren open staan, dan betaalt PoA deze uren uit.

ADV en ziekte

Ziekte (gedeeltelijk) kan van invloed zijn op de opbouw van je ADV.

Er zijn 3 situaties:

- *Zowel opbouw als opname van ADV zijn ingeroosterd:*
De opbouw en opname wijzigt in principe niet. Indien de verhindering is ontstaan vóór de opname van ADV, wordt de opname opgeschort.
- *Alleen de opbouw van je ADV is ingeroosterd:*
In dit geval bouw je ADV als je langer dan 4 weken aaneengesloten niet in staat bent geweest de ADV te werken. Dit duurt totdat je weer volledig hersteld bent.
- *Alle overige gevallen:*
Vanaf het moment dat je niet in staat bent je ADV te werken, totdat je volledig hersteld bent, bouw je geen ADV op.

Verlof op feestdagen

Je krijgt – indien het werk het toelaat – vrij op onderstaande feestdagen voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:

- nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag
- 1 mei (Dag van de Arbeid)
- 5 mei (Bevrijdingsdag)

Werk je in een semi/volcontinu rooster en ben je roostervrij op een feestdag voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen? Dan krijg je *feestdagcompensatie* voor een volle dienst.

Moet je (gedeeltelijk) werken op een feestdag? Dan krijg je feestdagcompensatie voor de uren die je op de feestdag werkt. Dit geldt niet als je vanuit overwerk al recht hebt op overwerk compensatie-uren.

Als je recht hebt op feestdagcompensatie voor een gedeelte van een half uur, dan wordt het feestdagcompensatie naar boven afgerond op halve uren.

Je krijgt naar rato van je contractsomvang feestdagcompensatie. Als een feestdag valt op jouw roostervrije dag – niet zijnde de roostervrije dag vanuit je semi/volcontinu rooster – en voor zover deze niet valt op een zaterdag of zondag, dan ontvang je feestdagcompensatie. Deze compensatie bedraagt 7,2 uur x parttime percentage.

Je neemt de feestdagcompensatie op in het kalenderjaar waarin je het toegekend krijgt. Feestdagcompensatie dat op 31 december van enig kalenderjaar niet is opgenomen vervalt.

Uitzondering

Werk je in een semi/volcontinu rooster en krijg je feestdagcompensatie voor de Kerstdagen? Dan mag je deze compensatie-uren tot uiterlijk 31 maart van het volgende kalenderjaar opnemen. Daarna komen deze uren te vervallen.

Betaling in plaats van verlof op feestdagen

In 2 situaties betaalt PoA jouw feestdagcompensatie uit:

- Als je vanwege zwaarwegend bedrijfsbelang je feestdagcompensatie niet tijdig (volledig) kon opnemen; of
- Als je uit dienst gaat en nog feestdagcompensatie open hebt staan.

Feestdagcompensatie wordt dan uitbetaald tegen je inkomen + IKB per uur.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschap

De komst van een kind is een bijzonder moment. Zowel de wet als PoA hebben hierover nadere afspraken gemaakt. We maken een verschil tussen zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.

Als je niet ziek bent vanwege je zwangerschap, dan kan je verlof tussen de 6 en 4 weken voor de uitgerekende datum ingaan.

Bij meerlingen is dit respectievelijk tussen de 10 en 8 weken.

Ben je wel ziek tijdens de zwangerschap, dan gaat het bevallingsverlof in ieder geval 6 weken voor de uitgerekende datum in.

De uitgerekende datum krijg je te horen van je verloskundige of arts. De schriftelijke verklaring hiervan lever je in bij PoA.

Bevalling

De dag na jouw bevalling gaat je bevallingsverlof in. Het bevallingsverlof bedraagt minimaal 10 weken. Indien je 4 weken van tevoren bent gestopt met werken, heb je recht op 12 weken aansluitend bevallingsverlof.

De eerste 6 weken van je bevallingsverlof neem je aaneengesloten op. Het laatste deel van je bevallingsverlof kun je eventueel, en altijd in overleg met je leidinggevende, flexibel opnemen. Let op, dit moet wel binnen een periode van 30 weken.

Ben je ziek in de periode dat je recht hebt op een zwangerschaps- of bevallingsuitkering? Dan tellen die dagen als zwangerschaps- en bevallingsverlof.

In sommige situaties loopt het anders dan gehoopt. Een kind wordt ziek en wordt opgenomen in het ziekenhuis. In dat geval wordt jouw bevallingsverlof verlengd met het aantal opname dagen, vanaf de 8^{ste} dag van opname tot het einde van de ziekenhuisopname, met de maximale duur van 10 weken wettelijke termijn WAZO. Deze verlenging is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee jouw bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke bevallingsdatum wordt verlengd.

Hoe de situatie daarna wordt geregeld, spreek je in onderling overleg af met PoA. Er bestaan namelijk ook andere vormen van verlof die in deze periode aangewend kunnen worden.

Indien je tijdens jouw bevallingsverlof overlijdt en het leven hebt geschonken aan je kind, heeft jouw partner recht op het resterende bevallingsverlof in de zin van behoud van loondoorbetaling.

Je werkt mee met het aanvragen van de nodige verzekeringen en (UWV) voorzieningen en de uitbetaling daarvan aan PoA.

Indien als gevolg van verwijtbaar handelen of nalatigheid PoA schade of hinder ondervindt in de uitbetaling van de uitkering, wordt het mindere deel in mindering gebracht op je salaris.

Geboorteverlof voor de partner

Krijgt jouw partner een kind, dan kun je (aanvullend) geboorteverlof opnemen.

De wettelijke regels en voorwaarden die hiervoor gelden vanuit de WIEG kun je vinden op de [website van de Rijksoverheid](#).

Adoptieverlof

PoA biedt faciliteiten als je in het kader van adoptie de zorg toevertrouwd krijgt voor een kind. Het maakt hierbij niet uit in welke fase jij je in de adoptieprocedure bevindt. Zodra de adoptie formele vormen aanneemt, kan je in gesprek met PoA om hierover passende afspraken te maken.

Je hebt in verband met de adoptie van een kind recht op maximaal 4 weken betaald verlof. Je mag dit verlof gespreid opnemen in een periode van 26 weken gerekend vanaf 4 weken vóór de feitelijke adoptie.

Adopteer je tegelijkertijd 2 of meer kinderen? Dan heb je voor elk kind aanspraak op het adoptieverlof.

Neem je langdurig een pleegkind op in je gezin, die is ingeschreven op jouw adres (Gemeentelijke Basis Administratie) en zorg je ingevolge een pleegcontract duurzaam voor een pleegkind in de zin van de Wet op de Jeugdzorg? Dan gelden alle regels rondom adoptieverlof ook voor jou.

Je werkt mee aan het aanvragen van uitkering en middelen in verband met het adoptie en of verlof voor het pleegkind.

Indien PoA schade of hinder ondervindt in de uitbetaling van de uitkering als gevolg van jouw verwijtbaar handelen of nalatigheid, wordt het mindere deel in mindering gebracht op je salaris.

Ouderschapsverlof

Algemeen

Ouderschapsverlof biedt de mogelijkheid om werk en de zorgtaken thuis beter te combineren. Het gaat hierbij om het biologische, pleeg- of adoptiekind dat ingeschreven staat op jouw woonadres. Jouw ouderschapsverlof is bedoeld voor de zorg van de aan jouw toevertrouwde kinderen en hier past geen betaalde arbeid op deze dag bij.

Voor jouw kind jonger dan 8 jaar kun je ouderschapsverlof aanvragen. Je hebt per kind in totaal recht op ouderschapsverlof van maximaal 26 keer je werktijd per week.

Beval je van een meerling of adopteer je meer kinderen tegelijk? Dan heb je voor elk kind recht op (gedeeltelijk betaald) ouderschapsverlof.

Voor een deel van de periode dat je recht hebt op ouderschapsverlof kun je in aanmerking komen voor gedeeltelijke loondoorbetaling.

Per augustus 2022 geldt wettelijk dat de 1e 9 weken van je ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald worden door het UWV. Voorwaarde is dat je deze 9 weken ouderschapsverlof opneemt in het 1^e levensjaar van je kind.

PoA biedt daarnaast gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof aan voor een periode van maximaal 13 keer jouw wekelijkse arbeidsduur.

Je kan de wettelijke regeling en het door PoA gedeeltelijk betaalde ouderschapsverlof niet gelijktijdig inzetten. Je maakt zo mogelijk eerst gebruik van de wettelijke regeling. Daarna kan je de gedeeltelijke doorbetaling van PoA aanvragen.

Aanvraag en opname

Je vraagt het ouderschapsverlof minimaal twee maanden vóór de gewenste ingangsdatum aan.

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, of
- meer uren verlof per week dan de helft van de werktijd per week.

PoA kan om redenen van bedrijfsbelang je verzoek afwijzen.

Je kan het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzetten. Indien je daarna opnieuw ouderschapsverlof wilt opnemen, kan je hiervoor een nieuwe aanvraag indienen.

Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof door PoA

Om het opnemen van ouderschapsverlof voor elke loonschaal mogelijk te maken, geldt de volgende staffel voor gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof door PoA:

Functiesalaris in	% loondoorbetaling functiesalaris
Salarisschaal 1	90%
Salarisschaal 2	85%
Salarisschaal 3	80%
Salarisschaal 4	70%
Salarisschaal 5	60%
Salarisschaal 6 en hoger	50%

Overige aanspraken bij ouderschapsverlof

Tijdens je ouderschapsverlof:

- wijzigen je te betalen premies en inhoudingen niet;
- is de opbouw van jouw vakantiegeld en 13^e maand naar rato van de uren die je daadwerkelijk werkt;
- bouw je geen ADV op;
- bouw je – tijdens je onbetaalde en het door PoA gedeeltelijk betaalde ouderschapsverlof – vakantie-uren op over de tijd dat je daadwerkelijk werkt.

Ben je langer dan 4 weken ziek tijdens je ouderschapsverlof? Dan wordt je ouderschapsverlof na deze 4 weken stopgezet. Vanaf dat moment ontvang je weer je volledige inkomen en bouw je volledig vakantiegeld, 13^e maand en vakantie-uren op.

Als je hersteld bent en opnieuw gebruik wilt maken van ouderschapsverlof, kun je een nieuwe aanvraag indienen.

Terugbetaling betaald ouderschapsverlof

Heb je gebruik gemaakt van het door PoA gedeeltelijk betaalde ouderschapsverlof? En vraag je binnen 3 maanden na afloop van het ouderschapsverlof urenvermindering aan? Dan betaal je over de uren dat je minder gaat werken naar rato jouw betaalde ouderschapsverlof terug.

Neem je binnen 6 maanden na het einde van je betaalde ouderschapsverlof vrijwillig ontslag bij PoA of wordt op jouw initiatief je tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengd, dan moet je het door PoA betaalde ouderschapsverlof terugbetalen. Dit geldt ook als jouw arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen op initiatief van PoA wordt beëindigd.

Uitzondering

Is er sprake van een overplaatsing van je partner? Dan begrijpt PoA dat het onredelijk is om de arbeidsovereenkomst in stand te houden en hoef je het betaalde ouderschapsverlof niet terug te betalen.

Zorgverlof

Je hebt recht op verlof conform onderstaande tabel:

	Kortdurend zorgverlof	Langdurig betaald zorgverlof**	Langdurig onbetaald zorgverlof**
Gebeurtenis	Noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte* van je: <ul style="list-style-type: none"> • partner • eigen kind of kind van jouw partner • inwonend pleegkind • eigen (groot) ouder, broer/zus, kleinkind • persoon met wie je een sociale relatie hebt waarbij de te verlenen verzorging redelijkerwijs door jou dient te worden verleend. 	De verzorging i.v.m. een levensbedreigende ziekte van je: <ul style="list-style-type: none"> • partner • kind • inwonend pleegkind • eigen ouder. 	Noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte of hulpbehoefendheid van je: <ul style="list-style-type: none"> • partner; • eigen kind of kind van jouw partner; • inwonend pleegkind; • eigen (groot)ouder, kleinkind, broer/zus; • persoon met wie je een sociale relatie hebt waarbij de te verlenen verzorging redelijkerwijs door jou dient te worden verleend.
Inkomen tijdens de zorgverlof uren	70% van jouw inkomen.	50% van jouw inkomen. De opbouw van je vakantiegeld is o.b.v. jouw gekorte inkomen.	Zonder behoud van jouw inkomen. De opbouw van je vakantiegeld en 13e maand is o.b.v. jouw gekorte inkomen.

	Kortdurend zorgverlof	Langdurig betaald zorgverlof**	Langdurig onbetaald zorgverlof**
Duur verlof	In elke periode van 12 opvolgende maanden maximaal 2 keer jouw wekelijkse arbeidsduur.	In elke periode van 12 opvolgende maanden maximaal 6 keer jouw wekelijkse arbeidsduur. Je mag dit verlof gespreid opnemen in een periode van maximaal 12 weken.	In elke periode van 12 opvolgende maanden, maximaal 6 keer jouw wekelijkse arbeidsduur.
Vakantie-uren		Opbouw van je vakantie-uren is o.b.v. de uren die je daadwerkelijk werkt.	Opbouw van je vakantie-uren is o.b.v. de uren die je daadwerkelijk werkt.

*PoA kan achteraf van je verlangen dat je aannemelijk maakt dat je jouw arbeid niet hebt verricht i.v.m. de noodzakelijke verzorging van een persoon zoals hier bedoeld.

**Ben je door ziekte niet in staat te werken, dan wordt het langdurig zorgverlof niet opgeschort. Je krijgt jouw volledige maandinkomen, vakantie-uren en vakantiegeld:

- bij betaald langdurig zorgverlof, vanaf de 8^{ste} ziekte dag;
- bij onbetaald langdurig zorgverlof vanaf de 15^e ziekte dag. In dit geval wordt ook jouw 13^e maand weer volledig opgebouwd.

Verlof bij huwelijk en jubilea

Je kan betaald verlof aanvragen voor:

Gebeurtenis	Betaald verlof
Jouw 25-, 40 en 50-jarige bedrijfsjubileum	1 dag naar keuze
Jouw ondertrouw en huwelijk	4 dagen rondom gebeurtenis
Huwelijk van (schoon)ouders en (schoon)kinderen	Dag zelf
Jouw 25- en 40-jarige huwelijksjubileum	1 dag naar keuze
25- of 40-jarige huwelijksjubileum van (schoon)ouders en (schoon)kinderen	Dag zelf

Werk jij parttime, dan krijg je hetzelfde aantal dagen.

Binnen PoA is een geregistreerd partnerschap gelijkgetrokken met een huwelijk.

Verlof bij overlijden

Je kan betaald verlof aanvragen voor:

Gebeurtenis	Betaald verlof
Overlijden van je partner, (stief/pleeg/schoon) ouders en (stief/pleeg) kinderen	Periode tussen het overlijden en de uitvaart.

Overlijden van familie in de 2 ^e graad en je (bet)overgrootouders en je achterkleinkinderen	Korte redelijke periode
Rouwverwerking indien de uitvaart van (stief/pleeg/schoon) ouders of (stief/pleeg) kinderen 1 dag na het overlijden plaatsvindt	1e week na het overlijden
Het regelen van de uitvaart van je partner en familie t/m de 3e graad	1 dagdeel
De uitvaart van je partner en familie t/m 3e graad en betovergrootouder.	Dag van de uitvaart
Executeur-testamentair voor je partner of familie t/m 3 ^e graad	Maximaal 4 dagen

Werk jij parttime, dan krijg je hetzelfde aantal dagen.

Calamiteitenverlof

Bij onvoorziene omstandigheden waarbij directe, noodzakelijke inzet of handelen van je is gewenst, kun je calamiteitenverlof opnemen. In die gevallen stelt PoA je in de gelegenheid voor hetgeen wat noodzakelijk en direct nodig is, dit stem je af met je leidinggevende.

Dit geldt voor situaties als:

- Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder een bevalling van je partner;
- Een door de wet of overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding en welke niet in je vrije tijd kan;
- De uitoefening van het actief kiesrecht;
- Bij acute ernstige ziekte van een kind, of acuut levensgevaar.

De maximale en redelijke duur gaat in overeenstemming met je leidinggevende.

Overig verlof

Je ontvangt op jouw verzoek betaald verlof:

- voor (para) medisch consult of behandeling. Hiervoor geldt een maximum van 2 uur, ongeacht jouw woonplaats. Voor consult of behandeling in een polikliniek kan PoA eventueel meer dan 2 uur extra verlof toekennen, als de afspraak buiten jouw toedoen niet op de afgesproken tijd kon plaatsvinden;
- als je vanuit jouw werknemerschap bij PoA verplicht wordt te verschijnen of je beschikbaar te houden voor een (klachten)commissie, rechter of personen die door PoA zijn opgedragen onderzoek te leiden, en jou wordt verzocht inlichtingen te vertrekken;
- voor zover nodig: voor sollicitatie naar een andere functie gedurende de opzegtermijn van jouw arbeidsovereenkomst, bij opzegging op initiatief van PoA;
- voor bezoek aan de bedrijfsarts als dit niet op een reguliere werkdag kan worden gepland.

Je probeert jouw afspraak buiten werktijd te plannen. Indien dit niet lukt, overleg je met PoA.

Onbetaald verlof

Je kan onbetaald verlof aanvragen als je langer dan 1 jaar in dienst bent van PoA. De periode voor onbetaald verlof is minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden.

Je kan elk jaar maximaal één periode van onbetaald verlof aanvragen. In 5 jaar tijd kun je in totaal maximaal 18 maanden onbetaald verlof opnemen. In bijzondere situaties kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

Uitzondering

Drie jaar direct voorafgaand aan jouw pensionering kan je voor deze gehele periode onbetaald verlof aanvragen.

Je kan volledig of gedeeltelijk onbetaald verlof opnemen.

Je vraagt onbetaald verlof minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan.

Onbetaald verlof kan alleen tussentijds worden beëindigd als jij en PoA dat samen afspreken.

Tijdens onbetaald verlof mag je niet ergens anders werken. Als je dat wel doet, kan PoA je onbetaald verlof intrekken.

Indien je gedeeltelijk onbetaald verlof opneemt en ziek wordt, dan stopt het onbetaalde verlof op de 15^e ziektedag.

Heb je volledig onbetaald verlof en word je ziek? Dan kan PoA in schrijnende gevallen het onbetaald verlof beëindigen. Dit kan niet als je aansluitend met pensioen zou gaan.

Je onbetaald verlof stopt zodra je met zwangerschapsverlof gaat.

Je bouwt geen vakantie-uren op over de uren onbetaald verlof.

Tijdens je onbetaald verlof heb je geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toelagen en (kosten), tenzij anders bepaald in deze cao. Bij gedeeltelijk onbetaald verlof, worden de vergoedingen naar rato stopgezet.

Je tegemoetkoming in de ziektekosten wordt stopgezet na 31 aaneengesloten kalenderdagen onbetaald verlof.

Maak je langer dan 3 maanden gebruik van volledig onbetaald verlof? Dan schuift het moment van je periodieke verhoging op met dezelfde periode als je verlof duurt.

Pensioenopbouw en premieverdeling tijdens onbetaald verlof

PoA maakt met jou afspraken over de terugbetaling van de voorgeschoten premies, middels maandelijksse inhouding op het salaris. Zie onderstaande tabel voor een overzicht:

Periode onbetaald verlof	Periodiek datum	Ziekte-kosten bijdrage	Werkgevers deel pensioen	Werknemers deel pensioen
1 maand	Blijft gehandhaafd	PoA betaalt door	Wordt doorbetaald	Allereerst voorgeschot en door PoA en later ingehouden op het loon
1 - 3 maanden	Blijft gehandhaafd	1 ^e maand wordt door PoA doorbetaald,	Wordt doorbetaald	Allereerst voorgeschot en door PoA en later

Periode onbetaald verlof	Periodiek datum	Ziekte-kosten bijdrage	Werkgevers deel pensioen	Werknemers deel pensioen
		daarna stopt het		ingehouden op het loon
> 3 maanden	Schuift op met eenzelfde periode als het onbetaald verlof duurt	1 ^e maand wordt door PoA doorbetaald, daarna stopt het	Allereerst voorgeschot en door PoA en later ingehouden op het loon	Allereerst voorgeschot en door PoA en later ingehouden op het loon

Verzuim bij collectieve actie

Neem jij deel aan een collectieve actie waardoor je niet kan werken? Dan heb je voor de uren dat je niet werkt, geen recht op loon, tenzij je hiervoor vakantie-uren of ADV opneemt.

Is de collectieve actie tijdig aangemeld (tenminste 2x24 uur op werkdagen), kortdurend (maximaal 3 uur) en is de werkonderbreking eenmalig (voor hetzelfde actiedoel)?

Dan betaalt PoA voor de uren dat je niet werkt, jouw loon door.

Mantelzorg

PoA stelt jou in gelegenheid om mantelzorg te verlenen.

Je maakt met jouw leidinggevende afspraken over de indeling van jouw werktijden. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Vakbondsverlof

Is jouw vakbond partij bij deze cao? En ben jij door jouw vakbond aangewezen als kaderlid en word je uitgenodigd voor vakbondsvergaderingen en -activiteiten? Dan heb je aanspraak op vakbondsverlof. Dit extra verlof is met behoud van jouw maandinkomen. Je kunt het extra verlof aanvragen via jouw leidinggevende. Bij het aanvragen vermeld je de reden en overleg je de uitnodiging. PoA kent het vakbondsverlof toe, mits het bedrijfsbelang dit toelaat.

Je dient tijdig je aanvraag voor vakbondsverlof in conform onderstaande tabel:

Lengte verlofaanvraag:	Indienen aanvraag van tevoren:
< 1 werkdag	ten minste 2 werkdagen
1 werkdag < 2 werkdagen	ten minste 5 werkdagen
>2 werkdagen	ten minste 10 werkdagen

Op uitnodiging van jouw vakbond geldt het vakbondsverlof voor de volgende vergaderingen en activiteiten:

Vergadering / activiteit:	Deelname door:
Algemene ledenvergadering (ALV) vakbond	Lid (hoofd)bestuur vakbond en afgevaardigde PoA
Hoofdbestuur vergadering	Lid hoofdbestuur vakbond
Bondsraad- en bestuursvergadering	Lid bondsraad of bestuursraad vakbond
Groepsraad vergadering	Lid landelijke groepsraad vakbond

Vergadering / activiteit:	Deelname door:
ALV centrale vakbond	Vertegenwoordiger vakbond aan de centrale vakbond
Ontplooien van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen jouw vakbond	Kaderlid
Cursus georganiseerd door jouw vakbond	Kaderlid
Individuele belangenbehartiging	Kaderlid alzijnde vakbondsconsulent

5 Waardering: salaris, vergoedingen en IKB

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.

Algemeen

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*.

Minimum functiesalaris

Je functiesalaris is nooit lager dan het minimuminkomen zoals dat in de [Wet minimumloon en minimumvakantietoelage](#) staat vermeld.

Functiesalaris

Je functiesalaris is het bedrag dat je per maand verdient, zonder je eventuele toelagen of toeslagen. Dit bedrag staat opgenomen in de salarisschaal die op jouw functie van toepassing is. De bedragen in salarisschalen zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.

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.

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 toeslagen.

Salarisschalen

De salarisschalen met de daarbij behorende bruto functiesalarissen per maand staan hieronder vermeld.

Salarisschalen per 1 april 2022

Periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1751	1791	1837	1888	1944	2071	2322	2657	2946	3176
1	1791	1852	1911	1972	2036	2165	2421	2763	3071	3324
2	1835	1910	1986	2055	2124	2258	2518	2872	3197	3472
3	1877	1971	2061	2140	2218	2353	2614	2977	3321	3619
4	1922	2029	2138	2222	2313	2446	2712	3084	3447	3767
5	1965	2089	2212	2308	2403	2543	2809	3194	3572	3915
6	2008	2149	2289	2392	2494	2633	2908	3300	3698	4062
7	2052	2209	2362	2474	2588	2728	3006	3407	3823	4210
8	2096	2269	2440	2558	2679	2821	3103	3514	3948	4356
9	2140	2327	2515	2643	2772	2916	3199	3622	4072	4504
10	2182	2389	2590	2725	2865	3010	3296	3729	4199	4651
11	2224	2448	2665	2809	2956	3106	3394	3835	4324	4798

Periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3502	3805	4186	4568	5100	5418	5824	6235	6900	7645
1	3653	3961	4341	4725	5255	5603	6036	6486	7168	7937
2	3802	4120	4501	4881	5406	5787	6254	6735	7438	8226
3	3955	4273	4657	5034	5560	5974	6469	6986	7708	8516
4	4104	4431	4813	5190	5714	6161	6682	7235	7978	8806
5	4257	4590	4967	5343	5869	6347	6899	7487	8249	9097
6	4407	4746	5122	5497	6022	6532	7113	7737	8517	9388
7	4559	4901	5275	5650	6177	6718	7328	7986	8788	9675
8	4711	5056	5430	5803	6330	6904	7543	8235	9058	9969
9	4860	5209	5583	5957	6484	7089	7758	8488	9327	10256
10	5008	5364	5737	6112	6638	7277	7973	8737	9599	10547
11	5156	5519	5891	6264	6792	7461	8186	8987	9868	10837

PoA kan in overleg met de bij de cao betrokken vakorganisaties de bedragen in de cao wijzigen.

Vaststelling van je functiesalaris

Kom je bij PoA werken, dan wordt jouw salaris gebaseerd op de salarisschaal die hoort bij jouw functie. We noemen dit het functiesalaris. Afhankelijk van je kennis en ervaring wordt de instapperiode binnen jouw salarisschaal bepaald.

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.

Functiewaardering

PoA gebruikt voor het indelen en waarderen van functies de 'Methode voor het Rangordenen van Functies'. De functies worden op basis van de weging ingedeeld in een salarisschaal.

Als het aan de orde is overlegt PoA met de OR over een wijziging of een nieuw in te voeren systeem van functiewaardering.

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.

Periodieke verhoging

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.

Periodiekdatum

Je periodiekdatum is in basis de datum waarop je bij PoA in dienst bent gekomen.

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.

Ingang periodieke verhoging

Je periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de maand waarop je op deze verhoging aanspraak maakt.

Periodieke verhoging en onbetaald verlof

Maak je gebruik van volledig onbetaald verlof dat langer duurt dan drie maanden? Dan schuift het moment van je periodieke verhoging op met dezelfde duur als je verlof.

Collectieve aanpassing van de periodiekdatum

Als PoA een beoordelingssysteem kent met een jaarcyclus die start op 1 januari, dan kan PoA de periodiekdatum op 1 januari stellen.

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 met terugwerkende kracht

Word je bevorderd met terugwerkende kracht? Dan krijg je een nabetaling van het verschil.

Samenvallen datum van bevordering en periodieke verhoging

Valt de datum van je bevordering samen met je periodieke verhoging? Dan vindt eerst je periodieke verhoging plaats en daarna je bevordering.

Periodiekdatum bij bevordering

Na je bevordering is je periodiekdatum gelijk aan de eerste dag van de maand waarin je bevordering is ingegaan, tenzij voor alle medewerkers de periodiekdatum op 1 januari is vastgesteld.

Bevordering na waarnemingsperiode

Heb je direct voorafgaand aan je bevordering dezelfde hogere functie waargenomen? Dan wordt jouw periodiekdatum vastgesteld op de eerste dag van de maand waarin je de functie bent gaan waarnemen.

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.

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.

Vakantiegeld

PoA kent sinds 2022 een Individueel Keuze Budget (IKB) waarin als bron het vakantiegeld is opgenomen. Je kunt hierin jouw keuze maken. De waarde van je vakantiegeld is 8% van je inkomen dat je per kalenderjaar ontvangt. Je bouwt elke maand 1/12^e deel op en kan via het IKB zelf kiezen wanneer jij dit budget wilt ontvangen.

Minimum vakantiegeld

Het vakantiegeld is nooit lager dan de minimum vakantiebijslag genoemd in de [Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag](#).

Als je bij einde dienstverband een reservering van je vakantiegeld in je IKB hebt staan, wordt dit bedrag opgenomen in de eindafrekening.

Individueel Keuzebudget (IKB)

Jouw IKB bestaat uit twee delen:

- Tijd (je IKB-uren);
- Geld (je IKB-budget).

IKB-uren

Jouw IKB-uren zijn je bovenwettelijke uren. Je kunt je IKB-uren op 3 manieren gebruiken:

- opnemen als verlof;
- laten uitbetalen (de waarde van 1 IKB-uur is je inkomen per uur plus 17,88% IKB van dat moment);
- toevoegen aan je Verlofsparen.

IKB-uren verjaren na 5 jaar. Zolang de regeling Verlofsparen geldt, zal PoA de IKB-uren die niet op tijd zijn gebruikt, toevoegen aan het Verlofsparen.

IKB-budget

Je IKB-budget bestaat uit de volgende bronnen:

- vakantiegeld 8%;
- 13e maand 8,38%;
- IKB-bijdrage 1,5%.

Je IKB-budget loopt steeds per kalenderjaar en per maand bouw je (1/12^e deel) op. Je kan alleen dat deel van het IKB-budget gebruiken wat je al hebt opgebouwd. Zo voorkom je dat je in de 'min' komt te staan en hoeven we nooit iets te verrekenen.

Maak je zelf geen keuze en staat er in december nog geld in je IKB-budget, dan betaalt PoA dat automatisch uit in december.

IKB budget:	%	Grondslag:	Minimum
Vakantie-geld	8%	Het totale inkomen over het kalenderjaar*.	Minimaal gelijk aan het minimum vakantiegeld conform Wet Minimumloon en minimumvakantie-bijslag
13 ^e maand	8,33%	Het totale functiesalaris over het kalenderjaar*.	€ 1.750,-
IKB bijdrage	1,5%	Het totale functiesalaris over het kalenderjaar, verhoogd met het vakantiegeld.	€ 400,-

**Word je vanwege langdurig ziekteverzuim gekort op je inkomen? Dan blijft je vakantiegeld en 13^e maand wel gebaseerd op je oorspronkelijke volledige inkomen.*

Je kunt je IKB-budget laten uitbetalen. Je kan kiezen periodiek of flexibel in het jaar een bedrag te ontvangen of in december het gehele bedrag in één keer te ontvangen.

Je kunt je IKB-budget ook inzetten voor de volgende doelen:

- Kopen van maximaal 72 IKB uren. Als parttimer kun je naar rato uren kopen. Je koopt deze IKB uren tegen je inkomen inclusief IKB per uur;
- Netto vergoeding voor jouw eigen kosten woon-werkverkeer met het open vervoer;
- Aanvullende reiskostenvergoeding;
- Aanvullende studiekostenvergoeding;
- Nettobedrag voor je ABP Extra Pensioen;
- Netto vergoeding voor de vakbondscontributie.

Gratificatie voor bijzondere verdiensten

Je kunt een gratificatie krijgen voor bijzondere incidentele verdiensten bij het vervullen van je functie.

Op het intranet van PoA vind je informatie over het gratificatiebeleid.

Inhoudingen bij gratificaties

Hieronder staan de inhoudingen bij gratificaties vermeld.

Het bruto bedrag van de gratificatie staat op je salarisspecificatie.

Hoogte van de gratificatie	Loonbelasting / Premie volksverzekeringen / Verplicht in te houden premies
Lager dan € 454,-	Voor rekening van PoA.
Vanaf € 454,-	<ul style="list-style-type: none"> • Tot en met € 454,- voor rekening van PoA. • Daarboven doorbelasting naar medewerker.

Persoonlijke toelage

Als jij je onderscheidt door een bijzondere structurele vervulling van je functie, dan kun je een persoonlijke toelage krijgen. Deze toelage kan PoA jou voor maximaal van 5 jaar toekennen.

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.

Waarnemingstoelage

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.

Feestdagtoelage

Bij PoA komen de volgende feestdagen voor een toeslag in aanmerking:

- nieuwjaarsdag
- eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag
- 5 mei (Bevrijdingsdag)

Heb je in opdracht van PoA gewerkt op een (gedeelte van een) feestdag? Dan krijg je per gewerkt uur een *feestdagtoelage* van 100% van je uursalaris.

Onregelmatigheidstoelage (ORT)

Bij PoA geldt een dagvenster voor de uren die vallen tussen 06.00 uur en 18.00 op maandag tot en met vrijdag.

Werk je op deze uren, dan geldt er geen ORT. Heb je gewerkt op uren buiten het dagvenster? Dan krijg je wel een ORT.

Klokurenmatrix

Uren	maandag	dinsdag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 - 06.00 uur	70%	40%	40%	70%
06.00 - 18.00 uur	-	-	40%	50%
18.00 - 22.00 uur	25%	25%	70%	70%
22.00 - 24.00 uur	40%	40%	70%	70%

Wekelijkse rustdag en rooster

Vier je vanwege jouw geloof de wekelijkse rustdag op zaterdag? Dan gelden voor jou de percentages in de kolom van zondag bij een roosterdienst op zaterdag. En bij een roosterdienst op zondag gelden de percentages als aangegeven bij zaterdag.

Roosterwijzigingstoelage

Roosterwijziging

Je hebt in basis een vast rooster. Door omstandigheden kan PoA je vragen om op een ander tijdstip te werken. Hierdoor kan er sprake zijn van een roosterwijziging.

Van een roosterwijziging is sprake zodra er gedurende je eigen rooster een wijziging in je rooster komt voor de uren:

- tussen 18.00 uur en de daaropvolgende dag 08.00 uur; en
- tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur.

Roosterwijzigingstoelage

Je ontvangt roosterwijzigingstoelage:

- bij een tijdelijke roosterwijziging, of
- een roosterwijziging die korter dan 31 dagen voor ingang door PoA aan jou bekend heeft gemaakt.

Je ontvangt de roosterwijzigingstoelage voor de duur dat de roosterwijziging korter dan 31 dagen van tevoren door PoA aan jou is gemeld.

Hoogte roosterwijzigingstoelage

Je roosterwijzigingstoelage wordt berekend over je gewerkte uren die niet in je oude werkrooster voorkomen:

- voor die uren tijdens de eerste 7 dagen, krijg je overwerktoelage. Dit geldt ook als jij een functiesalaris boven schaal 8 ontvangt;
- voor die uren tijdens de overige dagen krijg je ORT.

ORT bij roosterwijzigingen

Duurt jouw roosterwijziging korter dan 31 kalenderdagen? Dan betaalt PoA jouw ORT op basis van je gebruikelijke eigen rooster. Als je roosterwijziging langer duurt, past PoA de ORT aan je nieuwe rooster aan.

Arbeidsmarkttoelage

PoA kan jou een arbeidsmarkttoelage geven, met als doel jou te werven of te behouden binnen PoA.

Hoogte van de arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage ontvang je maandelijks bij je salaris. 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. Bij uitzondering kan hiervan worden afgeweken.

Beëindiging van de arbeidsmarkttoelage

PoA kan je arbeidsmarkttoelage beëindigen zodra de omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Duurzame Inzetbaarheid toelage

Je krijgt elke maand bij je salaris een toelage in het kader van duurzame inzetbaarheid (DI-toelage). Je kan dit bedrag naar eigen inzicht besteden. Op dit moment bedraagt de DI-toelage € 79,60.

Je DI-toelage telt mee voor je:

- pensioengrondslag
- vakantiegeld.

Je DI-toelage wordt verhoogd met de collectieve loonsverhogingen.

Bedrijfs hulpverlening (bhv)

Bhv is voor ieder bedrijf een verplicht onderdeel van de Arbowetgeving. Het gaat om het bieden van hulp bij ongevallen of onwel worden van mensen in gebouwen of op de terreinen van PoA.

Vergoeding bhv

Ben je door PoA aangewezen als bhv'er? Dan krijg je hiervoor een opleiding aangeboden en ontvang je hiervoor jaarlijks een vergoeding. De *bhv-vergoeding* bedraagt € 250,- netto per jaar. Werk je parttime, dan ontvang je ook de gehele vergoeding.

De bhv-vergoeding is over de voorafgaande periode van 12 maanden. In deze periode bekijkt PoA of jij voldeed aan de wettelijke criteria om te kunnen functioneren als bedrijfshulpverlener.

Opleidingen en oefeningen voor bhv

Opleidingen en oefeningen in het kader van de bhv vinden zoveel mogelijk binnen jouw werkrooster plaats. Uren buiten het rooster, gaan in overleg met je leidinggevende, en worden gecompenseerd met compensatieverlof (tijd voor tijd).

Bhv-werkzaamheden buiten je rooster

Bhv-werkzaamheden die je buiten je rooster verricht, gelden niet als overwerk.

Vergoeding bhv en afwezigheid

Indien je langere tijd afwezig bent geweest krijg je de bhv-vergoeding naar rato van de gewerkte maanden. De maand waarin je afwezigheid begon telt nog voor volledige vergoeding mee.

Gratificatie bhv

Zet jij je voor langere tijd actief in als bhv binnen PoA, dan is PoA je daar dankbaar voor. Om je bhv-inzet te waarderen krijg je vanaf 10 jaar een gratificatie. De hoogte van de gratificatie bhv is als volgt:

Bhv-jubileum	Bedrag
10 jaar	€ 187,00
15, 20 en iedere 5 jaar langer	€ 249,00

Bhv onderdeel van functie

Maakt bhv onderdeel uit van jouw functie, en staat het ook zo beschreven in je functie? Dan krijg je geen bhv-vergoeding of bhv-gratificatie.

Bedrijfsjubileum en gratificatie

Ben je 25, 40 of 50 jaar in dienst van PoA? Dan krijg je ter gelegenheid van ieder jubileummoment een gratificatie.

Wat telt mee als dienstjaren voor bedrijfsjubileum?

Trad je bij PoA in dienst op of na 1 april 2022? Dan telt jouw onafgebroken diensttijd bij PoA mee in de dienstjaren voor het bedrijfsjubileum.

Was je vóór 1 april 2022 al in dienst van PoA? Dan telt, naast je diensttijd bij PoA, ook mee:

- Je dienstjaren bij een werkgever in de zin van het ABP-pensioenreglement; en
- Je dienstjaren:
 - in dienst van de NV Nederlandse Spoorwegen tot 3 maart 1995;
 - in dienst van de voormalige NV Artillerie inrichtingen;
 - in dienst van de burgerlijke overheid in de Nederlandse Antillen, in Suriname tot 25 november 1975, de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw Guinea en de voormalige Nederlands-Indische overheid, waaronder mede worden begrepen de voormalige Indische Pensioenfondsen;
 - in Nederlandse militaire dienst of in gewone vervangende dienst, als bedoeld in artikel 13, eerste lid, van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
 - waarover rechtsherstel is verleend;
 - doorgebracht bij een instelling of onderneming, die later door de gemeente Amsterdam is overgenomen, waardoor de werknemer in gemeentedienst kwam of in dienst van een lichaam in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet, of van de Pensioenwet 1922.

Bedrijfsjubileum en onbetaald verlof

Onbetaald verlof telt niet mee voor de berekening van je dienstjaren. Tenzij dit verlof in het algemeen belang is verleend of in totaal korter dan 31 dagen heeft geduurd.

Bedrijfsjubileum en waarneming

Was je gelijktijdig in meer dan één functie werkzaam? Dan telt voor de vaststelling van het aantal dienstjaren alleen de diensttijd van een van deze functies binnen PoA mee.

Einde arbeidsovereenkomst en afscheidsgratificatie

Ga je uit dienst en heb je op dat moment niet het benodigde aantal dienstjaren voor je jubileum opgebouwd? Dan kan PoA je alsnog een afscheidsgratificatie geven indien je voldoet aan onderstaande voorwaarden:

- je jubileum zou vallen binnen drie maanden na de dag, waarop je arbeidsovereenkomst is geëindigd; en
- als je op de dag voorafgaand aan het einde van je arbeidsovereenkomst jouw volledige inkomen ontving; en
- je arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door:
 - opzegging door PoA wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW;
 - ontbinding van je arbeidsovereenkomst door de rechter wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:677 BW;
 - of opzegging door PoA nadat UWV hiertoe toestemming heeft verleend op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van jouw kant.

Receptie vanwege je jubileum of afscheid

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.

Als voorzienbaar is dat je arbeidsovereenkomst binnen één jaar na jouw bedrijfsjubileum eindigt wordt slechts één receptie gehouden. Je kunt kiezen:

- of je een receptie ter gelegenheid van je jubileum; of
- ter gelegenheid van jouw afscheid.

Hoogte van de jubileumgratificatie

Ben je 25, 40 of 50 jaar aaneengesloten in dienst? Dan krijg je de bijbehorende jubileumgratificatie. De hoogte van de vergoeding is opgenomen in onderstaand schema:

Dienstjaren	Hoogte* van de jubileumgratificatie, in % van de berekeningsbasis
25 jaar	70%
40 jaar	96%
50 jaar	144%

*De hoogte van je jubileumgratificatie wordt op € 5,- naar boven afgerond.

Berekeningsbasis voor de jubileumgratificatie

De berekeningsbasis is:

- Je maandinkomen over de kalendermaand voorafgaand aan de kalendermaand van het jubileum;
- *vermenigvuldigd met* je gemiddelde werktijd over maximaal de laatste 10 jaar (je gemiddelde FTE) *vermenigvuldigd met* 1,08.

Gedeeltelijke jubileumgratificatie

Je krijgt de jubileumgratificatie naar rato:

- als jij de datum van je jubileum zou hebben gehaald voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt; én
- je arbeidsovereenkomst stopt door:
 - deelname aan ABP Keuze pensioen waarbij je eenzijdig de arbeidsovereenkomst opzegt;
 - reorganisatie met recht op WW;
 - arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

De dienstjaren worden afgerond in jaren naar boven.

Garantietoeslag

Er kunnen zich situaties voordoen waardoor jouw inkomen wordt verminderd en je in aanmerking komt voor een compensatie van dat inkomensverlies; een garantietoeslag. PoA kent een blijvende en een aflopende garantietoeslag.

Algemene bepalingen en randvoorwaarden

PoA kan in je een garantietoeslag toekennen om tegemoet te komen aan het wegvallen van toelagen en/of toeslagen die als inkomensbestandsdeel zijn aangemerkt.

Uitzondering

Dit geldt niet voor:

- *functiesalaris bij bevordering (indien en voor zover deze als salarisbestanddeel is aangemerkt);*
- *arbeidsmarkttoeslag;*
- *persoonlijke toelage.*

Voorwaarden voor aanspraak op een garantietoeslag zijn:

- je inkomen is door PoA blijvend verlaagd;
- vanwege veranderende werkomstandigheden en/of afspraken om reden van bedrijfsbelang en buiten jou toedoen;
- waardoor je maandinkomen lager wordt dan het gemiddelde maandinkomen van de voorgaande 12 maanden.

Berekening van de duur van je toelage/toeslag

Voor het beoordelen of er aanspraak is op een garantietoeslag, is van belang hoelang je bepaalde toelagen en/of toeslagen hebt ontvangen. Bij het bepalen van de duur dat je een toelage of toeslag hebt ontvangen, tellen niet mee:

- onderbrekingen van in totaal langer dan 1/12^e deel van de periode waarover je een toelage of toeslag ontving berekend over maximaal 12 jaar;
- perioden van zwangerschap- en bevallingsverlof.

In geval over de duur van ontvangen toelagen/toeslagen twijfel bestaat, is dit ter oordeel aan de sociale partners.

Is jouw toelage of toeslag niet beëindigd, maar verminderd? Dan wordt de garantietoeslag gebaseerd op het gemiddelde verschil tussen de oorspronkelijke en de verminderde toelage of toeslag over de afgelopen 12 maanden.

Je garantietoeslag wordt verhoogd met collectieve loonsverhogingen.

Je toelage of toeslag eindigt of vermindert per de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin PoA jouw werkomstandigheden of afspraken buiten jou toedoen wijzigt. Vanaf dat moment ontvang je jouw garantietoeslag.

Blijvende garantietoeslag

Je komt in aanmerking voor een blijvende garantietoeslag als je voldoet aan 3 voorwaarden:

- Je bent 55 jaar of ouder; en
- Je inkomen wordt blijvend verlaagd doordat PoA jouw toelage/toeslag beëindigd of verminderd; en
- Je ontving deze toelage/toeslag minimaal 10 jaar direct voorgaand aan de wijziging.

De blijvende garantietoeslag is het gemiddelde bedrag van de vervallen/verminderde toeslag of toelage die je in de 12 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van de wijziging ontving.

Aflopende garantietoeslag

Ben je nog geen 55 jaar? Of heb je nog niet minimaal 10 jaar recht op de beëindigde of verminderde toelage? Dan heb je aanspraak op een tijdelijke aflopende garantietoeslag.

Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:

- de beëindiging of vermindering van de toelage/toeslag zorgt voor een blijvende verlaging van je maandinkomen van minimaal 3% van je functiesalaris; en
- je ontving minimaal 2 jaar direct voorafgaand aan de wijziging en zonder wezenlijke onderbreking de beëindigde of verminderde toelage of toeslag.

Duur van je aflopende garantietoelage

PoA kent de aflopende garantietoelage toe voor een periode die gelijk is aan 1/4^e deel van de tijd dat je een toelage/toelage ontving, met een maximum van 3 jaar. Komt de berekening niet uit op volle maanden, dan geldt de afronding naar boven.

Hoogte van de aflopende garantietoelage

De hoogte van je aflopende garantietoelage wordt gebaseerd op het gemiddelde bedrag van de beëindigde, dan wel het gemiddelde verschil van de een verminderde, toelage/toelage. PoA berekent dit gemiddelde over de afgelopen 12 maanden.

De hoogte van de aflopende garantietoelage wordt in 3 termijnen afgebouwd conform onderstaande tabel:

Gedurende	Ontvang je
het 1 ^e deel van de periode	75%
het 2 ^e deel van de periode	50%
het 3 ^e deel van de periode	25%

Van aflopende garantietoelage naar blijvende garantietoelage

Heb jij een aflopende garantietoelage en word je 60 jaar? Dan zet PoA de aflopende garantietoelage om in een blijvende garantietoelage. De verandering gaat in op de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt.

De hoogte van de blijvende garantietoelage is gelijk aan de dan geldende aflopende garantietoelage.

Nieuw recht op toelage/toelage

Verandert je situatie waardoor je opnieuw recht hebt op de toelage/toelage, terwijl je daarvoor nu een garantietoelage krijgt? Dan wordt de garantietoelage beëindigd of de hoogte van je garantietoelage evenredig aangepast.

PoA gaat daarbij uit van de gemiddelde garantietoelage die je in de 12 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van de wijziging ontving.

Als je toelage/toelage daarna opnieuw komt te vervallen, heb je recht op een nieuwe garantietoelage.

Voor de vaststelling van hoelang je de toelage/toelage ontving, wordt ook de periode waarin je de garantietoelage ontving meegeteld.

Bij de berekening van hoelang je recht hebt op de nieuwe garantietoelage, wordt de eerdere periode waarover je de garantietoelage al ontving, afgetrokken van je nieuwe recht.

Is je nieuwe garantietoelage lager dan de vervallen garantietoelage? Dan wordt de nieuwe garantietoelage eerst uitbetaald conform de hoogte van de oude garantietoelage. Dit geldt voor de duur dat je recht had op de oude garantietoelage.

Als je in de nieuwe situatie langer recht hebt op een garantietoelage, ontvang je voor de resterende tijd nog de nieuw vastgesteld garantietoelage.

Betaling van je maandinkomen

PoA betaalt je maandinkomen op de volgende dagen:

In de maanden	Betalingsdag
Januari tot en met november	23e van de maand
December	22e van de maand
Valt de betalingsdag op een zaterdag, zondag of feestdag	Dan geldt de daaraan voorafgaande vrijdag of werkdag

Toeslagen die per maand kunnen wisselen, betaalt PoA uiterlijk 2 maanden nadat je deze daadwerkelijk hebt gewerkt.

Pensioenbijdrage

PoA betaalt voor je pensioen het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Jij betaalt het werknemersdeel.

Heb je in een bepaalde periode geen recht op je inkomen gehad? Dan gaat je pensioenopbouw ongewijzigd door. PoA betaalt dan niet het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Je betaalt in deze periode dan jouw werknemersdeel plus het werkgeversdeel.

Inhouding salaris

Heb je door je eigen toedoen je werk niet kunnen doen? Dan kan PoA je loondoorbetaling stopzetten.

Voor de vaststelling van de duur waarover PoA je inkomen niet betaalt, wordt gekeken naar de feitelijk verzuimde uren (afgerond naar boven op een half uur).

Om te voorkomen dat je in deze situatie geen inkomen ontvangt, kan je er voor kiezen om verlofuren opnemen.

Compensatie voor overgang naar een functie zonder toeslagen

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.

Gaat je maandinkomen achteruit door de gemiste vaste toeslagen? Dan geldt voor jou een afbouwregeling, conform onderstaande tabel. De afbouw is gebaseerd op het verschil van je 'vaste maandinkomen' in de oude en de nieuwe situatie.

Indien je onafgebroken aanspraak had op een vaste toeslag voor een periode van:	Lengte van de afbouwperiode	% van het verschil
1 jaar en korter dan 5 jaar	8 maanden, met stappen van 2 maanden	80%
		60%
		40%
5 jaar en korter dan 10 jaar	12 maanden, met stappen van 3 maanden	80%
		60%
		40%
		20%

Indien je onafgebroken aanspraak had op een vaste toeslag voor een periode van:	Lengte van de afbouwperiode	% van het verschil
10 jaar en korter dan 20 jaar	16 maanden, met stappen van 4 maanden	80%
		60%
		40%
		20%
20 jaar en langer*	24 maanden, met stappen van 6 maanden	80%
		60%
		40%
		20%

*Deze bepaling geldt ook als je 55 jaar of ouder bent en minimaal 10 jaar onafgebroken aanspraak had op de vaste toeslag en in je nieuwe functie een lager vast inkomen ontvangt.

Woon-werkverkeer

Uitgangspunt

Je komt op de fiets of met het ov als je werklocatie daarmee goed bereikbaar is.

Werk je op een locatie die moeilijk met het ov of fiets te bereiken is? Of werk je in een ploegenrooster en is ov op jouw werktijden niet aanwezig? Dan kun je met je eigen (motor)voertuig naar het werk komen en kilometervergoeding declareren/aanvragen.

Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

PoA vergoedt (een gedeelte van) jouw reiskosten die je maakt voor woon-werkverkeer op basis van door jou ingediende declaraties:

Type woon-werkverkeer	Hoogte van de vergoeding
Openbaar Vervoer (OV)	Volledig o.b.v. 2 ^e klasse
Fiets	€ 0,19 per kilometer
Motorvoertuig*	€ 0,19 per kilometer, max. 100 km enkele reis
Overwerk	€ 0,21 per kilometer, voor extra reisbeweging

*In geval van moeilijk bereikbaar werkadres of ongunstig rooster.

De bedragen worden niet geïndexeerd.

De tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat onbelast vergoed mag worden voor woon-werkverkeer aanpast, waardoor we als PoA de fiscale ruimte volledig benutten. PoA volgt hierin de Belastingdienst, zowel naar boven als naar beneden.

De hoogte van de kilometervergoeding hangt af van het aantal kilometers, gemeten langs de kortste route, met een maximum van 100 km enkele reis.

Voor dit artikel zijn onderstaande begrippen relevant:

Begrip	Definitie
Woon-werkverkeer	Het reizen tussen jouw feitelijke woonadres en het adres waar je werk begint of eindigt, langs de kortste route
Openbaar Vervoer (OV)	Het vervoer per (snel)tram, metro, bus en/of trein
OV-kaart	Een geldig vervoersbewijs van de NS en/of stad- en streekvervoersbedrijven
Moeilijk bereikbare werklocatie	<ul style="list-style-type: none">• Beheer Westpoort/Boerderij Petroleumhavenweg 3, 1041 AB Amsterdam• Nautisch Coördinatie Centrum Capriweg 34, 1044 AL Amsterdam• Sluis Operatie Centrum Middensluisweg 2, 1975 AL IJmuiden• Haven Operatie Centrum Seinpostweg 19, 1976 BT IJmuiden• Prodock Moezelhavenweg 9, 1043 AM Amsterdam
Geen OV (ongunstig rooster)	<ul style="list-style-type: none">• Als er meer dan 30 minuten tijd zit tussen het begin/einde van jouw dienst en het moment dat het ov aankomt/vertrekt.• Als je langer dan 30 minuten moet wachten op een overstap.• Je looptijd van en naar de OV-opstapplaats langer is dan 15 minuten, o.b.v. de looptijd zoals aangegeven 9292.nl

Je bent verplicht PoA schriftelijk te informeren over wijzigingen die relevant zijn voor je reiskostenvergoeding.

Als je parttime werkt, dan krijg je de volledige reiskostenvergoeding voor de dagen waarop je reist voor woon-werkverkeer.

Extra woon-werkverkeer vanwege overwerk

Heb jij vanwege overwerk extra woon-werkverkeer? Dan kun je deze extra reizen declareren op basis van ov of – als er geen ov beschikbaar is – op basis van de kilometervergoeding bij overwerk.

Overgangsregeling

Kreeg jij op 30 september 1991 een tegemoetkoming in jouw reiskosten op grond van de Reiskostenverordening forensen (RVF)? Dan geldt voor jou een overgangsbesluit voor je reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Deze regeling is opgenomen op intranet van PoA.

Zakelijke reizen

Maak je een zakelijke reis? Dan kun je afhankelijk van je vervoersmiddel de kosten declareren op basis van ov 2e klasse of de geldende kilometervergoeding. Hierop zijn 2 uitzonderingen:

- Als je voor de zakelijke reis een bedrijfsvoertuig of OV/NS kaart van PoA kon gebruiken;
- Als je zakelijke reis samenvalt met je woon-werktraject en je daarvoor al reiskostenvergoeding ontvangt.

Lever je voor je zakelijke reis met het OV geen betalingsbewijs in? Dan vergoedt PoA reiskosten op basis van de geldende kilometervergoeding.

Vergoeding kosten zakelijk reis met eigen vervoer met bedrijfsbelang

PoA kan jou toestemming geven om je eigen (motor)voertuig te gebruiken voor een zakelijke reis als er sprake is van bedrijfsbelang.

Van bedrijfsbelang is sprake als PoA van mening is dat je:

- Redelijkerwijs geen gebruik van het OV kan maken vanwege de aard of omvang van materialen die je vervoert;
- Door het reizen met het OV veel extra tijd kwijt bent;
- Met meerdere collega's reist en het gebruik van de auto daardoor goedkoper is.

Voor de tegemoetkoming bij zakelijke reizen geldt:

Zakelijke reizen	Vergoeding
Bij gebruik van eigen motor/auto met bedrijfsbelang	<i>Km grens per kalenderjaar</i>
	≤ 5000 km € 0,31 per km
	≥ 5001 t/m 10.000 km € 0,28 per km
	≥ 10.001 t/m 20.000 km € 0,21 per km
≥ 20.001 km € 0,20 per km	
Bij gebruik van eigen motor/auto zonder bedrijfsbelang	€ 0,19 per km
Bij gebruik van eigen bromfiets	€ 0,19 per km
Bij gebruik van eigen fiets	€ 0,19 per km

Zakelijke reizen	Vergoeding
Bij gebruik Openbaar Vervoer (OV)	Werkelijke kosten o.b.v. 2 ^e klasse
Parkeerkosten PoA locatie	Maximaal € 15,- per dag
Parkeerkosten externe locaties, tol- en veergelden, of vergelijkbare kosten in verband met de zakelijke reis	Het volledige bedrag

De hoogte van de kilometervergoeding hangt af van het aantal kilometers, gemeten langs de kortste route.

De bedragen worden niet geïndexeerd. Deze kunnen worden aangepast indien de fiscale regeling daartoe aanleiding geeft.

Voor zover jij de fiscale ruimte voor de vergoeding voor woon-werkverkeer niet overschrijdt, wordt de tegemoetkoming van zakelijke reiskosten netto vergoed. Als jouw fiscale ruimte wordt overschreden, wordt het deel dat boven de fiscale ruimte valt, bruto vergoed.

De fiscale ruimte wordt bepaald door de volgende formule:

(206 werkbare dagen per jaar x de totale reisafstand woon-werkverkeer, heen en terug, met een maximum van 150 kilometers x € 0,19) -/- de totale vergoeding per jaar waarop jij aanspraak hebt voor woon-werkverkeer en gemaakte kilometers voor een dienstreis.

Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming voor je zakelijke reizen, dien je een declaratie in. Je levert daarbij de door PoA gevraagde bewijsstukken aan.

Verplichte verzekeringen bij gebruik van je eigen auto of motor

Je mag bij een zakelijke reis met bedrijfsbelang alleen je eigen (motor)voertuig gebruiken als je jouw vervoermiddel hebt verzekerd tegen het risico van wettelijke aansprakelijkheid.

Hierbij gelden als minimumvoorwaarden:

- dekking van de wettelijke aansprakelijkheid tot € 907.561,00 per gebeurtenis;
- dekking van de wettelijke aansprakelijkheid ten opzichte van inzittenden of duopassagiers;
- opneming in de verzekeringspolis van de clausule:
“Hierbij wordt aangetekend dat:
 - a. Havenbedrijf Amsterdam NV en verzekerde ten opzichte van elkaar als derden zullen worden beschouwd en dat deze verzekering binnen de grenzen van haar polisbepalingen mede dekt de wettelijke aansprakelijkheid van Havenbedrijf Amsterdam NV en/of zijn werknemers, als werkgever van verzekerde dan wel van de door deze gemachtigde bestuurder;*
 - b. Tegenover PoA deze verzekering eerst als beëindigd zal worden beschouwd na verloop van een termijn van 14 dagen, nadat PoA van de opzegging van de verzekering in kennis is gesteld.”*

Is jouw verzekering niet afgesloten door tussenkomst van de N.V. Verzekeringsbedrijf Groot Amsterdam (VGA)? Dan moet bij de verzekeringspolis een verklaring van de directeur van dit verzekeringsbedrijf aanwezig zijn, waaruit blijkt dat aan de gestelde voorwaarden is voldaan.

Vergoeding kosten zakelijke reizen met eigen vervoer zonder bedrijfsbelang

Heb je een zakelijke afspraak en kies je ervoor om met je eigen (motor)voertuig te reizen zonder dat er sprake is van bedrijfsbelang? Dan geldt dat je zelf aansprakelijk bent voor eventuele schade aan of veroorzaakt met jouw (motor)voertuig.

Valt je zakelijke reis samen met een deel van je woon-werk traject? Dan wordt voor het bepalen van je vergoeding, de afstand van de zakelijk reis verminderd met de kilometers voor je woon-werkverkeer.

Overige kostenvergoedingen

Consumpties

Heb je overgewerkt? Dan kun je een vergoeding krijgen als je door het overwerk buitenshuis een maaltijd moet eten. De tegemoetkoming bedraagt de werkelijk gemaakte kosten tot maximaal € 25,42 per maaltijd.

Voorwaarde is dat:

- je na jouw feitelijke werktijd op die dag ten minste twee uur overwerk moet verrichten; en
- het redelijkerwijs niet mogelijk is jouw maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen; en
- PoA jou geen maaltijd verstrekt.

Het bedrag van de tegemoetkoming is gelijk aan het bedrag voor een avondmaaltijd, genoemd in de Reisregeling binnenland van het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties.

De benodigde tijd voor het buitenshuis gebruiken van een maaltijd, inclusief de reistijd, telt niet mee voor de berekening van de duur van het overwerk.

Vergoeding verblijfskosten binnen Nederland

Je krijgt een tegemoetkoming van werkelijk gemaakte verblijfskosten in verband met de vervulling van je functie. De tegemoetkoming bestaat uit een bedrag voor ontbijt, lunch, diner en logies:

Uitgaven aan	Vergoeding
Ontbijt	€ 11,10
Lunch	€ 16,80
Diner	€ 25,42
Logies	€ 113,66

De bedragen voor de verblijfskosten in het binnenland zijn gelijk aan de bedragen genoemd in artikel 4, eerste lid, onder a tot en met d, Reisregeling binnenland van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en wijzigen overeenkomstig.

Vergoeding van verblijfskosten in het buitenland

Verblijf je in verband met de vervulling van je functie in het buitenland. Dan kun je een tegemoetkoming aanvragen van werkelijk gemaakte verblijfskosten.

De tegemoetkoming bestaat per etmaal (24 uur) uit een maximumbedrag voor logieskosten en een maximumbedrag voor overige kosten.

Voor de vergoeding gelden de bedragen in de “*Tarieflijst logies- en overige kosten bij dienstreizen buitenland*” in de [CAO Rijk Bijlage 6](#).

Uitzondering

Verblijf je korter dan 24 uur in het buitenland? Dan geldt de volgende vergoeding:

Uitgaven aan	Vergoeding maximaal % van bedrag ‘overige kosten’
Kleine uitgaven	1,5% voor ieder uur dat de dienstreis duurt
Ontbijt	12%
Lunch	20%
Diner	32%

Verblijf je langer dan 14 dagen in het buitenland? Dan kan PoA beslissen dat je een lagere tegemoetkoming krijgt.

Communicatiemiddelen

Heb jij voor je functie bepaalde communicatiemiddelen nodig? Dan kan PoA deze verstrekken, waarbij het moet passen binnen de fiscale regels.

Ziektekosten

Tegemoetkoming in de premie ziektekosten

Je ontvangt een tegemoetkoming voor de kosten van je zorgverzekering. De tegemoetkoming in de ziektekosten bedraagt € 53,24. Ook als je parttime werkt.

Je krijgt deze tegemoetkoming per maand en tegelijkertijd met je salarisbetaling. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt niet geïndexeerd.

Als je meer dan 1 functie vervult, dan heb je recht op 1 tegemoetkoming.

Neem je meer dan 31 aaneengesloten kalenderdagen onbetaald verlof, dan stopt de tegemoetkoming vanaf de 32^e dag.

Tegemoetkoming in de premie ziektekosten en meer werkgevers

Krijg je ook van een andere werkgever een tegemoetkoming in de ziektekosten? Dan geldt dat jouw recht op een tegemoetkoming wordt verminderd met de bij de andere werkgever ontvangen tegemoetkoming.

Je meldt alle relevante wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de toekenning of de hoogte van je tegemoetkoming. Op verzoek van PoA overleg je jouw verzekeringspolis.

Vergoeding ziektekosten in verband met werk onder bijzondere omstandigheden

Je krijgt een vergoeding van de – voor jouw rekening blijvende – noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling en van op medisch voorschrift gemaakte kosten voor medicijnen, paramedische behandeling of verpleegkundige verzorging.

Voorwaarde is dat je de kosten hebt moeten maken:

- anders dan door jouw schuld of onvoorzichtigheid; en
- door de aard van de aan jou opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder je deze moest verrichten.

PoA kan nadere regels geven voor de omstandigheden en de voorwaarden voor de vergoeding.

Vergoeding hoge ziektekosten

Je krijgt een vergoeding van hoge ziektekosten als je:

- je hebt verzekerd voor de wettelijk verplichte basisverzekering zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet;
- je in een aaneengesloten periode van 12 kalendermaanden meer dan 5% van jouw maandinkomen¹ hebt besteed aan ziektekosten van jou, dan wel meer dan 5% van jouw maandinkomen, verhoogd met het inkomen van het gezinslid waarvoor jij een vergoeding aanvraagt, hebt besteed aan ziektekosten van het jouw gezinslid die voor jouw rekening zijn gebleven.

¹ Hier wordt verstaan jouw maandinkomen of uitkering vermeerderd met je fiscaal inkomen verdiend bij een andere werkgever of uit eigen bedrijf.

PoA vergoedt de kosten die boven 5% van het maandinkomen uitgaan. Behandelingskosten zonder medische noodzaak en tandartskosten blijven buiten beschouwing.

Je dient jouw aanvraag voor vergoeding van hoge ziektekosten over de aaneengesloten periode van 12 kalendermaanden bij PoA in, inclusief alle noodzakelijke stukken die voor de beoordeling van de aanvraag noodzakelijk zijn.

Dit geldt in ieder geval voor:

- Een bewijs van verzekering;
- Een overzicht van de door de verzekeraar vergoedde kosten;
- Alle nota's van medische hulp.

6 Duurzaam inzetbaar

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. In dit hoofdstuk vind je de afspraken die wij hiervoor binnen PoA kennen.

Ontwikkeling

Relevante begrippen met betrekking tot opleidingen:

Begrip	Omschrijving
Opleiding	Opleidingen, studies, cursussen, trainingen
Verplichte opleiding	Een opleiding die noodzakelijk is in het kader van wettelijke bevoegdheden om jouw functie uit te mogen voeren. Of een opleiding die door PoA verplicht wordt te volgen voor het goed kunnen uitvoeren van functie
Niet verplichte opleiding	Een opleiding die niet noodzakelijk is voor jouw functie maar wel van toegevoegde waarde is voor jouw ontwikkeling en loopbaan binnen PoA.
Opleidingskosten	De kosten van de opleiding en eventuele verplichte literatuur. <i>Nadrukkelijk niet: algemeen gebruikte middelen als woordenboeken, encyclopedieën, naslagwerken, computers of andere benodigde materialen voor specifieke opleidingen</i>
Ontwikkelbudget	Jouw ontwikkelbudget dat PoA aan jou beschikbaar stelt. Bedoeld voor de nodige ontwikkeling vanuit niet verplichte opleidingen in <ul style="list-style-type: none"> • je eigen functie, • een loopbaan binnen PoA of

Begrip	Omschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> • in afstemming met PoA een loopbaan buiten PoA.
Opleidingstijd	De tijd voor het volgen van de lessen die horen bij de opleiding.
Studietijd	Tijd voor het maken van huiswerk, voorbereiding op lessen en examens en het examen zelf.
Opleidingsovereenkomst	In de opleidingsovereenkomst maakt PoA met jou afspraken over in welke gevallen sprake is van een terugbetalingsplicht. Denk aan de omstandigheden waaronder je moet terugbetalen, de hoogte van de terugbetaling en de manier van terugbetalen.
Terugbetalingsverplichting	De verplichting om (een deel) van de opleidingskosten aan PoA terug te betalen als je bepaalde afspraken of randvoorwaarden niet nakomt. De terugbetalingsverplichting geldt in ieder geval voor opleidingen waarvan de kosten gelijk of hoger zijn dan het collegegeld zoals de overheid dat vaststelt.
Reiskosten	Kosten die je maakt voor het bijwonen van lessen en het afleggen van het examen. Desbetreffende reiskosten kun je op de gebruikelijke manier declareren. Vergoeding: <ul style="list-style-type: none"> • als de afstand minimaal 10 km enkele reis betreft • op basis van het 2e klasse OV
Verblijfskosten	Kosten die je maakt voor noodzakelijk verblijf in het kader van de opleiding en/of het afleggen van je examen. Vergoeding op basis van de bedragen zoals aan de orde bij verblijfskosten buitenland.

Opleidingsfaciliteiten

Hieronder een overzicht van de opleidingsfaciliteiten. Deze faciliteiten verschillen afhankelijk van of je een *verplichte* of *niet verplichte* opleiding volgt.

	Verplichte opleiding	Niet verplichte, maar andere opleiding van toegevoegde waarde
Opleidingstijd (Volgen van lessen)	<ul style="list-style-type: none">• 100% onder werktijd• Als je de lessen niet onder werktijd kan volgen, krijg je dat in vrije tijd gecompenseerd	<ul style="list-style-type: none">• 50% onder werktijd, mits het werk/de opleiding het toelaat• 50% in eigen tijd.
Studietijd (Huiswerk, voorbereiding lessen/examen, examen)	<ul style="list-style-type: none">• 3 studiedagen per jaar• Wanneer het nodig is• Vooraf aanvragen en afstemmen	<ul style="list-style-type: none">• 1,5 studiedag per jaar• Wanneer het nodig is• Vooraf aanvragen en afstemmen
Opleidingskosten	<ul style="list-style-type: none">• 100% door PoA	<ul style="list-style-type: none">• 100%; vanuit je ontwikkelbudget

Werk jij in parttime? Dan gelden voor jou dezelfde regelingen met betrekking tot de tegemoetkoming in de studiekosten en de benodigde tijd voor het volgen van opleidingen.

Ben je gedeelte van het kalenderjaar in dienst, dan heb je naar rato recht op het ontwikkelbudget.

PoA kan de met jouw gemaakte afspraken voor het volgen van je opleiding herzien of intrekken, als je onvoldoende vorderingen maakt en/of de opleiding zonder resultaat beëindigd voordat de opleiding is afgelopen.

Wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd? Dan eindigen in principe ook de gemaakte afspraken met betrekking tot het volgen van de opleiding. Afhankelijk van de omstandigheden kan PoA afwijkende afspraken met jou maken.

Verplichte opleidingen

PoA kan voor bepaalde functies bepalen dat het volgen en succesvol afronden van bepaalde opleidingen noodzakelijk is voor het mogen uitvoeren van deze functies.

Vervul jij een functie waarvoor PoA heeft vastgesteld dat bepaalde opleidingen/diploma's noodzakelijk zijn? Dan ben jij verplicht deze opleidingen te volgen. Deze verplichte opleidingen worden door PoA aangeboden en volledig betaald.

De opleiding (lessen = opleidingstijd) wordt zoveel mogelijk onder werktijd ingepland. Als het niet mogelijk is de opleiding (lessen) onder werktijd te volgen, dan krijg je daarvoor compensatie in vrije tijd op een ander moment.

PoA kan met jou afspreken dat je de kosten van de opleiding in bepaalde gevallen terugbetaalt. De concrete afspraken over deze terugbetalingsverplichting legt PoA vast in een opleidingsovereenkomst.

Niet verplichte opleidingen

Je krijgt jaarlijks van PoA een ontwikkelbudget ter beschikking. PoA maakt afspraken met de OR over de concrete regels met betrekking tot het ontwikkelbudget.

Heb je een opleiding die je vanuit je ontwikkelbudget wilt volgen, dan heb je daarover overleg met je leidinggevende. Je ontwikkelbudget is ook bedoeld voor het volgen van opleidingen op advies van je leidinggevende in het kader van benodigde ontwikkeling in je huidige werk.

Na afstemming met je leidinggevende kun je een aanvraag voor het inzetten van je ontwikkelbudget bij PoA indienen via het HR systeem.

Je aanvraag is akkoord, zodra je digitale aanvraag volledig is verwerkt. Als je aanvraag wordt afgewezen, word je hierover door PoA geïnformeerd.

Heb je de wens een duurdere opleiding te volgen dan jouw ontwikkelbudget toelaat? Dan kan je een opleidingsverzoek indienen bij de loopbaancommissie.

Terugbetalingsverplichting

PoA kan met jou afspreken dat je de kosten van de (verplichte en niet verplichte) opleiding in bepaalde gevallen terugbetaalt. De concrete afspraken over deze terugbetalingsverplichting legt PoA vast in een opleidingsovereenkomst.

Opleidings- en studietijd

Met je leidinggevende maak je concrete afspraken over de benodigde opleidings- en studietijd. PoA gaat bij het maken van deze afspraken uit van de gebruikelijke duur van de opleiding. Zijn er - buiten jouw schuld - omstandigheden waardoor je langer over de opleiding doet? Dan kan PoA in overleg met jou de periode waarin die afspraken gelden verlengen voor maximaal 12 maanden.

Als je kan aantonen dat je studietijd nodig hebt, dan kun je aanspraak maken op verlof voor studietijd. Voor verplichte opleidingen is dit maximaal 3 dagen per kalenderjaar, niet verplichte opleidingen maximaal 1,5 dag. Verlof voor studietijd dien je vooraf aan te vragen en wordt door PoA toegekend, tenzij het bedrijfsbelang in gedrang komt.

Ontheffing overwerk, beschikbaarheid en nachtdiensten

Zodra je 55 jaar of ouder bent, word je op jouw verzoek aan je leidinggevende niet langer verplicht:

- overwerk, en/of een
- beschikbaarheidsdienst, en/of een
- nachtdienst (22.00 uur en 06.00 uur)

te verrichten.

Uitzondering bij nachtdienst: tenzij een deel van je dienst doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk om 24.00 uur stopt.

PoA honoreert jouw verzoek; op zijn vroegst vanaf de maand volgend op de maand waarin je 55 jaar wordt.

Als je door het stoppen met beschikbaarheidsdiensten of nachtdiensten geen of minder toeslag ontvangt, komt PoA je tegemoet door het geven van een garantietoeslag zoals in deze cao is beschreven.

Had je meerdere toeslagen die eindigen of minder worden?

Dan worden voor het berekenen van de hoogte van de garantietoeslag deze toeslagen bij elkaar opgeteld.

Werktijdverkorting 60-jarigen

Je kan schriftelijk verzoeken om vanaf de 1^e dag van de maand waarin je 60 jaar wordt, minder uren per week te werken.

Werk je fulltime? Dan kan je 2,5 uur per week minder werken.

Bij parttime is dit naar rato.

Een aanvraag om minder uren te werken dien je minimaal 1 maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je leidinggevende. In overleg met PoA worden je nieuwe werktijden vastgesteld. Uitgangspunt is dat je per dag een half uur minder werkt. Als dat onmogelijk is, neem je de uren per week op; niet opgenomen uren in deze week vervallen.

Als je gebruik maakt van deze regeling, behoud je je formele contractomvang en het daarbij horende functiesalaris.

Alle andere aanspraken die voortvloeien uit je contractsomvang worden naar rato aangepast aan de uren die je daadwerkelijk werkt. Denk hierbij aan de opbouw van je vakantiedagen.

Je kan géén gebruik maken van deze regeling als je:

- formeel meer dan 36 uur per week werkt;
- ADV-uren opbouwt.

Demotie

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.

Blijf je binnen de demotieregeling jouw oorspronkelijke formele arbeidsduur werken? Dan blijft jouw pensioenopbouw gebaseerd op je oude inschaling alsof er geen demotie heeft plaatsgevonden.

7 Gezondheid

PoA hecht waarde aan dat je gezond en fit je werk kan doen en stimuleert een gezonde levensstijl. Mocht je onverhoopt toch ziek worden, dan kijkt PoA samen met jou naar de mogelijkheden.

Het is belangrijk dat je PoA informeert zodat jullie samen goede afspraken kunnen maken die bijdragen aan je herstel.

Daarbij gelden ook (wettelijke) verplichtingen waar jij en PoA je tijdens je ziekteverzuim aan moeten houden. In dit hoofdstuk lees je daarover meer. Daarnaast komen ook de aanspraken aan de orde die voor jou gelden op het moment dat je langer ziek blijft.

Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

Regels rondom ziekte

PoA is gehouden aan een aantal regels omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze staan in de [Wet Verbetering Poortwachter](#) en in het 'Protocol ziekteverzuim'. Dit protocol stelt PoA in overleg met de OR vast en is opgenomen op intranet. Je geeft gevraagd en ongevraagd alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van deze regels.

Tijdens ziekte onderneem je geen acties die je herstel belemmeren. Naast alle basisregels staan aanwijzingen voor een voorspoedige re-integratie omschreven in het Protocol ziekteverzuim.

Je bent verplicht gehoor te geven aan oproepen van de bedrijfsarts en de aanwijzingen van de bedrijfsarts op te volgen ter bevordering van je herstel.

Je bent verplicht mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak voor je re-integratie.

Zodra je hiertoe in staat bent, ben je verplicht om jouw eigen of andere aangeboden passende arbeid te voeren. Dit kan binnen of buiten PoA zijn.

Verschillen PoA en jij van mening over het bestaan van jouw ziekte en de mogelijkheden en beperkingen die er zijn door je ziek zijn? Dan kun je een deskundigenoordeel van het UWV aanvragen.

Begin en einde van jouw ziekteverzuim

Jouw ziekteverzuim start op de dag dat jij je conform het protocol ziek hebt gemeld. Dit is jouw eerste ziektedag.

Jouw ziekteverzuim zijn eindigt op de dag dat je:

- op advies van de bedrijfsarts medisch geschikt bent voor het volledig uitvoeren van jouw functie; of
- jezelf beter meldt conform het protocol en PoA jou toestemming geeft dat jij jouw functie weer volledig uitvoert – mits dit niet in strijd is met het advies van de bedrijfsarts.

In bijzondere gevallen kan je jouw functie pas weer uitoefenen als PoA – gelet op het advies van de bedrijfsarts – hiervoor toestemming geeft. Ook de mate van jouw werkhervatting wordt dan bepaald.

Dat geldt in ieder geval als je langer dan 52 weken volledig ziek was

Hervat je later jouw werk dan is vermeld in het advies van de bedrijfsarts? Dan zorg je zelf voor afstemming met de bedrijfsarts.

Stemt de bedrijfsarts niet in met jouw latere werkhervatting? Dan vraag je zelf bij het UWV een Deskundigenoordeel aan. PoA kan gedurende deze aanvraag jouw inkomen inhouden.

Er is sprake van ziek zijn tijdens jouw vakantie indien je:

- de ziek en hersteld melding doet conform het verzuimprotocol; en
- (*bij verblijf in het buitenland*) je na terugkeer aan de bedrijfsarts een verklaring geeft van jouw behandelend arts in het buitenland. Hierin is opgenomen wat de aard van jouw ziekte was en vanaf welke dag je ziek werd en – indien nog tijdens verblijf in het buitenland – hersteld bent.

Onderbreking periode van jouw ziekteverzuim

Ben je meerdere keren in korte tijd ziek geweest? Dan worden de perioden van ziek zijn bij elkaar opgeteld als deze:

- elkaar binnen 4 weken opvolgen, of
- direct voorafgaan aan of aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof – mits de ziekte redelijkerwijs niet dezelfde oorzaak heeft.

Ziek tijdens en door jouw werk

Er is sprake van ziekte *tijdens en door jouw werk* indien dit veroorzaakt is door een beroepsziekte of dienstongeval. Hiervan is sprake indien de oorzaak ligt in:

- de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin je deze moest uitvoeren; of
- een ongeval dat hiermee verband houdt; of
- een ongeval tijdens het beroepshalve deelnemen aan het verkeer en zakelijke reizen.

Uitzondering

Dit is niet het geval indien dit komt door:

- een ongeval tijdens jouw woon-werkverkeer;
- jouw schuld of nalatigheid.

Medisch onderzoek

Ben je ziek? Dan ben je verplicht mee te werken aan medisch onderzoek door of namens de bedrijfsarts ter beantwoording van de vraag:

- Of en in welke mate sprake is van verhindering tot het vervullen van jouw functie door je aandoening of ziekte;
- Of deze verhindering tot het uitvoeren van jouw functie komt door jouw opzet;
- Of je jouw herstel belemmert of vertraagt;
- Of nader specialistisch onderzoek noodzakelijk is;
- Of je in staat bent tot het uitvoeren van andere passende arbeid?

Je bent ook verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of namens de bedrijfsarts als jouw fysieke of mentale gezondheid PoA doet vermoeden dat je jouw werkzaamheden niet kan verrichten vanwege:

- jouw eigen belang;
- het belang van PoA; of
- het belang van derden die bij jouw werk betrokken zijn.

Je bent verplicht mee te werken aan een periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO) door de bedrijfsarts indien je bij de uitvoering van jouw functie:

- blootstaat aan bijzonder gevaar voor jouw gezondheid; of
- aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen.

Als uit het medisch onderzoek blijkt dat het niet verantwoord is jouw functie te blijven uitvoeren, word je ziekgemeld.

Passende arbeid

PoA streeft naar spoedig herstel en doet er alles aan om je weer aan het werk te helpen. Dit kan je eigen werk zijn, maar ook (al dan niet tijdelijk) ander passend werk. Eventueel ook buiten PoA. Je bent verplicht het andere passende werk uit te voeren.

Weiger je eigen of ander passend werk te verrichten binnen of buiten PoA? Dan dien je direct een Deskundigenoordeel aan te vragen via het UWV. PoA zal gedurende deze procedure de inkomsten die je met (passend) werk had kunnen ontvangen, geheel in mindering brengen op jouw inkomen.

PoA en jij kunnen de arbeidsovereenkomst wijzigen als je passend werk in je eigen of een andere functie uitvoert.

Wijzigen hierdoor jouw arbeidsvoorwaarden in negatieve zin? Dan past PoA de nieuwe arbeidsvoorwaarden pas toe 104 weken na de eerste ziektedag.

Na 104 weken ziekte kan PoA jou passend werk opdragen met een definitieve plaatsing in een andere functie. Deze definitieve plaatsing vindt plaats door wijziging van jouw arbeidsovereenkomst.

Onder een andere functie geldt ook het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

Voorwaarden definitieve herplaatsing

Ben je ziek geworden op of na 1 juli 2007 dan gelden bepaalde voorwaarden voordat PoA je definitief mag herplaatsen.

In de periode van 52 weken volgend op de periode van 104 weken ziekte, geldt dat je met jouw passende werkzaamheden een bepaald percentage van je restverdiencapaciteit moet verdienen, zoals opgenomen in de tabel hieronder:

Arbeidsongeschiktheid %:	Benutten restverdiencapaciteit:
< 35%	100%
>35% - <80%	50%

Voor het bepalen van de periode van 104 weken respectievelijk 52 weken wordt een periode van ziekte door zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van dit verlof zelf niet meegeteld.

Voor het bepalen van de periode van 104 weken respectievelijk 52 weken worden de perioden van ziekte bij elkaar opgeteld, als

- deze elkaar binnen 4 weken opvolgen of
- deze perioden direct voorafgaan aan of aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof. Dit geldt niet als de ziekte redelijkerwijs niet dezelfde oorzaak heeft.

WIA uitkering

Zodra je bijna 2 jaar ziek bent, word je door het UWV geïnformeerd over de procedure voor het aanvragen van een WIA uitkering. Wil je bij deze procedure een arts naar keuze inschakelen, dan vergoedt PoA de kosten voor het medisch onderzoek van deze arts.

Je verleent alle medewerking om jouw restverdiencapaciteit vast te laten stellen en geeft (on)gevraagd alle informatie die daarvoor relevant is.

Loondoorbetaling en uitkeringen

Bovenwettelijke loondoorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

Als je ziek bent, betaalt PoA je inkomen (gedeeltelijk) door. Hoeveel je ontvangt, hangt af van hoe lang je ziek bent, conform:

Periode van ziekte	% loondoorbetaling
Eerste 26 weken	100%
27 ^e t/m 52 ^e week	90%
53 ^e t/m 104 ^e week	75%
Na 104 weken tot einde arbeidsovereenkomst	70%

Uitzondering

Indien sprake is van een terminale ziekte kan PoA in individuele gevallen de afweging maken om ook na de periode van 26 weken het inkomen volledig door te betalen.

Ben je voorafgaand aan jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek als gevolg van je zwangerschap? Dan wordt de vermindering van jouw inkomen opgeschort.

Ben je samen met PoA een wijziging van jouw arbeidsovereenkomst overeengekomen? Dan gelden de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in die arbeidsovereenkomst en eindigt de doorbetaling van jouw inkomen op grond van dit artikel.

Indien je door toepassing van dit artikel minder inkomen ontvangt dan het wettelijk minimumloon, dan vult PoA je salaris en vakantiegeld aan tot de wettelijke minima.

Bijzondere bepalingen bovenwettelijke loondoorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, hardheidsclausule

Ben je langer dan 26 weken ziek? Dan wordt over de uren die je niet werkt je inkomen aangepast.

Over de uren waarin je passende werkzaamheden verricht in je eigen of andere functie, re-integreert of scholing volgt, heb je wel recht op 100% loondoorbetaling.

Ben je langer dan 52 weken gedeeltelijk ziek en werk je minimaal 50% van je arbeidsovereenkomst in passende werkzaamheden in je eigen of andere functie, verricht je re-integratie taken of volg je scholing?

Dan ontvang je vanaf de 53^e ziekteweek over de uren die je niet werkt, een extra percentage van 5% bovenop de reguliere loondoorbetaling. Hierbij geldt als maximum 100% van je 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, recht op doorbetaling van je volledige inkomen.

Samenloop bovenwettelijke doorbetaling met wettelijke uitkeringen

Ontvang jij vanuit je dienstverband bij PoA vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering of andere inkomsten? Dan worden die verrekend met je inkomen zoals je die tijdens de ziekteperiode van PoA ontvangt.

Dit betreft in ieder geval – als gevolg van diezelfde ziekte of arbeidsongeschiktheid – de volgende uitkeringen:

- Ziektewet uitkering
- WW uitkering
- WIA uitkering
- WAO uitkering
- Wajong uitkering.

Je verleent alle medewerking om de uitbetaling van deze uitkeringen via PoA te laten verlopen.

Als je uitkering meer bedraagt dan de loondoorbetaling waarop je tijdens ziekte recht hebt, dan betaalt PoA dat extra deel aan je uit.

Word jij door het UWV gekort op je uitkering? Dan houdt PoA daar geen rekening mee als deze korting redelijkerwijs verwijtbaar is. In dat geval brengt PoA de volledige uitkering in mindering op je loondoorbetaling.

Heb jij op grond van 2 functies recht op een WAO- of WIA-uitkering? Dan wordt die uitkering toegerekend aan de functie op grond waarvan jouw inkomen wordt doorbetaald naar rato van het inkomen uit deze betreffende functies.

Periodieke aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

Heeft het UWV arbeidsongeschiktheid vastgesteld die is ontstaan tijdens en door het werk? En heb je recht op een WIA of Wajong uitkering? Dan betaalt PoA een periodieke aanvullende uitkering.

Deze aanvullende uitkering zorgt voor een gegarandeerd inkomen van een bepaald percentage van je laatste jaarkomen. Voor het bepalen van de aanvulling kijkt PoA naar wat je ontvangt aan WIA- of Wajong uitkering plus de bovenwettelijke aanvulling die je daar bovenop ontvangt vanuit het pensioenfonds.

Het percentage tot waar PoA aanvult, is afhankelijk van de mate van jouw arbeidsongeschiktheid:

Mate van arbeidsongeschiktheid:	Aanvulling tot het volgende percentage van het inkomen:
80% of meer	95%
65% tot 80%	68,875%
55% tot 65%	57%
45% tot 55%	47,5%
35% tot 45%	38%

PoA stopt de betaling van deze aanvullende uitkering indien:

- er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid en je daardoor geen recht meer hebt op de WIA- of Wajong uitkering;
- je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, vanaf de eerste dag van de volgend maand.

Word jij door het UWV of pensioenfonds gekort op je uitkering? Dan houdt PoA daar geen rekening mee als deze korting redelijkerwijs verwijtbaar is. In dat geval berekent PoA de hoogte van de aanvullende uitkering gewoon op basis van de uitkering die je normaliter van het UWV of pensioenfonds zou ontvangen.

Stopzetting van je loondoorbetaling

Je krijgt geen loondoorbetaling tijdens ziekte zolang:

- Je niet voldoet aan de volgende verplichtingen:
 - Tijdens ziekte onderneem je geen acties die je herstel belemmeren;
 - Je bent verplicht gehoor te geven aan oproepen van de bedrijfsarts en de aanwijzingen van de bedrijfsarts op te volgen ter bevordering van je herstel;
 - Je bent verplicht mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak voor je re-integratie;
 - Zodra je hiertoe in staat bent, ben je verplicht om jouw eigen of andere aangeboden passende arbeid te voeren. Dit kan binnen of buiten PoA zijn.
- Je weigert mee te werken aan en/of zonder geldige reden niet verschijnt voor een onderzoek door de bedrijfsarts;
- Je jezelf kennelijk opzettelijk onttrekt aan een Deskundigenoordeel;
- Je aangeeft of overdrijft ziek of arbeidsongeschikt te zijn, terwijl de verhindering van jouw werk niet kan worden aangenomen;
- Je jezelf zodanig gedraagt dat je herstel wordt belemmerd of vertraagd;
- Je werkzaamheden voor jezelf of derden verricht. Tenzij dit gebeurt in het belang van je re-integratie en je hiervoor voorafgaand schriftelijk toestemming hebt van PoA;
- Jouw arbeidsverzuim het gevolg is van jouw eigen nalatigheid of verwijtbaar handelen.

Uitzondering

Indien je volgens een Deskundigenoordeel vanwege je geestelijke gezondheid niet verwijtbaar bent voor je gedrag, stopt je loondoorbetaling niet.

Ontvang je tijdens ziekte inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht op werktijden die je anders bij PoA had gewerkt? Dan gaat dit in overleg en brengt PoA deze inkomsten in mindering op jouw loondoorbetaling.

Houd je je niet aan de regels en aanwijzingen over het geven van informatie die PoA nodig heeft om jouw loon door te betalen? Dan schort PoA je wettelijke loondoorbetaling (70% van je inkomen) op en weigert je bovenwettelijke aanvulling (maximaal 30% van je inkomen).

Je krijgt geen bovenwettelijke aanvulling van jouw inkomen (maximaal 30%), indien je niet meewerkt aan een – door PoA aangevraagd – Deskundigenoordeel van het UWV.

Wordt jouw loondoorbetaling stopgezet? Dan word je hierover voorafgaand schriftelijk geïnformeerd door PoA.

Inkomsten herplaatsing

Verricht je op advies van de bedrijfsarts of het UWV tijdens je ziekte of arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor jezelf of derden in het kader van je re-integratie of herplaatsing?

Dan brengt PoA de volgende inkomsten in mindering op jouw loondoorbetaling bij ziekte:

- inkomsten die je ontvangt voor deze werkzaamheden;
- je herplaatsingstoelage (op grond van het pensioenreglement van 31 december 2005);
- elke andere vergoeding die je ontvangt voor andere werkzaamheden.

Financiële gevolgen in geval van arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

Als je overlijdt als gevolg van ziekte die is veroorzaakt tijdens en door het werk, dan ontvangt je partner een uitkering.

Deze uitkering is 1 jaarinkomen, berekend over het volledige (opgekorte) inkomen in de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden.

Laat je geen partner achter, dan wordt de uitkering betaald aan je minderjarige kinderen waarvoor jij de zorg hebt.

Indien PoA een verzekering heeft die uitkeert wanneer jij overlijdt door een ongeval tijdens en door het werk, dan bedraagt de uitkering het bedrag waarvoor PoA verzekerd is. De uitkering is nooit minder dan 1 (volledig) jaarinkomen.

Beëindiging van je arbeidsovereenkomst

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.

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.

Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege het niet meewerken aan re-integratieverplichtingen

PoA kan de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen als jij zonder geldige reden weigert:

- Je te houden aan redelijke voorschriften van PoA of deskundigen;
- Mee te werken aan door de werkgever of een aangewezen deskundige getroffen maatregelen om jouw in staat te stellen je eigen of ander werk te verrichten;
- Mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- Een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

PoA zal het UWV vragen om een objectieve beoordeling om vast te stellen of hiervan sprake is.

8 Einde arbeidsovereenkomst

Er kan een moment komen dat je afscheid van elkaar wilt nemen. Dit kan op initiatief van jou als werknemer, als PoA, van rechtswege en in gezamenlijk overleg. Om dit proces zorgvuldig te doorlopen staan hieronder een aantal duidelijke (wettelijke) afspraken opgesteld.

Mogelijkheden tot einde arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst eindigt door:

- schriftelijke opzegging door jou of PoA;
- ontbinding door de kantonrechter op verzoek van jou of PoA door gewichtige redenen (artikel 7:685 BW);
- ontbindende voorwaarden, zoals opgenomen in jouw arbeidsovereenkomst;
- wederzijds goedvinden middels een schriftelijke beëindigingsovereenkomst;
- overlijden, op de dag na het overlijden;
- het bereiken van jouw AOW gerechtigde leeftijd.

Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst

Je tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege aan het einde van de afgesproken periode.

Als PoA je tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wil verlengen, dan bevestigt PoA een maand van tevoren schriftelijk dat jouw tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt.

Je tijdelijke arbeidsovereenkomst kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd, rekening houdend met je opzegtermijn.

Heb je een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke werkzaamheden, dan eindigt deze overeenkomst van rechtswege:

- als de afgesproken periode is afgelopen;
- als een objectieve gebeurtenis invloed heeft op de afgesproken werkzaamheden;
- als tussentijds schriftelijk wordt opgezegd.

Zet je na het aflopen van de afgesproken periode uit jouw arbeidsovereenkomst je werk voort, zonder tegenspraak? Dan wordt de arbeidsovereenkomst tijdelijk verlengd. De verlenging duurt net zo lang als de eerdere overeenkomst, maar maximaal 1 jaar. De overige voorwaarden blijven hetzelfde.

Voorwaarden opzegging

Als PoA de arbeidsovereenkomst op wil zeggen, is in de meeste gevallen een beslissing nodig van het [UWV](#).

Uitzondering (geen ontslag aanvraag UWV vereist):

- opzegging in je proeftijd;
- onderlinge overeenstemming;
- ontbinding door de kantonrechter;
- als sprake is van een dringende reden zoals bedoeld in [artikel 7:677 BW](#).

Als PoA de arbeidsovereenkomst opzegt, krijg je daarvan een schriftelijke bevestiging. In die brief is in ieder geval opgenomen op welke datum je overeenkomst eindigt.

De arbeidsovereenkomst kan op elke dag eindigen. Je moet wel rekening houden met de opzegtermijn.

Opzegtermijnen

Je hebt een opzegtermijn van 1 maand. PoA heeft een opzegtermijn die afhankelijk is van hoe lang je in dienst bent:

Lengte dienstverband	Opzegtermijn PoA
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	2 maanden
10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden
Tijdelijke overeenkomst na AOW gerechtigde leeftijd	1 maand

Uitzondering

PoA kan voor bepaalde functies een andere opzegtermijn afspreken. Dit wordt vastgelegd in je arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn kan maximaal 6 maanden zijn. De opzegtermijn voor PoA is in deze gevallen hetzelfde als voor jou, maar nooit korter dan de opzegtermijn uit bovenstaande tabel.

Kwam je vanwege de verzelfstandiging op 1 april 2014 automatisch in dienst van PoA, omdat je al in dienst was van de Gemeente Amsterdam? Dan telt de dienstdtijd bij de Gemeente Amsterdam mee voor het bepalen van de opzegtermijn van PoA.

De opzegtermijn is niet van toepassing bij een opzegging:

- in de proeftijd;
- in gezamenlijke overeenstemming;
- vanwege een dringende reden ([artikel 7:677 BW](#)).

Opzegverboden

In bepaalde situaties mag PoA de arbeidsovereenkomst niet opzeggen.

PoA mag de arbeidsovereenkomst in principe niet opzeggen als je arbeidsongeschikt bent vanwege ziekte. Daarop gelden een paar uitzonderingen:

- Als je langer dan 2 jaar ziek bent;
- Als je ziek bent geworden nadat PoA een ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd;
- Als je ziek bent geworden, nadat PoA jou schriftelijk heeft laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen;
- Als je niet meewerkt aan je re-integratieverplichtingen.

PoA mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen tijdens je zwangerschap en het bevallingsverlof. Dit verbod geldt ook tijdens de 1^e 6 weken nadat je weer bent gaan werken en aansluit op jouw bevallingsverlof of aansluit op de periode van ziekte als gevolg van je zwangerschap/bevalling.

PoA mag een zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige verlangen.

Ben je zwanger op het op moment dat PoA je arbeidsovereenkomst opzegt? Dan is de opzegging van rechtswege nietig, als je dat binnen 2 maanden na de opzegging kan aantonen met een zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige.

Indien je medezeggenschapstaken uitvoert, mag PoA de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen met toestemming van de kantonrechter. Voorwaarde is dat PoA aantoont dat de opzegging niet voortkomt uit jouw medezeggenschapstaken.

Dit geldt als je:

- lid bent van de OR;
- werkt als OR-secretaris;
- op de kandidatenlijst voor de OR staat; of
- korter dan 2 jaar geleden OR lid was.

Opzegging door Keuzepensioen

Kom je aanmerking voor Keuzepensioen (ABP-pensioenreglement) en wil je daarvan gebruik maken? Dan dien je je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als je kiest voor parttime Keuzepensioen, dan kan je bij PoA minder uren per week gaan werken en je arbeidsovereenkomst laten aanpassen.

Financiële gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst door overlijden

Indien je overlijdt, ontvangen jouw nabestaanden een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt 3x je laatste maandinkomen inclusief vakantiegeld.

PoA kent een volgorde voor het uitbetalen van de eenmalige uitkering voor je nabestaanden:

1. je partner met wie je samenleefde;
2. bij afwezigheid van een partner: kinderen voor wie je kinderbijslag ontvangt;
3. bij afwezigheid van partner en kinderen met kinderbijslag: meerderjarige kinderen.

Als je geen nabestaanden hebt, dan kan de uitkering (gedeeltelijk) gebruikt worden voor:

- de kosten van de medische behandeling en verpleging direct voorafgaand aan het overlijden;
- de kosten van je uitvaart.

Dit kan alleen in het geval deze kosten niet betaald kunnen worden uit je erfenis of je verzekeringen.

9 Overige afspraken

In dit hoofdstuk staan afspraken die binnen PoA gelden zodat we prettig, veilig en integer met elkaar kunnen samenwerken.

Vervullen van jouw functie

Je volgt voorschriften en/of aanwijzingen van PoA op en dient alles te doen en na te laten wat vanuit goed werknemerschap van jou verwacht mag worden.

Beoordeling van jouw functioneren

PoA bepaalt in overleg met de OR het beleid voor de jaarlijkse beoordeling van het functioneren (met uitzondering van de beoordeling bij indiensttreding).

Je wordt voorafgaand aan je beoordeling over de procedure van de beoordeling geïnformeerd.

Ben je het niet eens met jouw beoordeling? Dan kan je dit voorleggen aan jouw hoger leidinggevende.

Tijdelijk verrichten ander werk

PoA kan jou verplichten tijdelijk andere werkzaamheden binnen PoA te verrichten. Je behoudt daarbij je eigen arbeidsvoorwaarden uit je arbeidsovereenkomst. Als het om werkzaamheden buiten PoA gaat, kan dit alleen met jouw instemming.

Kledingvoorschriften

PoA wenst van al haar medewerkers dat zij zich gepast kleden. Als voor jouw functie of werkzaamheden specifieke kleding of uniform en onderscheidingstekens zijn voorgeschreven, dan draag je deze.

Je mag alleen insignes of andere onderscheidingstekens dragen die door PoA zijn voorgeschreven en horen bij bepaalde functies.

Je zorgt zelf voor het onderhoud van de voorgeschreven kleding of uniform dat je bruikleen hebt.

Geheimhouding

Het is voor jou verboden vertrouwelijke informatie van PoA - die je vanuit jouw functie hebt ontvangen en waarvan je het vertrouwelijke karakter kent of zou moeten vermoeden - aan derden te geven.

Dit geldt ook na afloop van jouw arbeidsovereenkomst.

Deze geheimhoudingsplicht geldt niet:

- voor het delen van informatie met jouw leidinggevende;
- indien je vanuit de wet hierover moet mededelen;
- indien je vanuit jouw taak hierover moet mededelen.

Verbod aannemen giften

Je mag niet:

- betrokken zijn of voordeel hebben uit leveringen of aanneming ten behoeve van PoA;
- steekpenningen, fooien of geschenken vragen, uitlokken of aannemen van anderen die betrokken zijn bij leveringen of aanneming;
- fooien of geschenken van het publiek vragen of uitlokken. PoA kan het aannemen van fooien of geschenken verbieden.

De richtlijnen zijn opgenomen in de Bedrijfscode.

Nevenwerkzaamheden

Naast jouw werk bij PoA mag je in principe nevenwerkzaamheden uitvoeren. Je meldt jouw nevenwerkzaamheden (betaald of onbetaald) vooraf schriftelijk bij jouw leidinggevende.

PoA weigert toestemming voor jouw nevenwerkzaamheden, indien, in relatie tot jouw functie, een onaanvaardbaar risico bestaat op:

- belangenverstremgeling;
- ongewenste binding aan derden;
- fraude en corruptie;
- schade aan het aanzien of de belangen van PoA; en/of
- onduidelijkheid over de hoedanigheid van jouw optreden naar derden.

PoA kan toestemming weigeren voor jouw nevenwerkzaamheden indien, in relatie tot jouw functie, een zeker risico bestaat op het gebied van:

- tijdbeslag van jouw nevenwerkzaamheden;
- jouw veiligheid en gezondheid;
- eventueel directie concurrentie tussen jou en PoA;
- eventueel misbruik van vertrouwelijke gegevens; en/of
- eventueel misbruik van bedrijfseigendommen of faciliteiten.

Wil je je verbinden aan het Korps Nationale Reserve, de vrijwillige politie of de vrijwillige brandweer? Of wil je deze verbintenis verlengen? Dan vraag je altijd toestemming aan PoA. Wil je deelnemen in een onderneming (waaronder aandelenbezit) dat in enig opzicht aan de beoordeling ligt of onder toezicht staat van PoA? Dan vraag je altijd toestemming aan PoA.

Onderzoek goederen

Je bent verplicht op schriftelijk verzoek van PoA onderzoek toe te staan van goederen die onder jouw beheer staan of toebehoren. Jouw aanzien en het aanzien van PoA mogen hierdoor niet worden geschaad.

Vergoeding schade aan bedrijfseigendommen

Breng je bij de uitvoering van jouw functie schade toe aan PoA of derden en is PoA aan diegene voor de vergoeding van de schade gehouden? Dan ben je niet aansprakelijk richting PoA.

Uitzondering

Je bent hiervoor wel aansprakelijk indien de schade komt door jouw opzet, grove schuld of grove nalatigheid.

Je bent verplicht de waardevermindering te vergoeden bij beschadiging of de hele waarde te vergoeden bij verlies van materialen, gereedschappen, hulpmiddelen of kleding die aan jou ter beschikking zijn gesteld. Dit geldt niet als je aantoont dat je hierbij geen schuld hebt. PoA kan jou, geheel of gedeeltelijk ontheffen van de verplichting tot vergoeding van deze schade.

Het door jou te vergoeden bedrag wordt ingehouden op je inkomen. De inhouding per maand bedraagt maximaal 5% van jouw salaris. Je kan in overleg met PoA afwijkende afspraken maken en een hogere inhouding per maand afspreken.

Schade die je bij het uitvoeren van je functie aan derden toebrengt, komt voor rekening van PoA als:

- jij persoonlijk bent gehouden tot vergoeding van deze schade; en
- jouw verzekering de schade niet dekt;
- de schade niet komt door jouw opzet, grove schuld of grove nalatigheid.

Schade aan jouw eigendommen

Is er bij het uitvoeren van je werk schade ontstaan aan jouw eigendommen? Dan kent PoA kent jou een redelijke schadevergoeding toe.

Dit geldt alleen als:

- de goederen in redelijkheid voor het vervullen van jouw functie noodzakelijk zijn; en
- de schade niet het gevolg is van slijtage of van jouw eigen toedoen, onvoorzichtigheid of nalatigheid; en
- voor zover je de schade niet op derden kan verhalen.

Kun je derden aansprakelijk stellen voor het vergoeden van de schade? En kan je jouw rechten tegenover derden aan PoA overdragen? Dan kan PoA jou een voorschot van de te verwachten schadevergoeding geven of jouw immateriële schade vergoeden. Voor de vaststelling van de omvang van de schade wordt gekeken naar de dagwaarde. Aan VGA verzekeringen kan advies worden gevraagd.

Uitzondering

- *De kosten van geneeskundige en tandheeskundige handelingen vallen buiten dit artikel.*
- *Schade ontstaan tijdens woon-werkverkeer wordt niet door PoA vergoed.*

Verbod toegang werkplek

PoA kan je verbieden aanwezig te zijn op je werkplek en/of andere bedrijfslocaties, indien je:

- niet in staat bent je functie naar behoren uit te voeren als gevolg van je lichamelijke of geestelijke toestand;
- gevaar kan opleveren voor de veiligheid en gezondheid van anderen;
- de orde verstoort.

Jouw inkomen wijzigt niet door dit verbod.

Dit verbod duurt maximaal 2 maanden. Als de situatie daarom vraagt kan PoA deze periode steeds met maximaal 2 maanden verlengen.

Non-activiteit

PoA mag jou met behoud van jouw inkomen op non-actief stellen, indien:

- PoA nadenkt over ontslag wegens een dringende reden of verwijtbaar handelen; of
- er tegen jou een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf wordt ingesteld, of er sprake is van een voorlopige hechtenis;
- er sprake is van zodanige omstandigheden dat PoA redelijkerwijs niet kan aanvaarden dat je jouw functie blijft vervullen.

PoA kan je maximaal 2 maanden op non-actief stellen. Als de situatie daarom vraagt kan PoA deze periode steeds met maximaal 2 maanden verlengen.

PoA deelt zo mogelijk mondeling aan jou mee dat je op non-actief wordt gesteld. Daarna bevestigt PoA de non-actiefstelling onmiddellijk schriftelijk per aangetekend schrijven onder vermelding van de reden en de duur.

Tijdens de non-activiteit kan PoA jou de toegang tot jouw werkplek en/of andere bedrijfslocaties ontzeggen.

Protocol voor integriteitonderzoeken

PoA heeft een protocol voor integriteitonderzoeken vastgesteld: het Reglement Klokkenluider. Hierin staat hoe een intern onderzoek naar een integriteitschending binnen PoA verloopt en wat de rechten en plichten zijn van de bij het onderzoek betrokken personen en de onderzoekende instantie. Het Reglement Klokkenluider vind je op intranet.

Reorganisatie en mobiliteit

De bepalingen bij reorganisatie en mobiliteit zijn opgenomen in het Sociaal Plan Havenbedrijf Amsterdam NV, zie MijnHR in de HR Databank.

10 Definities

A

- ADV: de overeengekomen uren waarin je werkzaamheden verricht boven de voor jou vastgestelde werktijd per week, niet zijnde overwerk.
- ANW: Algemene nabestaandenwet.
- AOV: Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- AOW: Algemene ouderdomswet.
- Algemeen geaccepteerd werk: arbeid zoals bedoeld in de [WIA, artikel 6, lid 3](#).
- Arbeidsongeschiktheid: ongeschiktheid tot het verrichten van jouw werk als rechtstreeks en objectief medisch gevolg van ziekte of gebrek.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen: jouw pensioen bij arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in hoofdstuk 1 van het pensioenreglement.
- Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het [BW](#).
- Arbodeskundige: de deskundige zoals bedoeld in de [Arbodsomstandighedenwet 1998](#).
- Arbodienst: een dienst zoals bedoeld in de [Arbodsomstandighedenwet artikel 14a, tweede en derde lid](#).

B

- Bestuurder: de directie van Havenbedrijf Amsterdam NV.
- Bevordering: promotie naar een hogere salarisschaal.
- BW: het Burgerlijk Wetboek.

C

- Cao: de collectieve arbeidsovereenkomst van Havenbedrijf Amsterdam NV (PoA).

D

- Dienstreis: een voor jouw functie noodzakelijk heen en weer reizen.

F

- Feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor jou geldt in het werkrooster.
- Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die is overeengekomen in je arbeidsovereenkomst.
- FPU regeling: de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden zoals bedoeld in artikel 1.1 van het pensioenreglement.
- Fulltime functie: de functie met een formele werktijd van 36 uur per week.
- Functie: jouw baan binnen PoA.
- Functiesalaris: jouw overeengekomen salaris per maand op basis van de salaristabel, gerekend naar een fulltime functie.
- Functiesalaris per uur: het 1/156^e deel van jouw functiesalaris, gerekend naar een fulltime functie.

H

- Herplaatsingstoelage: uitkering van ABP indien je arbeidsongeschiktheid bent.

I

- IVA: regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten.
- IVA-uitkering: jouw uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de [WIA](#).

M

- Maandinkomen: bestaat uit de volgende onderdelen:
 - je maandsalaris,
 - je duurzame inzetbaarheid toelage en
 - een eventuele:
 - arbeidsmarkttoeslag;
 - feestdagtoeslag, voor zover je volgens je rooster hebt gewerkt binnen de vastgestelde werktijd;
 - beschikbaarheidstoeslag;
 - onregelmatigheidstoeslag;
 - roosterwijzigingstoeslag;
 - (blijvende, aflopende) garantietoeslag;
 - compensatie overgang naar functie zonder toeslagen.
- Maandinkomen per uur: het 1/156^e deel van jouw maandinkomen.
- Maandsalaris: bestaat uit de volgende onderdelen:
 - je functiesalaris (zie salarisschaal) en
 - een eventuele:
 - persoonlijke toeslag bij bevordering;
 - persoonlijke toelage als deze voor langer dan 1 jaar is toegekend;
 - waarnemingstoeslag.

N

- Nachtdienst: de dienst die deels of volledig tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt gewerkt.
- Nevenwerkzaamheden: werkzaamheden (betaald dan wel onbetaald) die je kan doen naast jouw baan.

O

- Ondernemer: de directie van Havenbedrijf Amsterdam N.V. (PoA).
- Onderneming: Havenbedrijf Amsterdam NV (PoA).
- OR: Ondernemingsraad.
- Overwerk: de werkzaamheden die je in opdracht van PoA verricht bovenop jouw werktijd, niet zijnde ADV.

P

- Partner: jouw echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner, de man of vrouw met wie je duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding hebt.
- Parttime functie: een functie met een werkweek van minder dan 36 uur.
- Passende arbeid bij verhindering wegens arbeidsongeschiktheid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van jou zijn berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van jou kan worden gevergd.
- Pensioenfonds: Stichting Pensioenfonds ABP.
- Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- Plan van aanpak (re-integratieplan): het plan zoals bedoeld in [artikel 71a, tweede lid van de WAO](#) en [artikel 25, tweede lid, van de WIA](#).

R

- Restverdiencapaciteit: het inkomen, zoals vastgesteld door UWV, wat je nog kan verdienen gezien jouw vaardigheden en bekwaamheden en gelet op jouw beperkingen.

S

- Salaris per uur: het 1/156e deel van jouw salaris.
- Salarisschaal: de schaal met bedragen (van aanvangssalaris tot eindsalaris) die gelden bij een functie, ter bepaling van het functiesalaris.
- Salaristrede: de onderverdeling in de salarisschaal met daarbij behorende functiesalaris.
- Scholing in het kader van de re-integratie: scholing gericht op de terugkeer in jouw functie of passende arbeid. Hiervoor zijn afspraken vastgelegd in het plan van aanpak.
- Stagiair: de student of scholier die in het kader van de opleiding praktijkervaring opdoet bij PoA.
- Standaard arbeidsduur: 36 uur per week (= fulltime).
- Standplaats: de plaats waar je gewoonlijk je werk verricht.
- SUWI: [Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#).

U

- UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

V

- Vakantiewerkers: scholieren en studenten die in de zomervakantie van hun opleiding of studie tijdelijk werk verrichten.
- Vakbonden: de verenigingen van werknemers die bij deze cao betrokken zijn.

W

- 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.
- Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

- WAB: [Wet arbeidsmarkt in balans](#).
 - WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - WAZO: [Wet arbeid en zorg](#).
 - WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
 - WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA.
 - WIA: [Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#).
 - WIEG: [Wet invoering extra geboorteverlof](#).
 - Werkgever: Havenbedrijf Amsterdam NV (PoA).
 - Werknemer: degene die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkzaam is bij PoA.
 - Werkrooster en wisselend werkrooster (ploegendienst): de op basis van een rooster vastgestelde dagen waarop en de tijdstippen waartussen je jouw functie vervult, respectievelijk een rooster met wisselende begin- en eindtijden per dag of op wisselende dagen per week.
 - Werktijd (niet ploegendienst): de op basis van de werktijdvarianten vastgestelde dagen en tijdstippen waarop je jouw functie vervult, indien van toepassing inclusief ADV.
 - Werkzaamheden in het kader van de re-integratie: werkzaamheden specifiek gericht op terugkeer in jouw eigen functie of passende arbeid, waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak.
 - WOR: [Wet op de ondernemingsraden](#).
 - Wulbz: [Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte](#).
 - Wvp: [Wet verbetering poortwachter](#).
 - WW: [Werkloosheidswet](#).
- ## Z
- ZW: [Ziektewet](#).

Bijlage 1 Protocollaire afspraken bij cao 2022- 2023

Thuiswerkvergoeding

De vergoeding van € 2,- netto per dag bij thuiswerken wordt gehandhaafd zoals die vanaf 1 januari 2021 al is toegekend en toegevoegd. Dit bedrag wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat netto vergoed mag worden voor thuiswerken aanpast, waardoor we als PoA de fiscale ruimte volledig benutten. PoA volgt hierin de Belastingdienst, zowel naar boven als naar beneden.