voor het leven
Sociale Verzekeringsbank



Collectieve Arbeidsovereenkomst

Sociale Verzekeringsbank (SVB)

Inhoud

1 Voorwoord van cao-partijen 5

2 Deze cao 7
2.1 Cao-partijen 10
2.1.1 Vakorganisaties 10
2.2 Algemene voorwaarden 10
2.2.1 Werkingssfeer 10
2.2.2 Afwijken 10
2.2.3 Informatie 10
2.2.4 Uitleg 10
2.2.5 Overleg en geschillen 10
2.2.6 Hardheidsclausule 10
2.3 Looptijd 10

3 Mijn arbeidsovereenkomst 12
3.1 Individuele arbeidsovereenkomst 12
3.2 Soort dienstverband 12
3.3 Proeftijd 12
3.4 Antecedentenonderzoek en VOG 12
3.5 Aanpassing contractuele arbeidsduur 12
3.6 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 13
3.6.1 Werken na AOW 13
3.7 Verplichtingen SVB 13
3.7.1 Toepassing cao 13
3.7.2 Cao en informatieverstrekking 13
3.7.3 Wervingsbeleid 13
3.7.4 Arbeidsomstandigheden 13
3.7.5 Persoonsgegevens 14
3.8 Verplichtingen medewerker 14
3.8.1 Ambtenaarschap 14
3.8.2 Gedragscode 14
3.8.3 Uitvoering opgedragen werkzaamheden 15
3.8.4 Rooster 15
3.8.5 Arbeid buiten het rooster 15
3.8.6 Geheimhouding 15
3.8.7 Medewerking vordering tot schadevergoeding 15
3.8.8 Wonen in of nabij de standplaats 15
3.8.9 Wijziging standplaats 15
3.8.10 Aansprakelijkheid 15

4 Bewust Werken 17
4.1 Vergoedingen 17
4.1.1 Thuiswerkvergoeding 17
4.1.2 Thuiswerkvergoeding voor overige kosten 17
4.1.3 Thuiswerkmiddelen 17
4.1.4 Kosten woon-werkverkeer 17
4.1.5 Fietsregeling 18
4.1.6 Kosten binnenlandse dienstreizen 18
4.1.7 Kosten buitenlandse dienstreizen 19
4.1.8 Werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet 19
4.1.9 Kostenvergoeding 19
4.1.10 Representatiekostenvergoeding 19
4.2 Arbeidsduur en werktijden 19
4.2.1 Werkpatroon 19
4.2.2 Rooster 20
4.2.3 Kader werkpatroon en rooster 20
4.2.4 Verplichte vrije dagen 20

5 **Mijn verlof en vitaliteit** 22

5.1 Vakantie-uren 22
5.1.1 Aantal vakantie-uren 22
5.1.2 Opnemen van vakantie-uren 22
5.1.3 Ziek tijdens vakantie 23
5.1.4 Vakantie bij einde dienstverband 23
5.1.5 Vervallen van vakantie-uren 23
5.1.6 Kopen van vakantie-uren 23
5.1.7 Verkopen van vakantie-uren 23
5.2 Feestdagenverlof 24
5.3 Kindgerelateerd verlof 25
5.3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof 25
5.3.2 Geboorteverlof voor partners 25
5.3.3 Adoptie- en pleegzorgverlof 25
5.3.4 Ouderschapsverlof 26
5.4 Zorgverlof 26
5.4.1 Kortdurend zorgverlof 26
5.4.2 Langdurend zorgverlof 26
5.5 Overig verlof 27
5.5.1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof 27
5.5.2 Vakbondsverlof 27
5.5.3 Langdurend verlof (sabbatical) 28
5.5.4 Vitaliteitsverlof (voorheen IKB-spaarverlof) 28
5.6 Maatwerkafspraken 28
5.7 Levensfaseregeling 28
5.8 Persoonlijk financieel inzichtgesprek 29
5.9 Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid 29

6 **Mijn ontwikkeling** 31

6.1 Ontwikkel- & Resultaatgesprek 31
6.2 Opleidingsfaciliteiten 31
6.2.1 Persoonlijk Ontwikkelbudget 32
6.2.2 Terugbetalingsverplichting 32
6.3 Overige ontwikkelfaciliteiten 32
6.4 Stagiairs 32

7 **Mijn loopbaan en beloning** 34

7.1 Functiegroepen en salaris 34
7.1.1 Algemeen 34
7.1.2 Inschaling 34
7.1.3 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie 34
7.1.4 (Her)indeling functie in een hogere salarisschaal 34
7.1.5 Remotie 34
7.1.6 Indeling van de functie in een lagere salarisschaal 35
7.1.7 Uitbetaling maandinkomen 35
7.2 Salarisschalen 36
7.3 Arbeidsvoorwaarden naar rato 39
7.4 Vakantie-uitkering 39
7.5 Eindejaarsuitkering 39
7.6 Individueel Keuze Budget (IKB) 39
7.7 Toeslagen 40
7.7.1 Overwerk 40
7.7.2 Beschikbaarheidstoeslag (oproepdienst) 40
7.7.3 Tijdelijke waarneming 41
7.7.4 Afwezigheid 41
7.8 Bijzondere beloningen 41
7.8.1 Functioneringstoelage 41
7.8.2 Toelage werving en behoud 41
7.8.3 Premie werving en behoud 41
7.8.4 Gratificatie bij extra prestaties 41
7.8.5 Toelage uitzonderlijke gevallen 42
7.8.6 Afwezigheid 42
7.9 Diensttijdgratificaties 42
7.10 Pensioenregeling 43
7.11 Uitkering bij overlijden 43
7.12 Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid 43

8 **Algemene bepalingen** 45

8.1 Begrippen 45
8.2 Disciplinaire maatregelen 47



1 VOORWOORD VAN CAO-PARTIJEN

1 Voorwoord van cao-partijen

De SVB is een moderne en aantrekkelijke werkgever met maatschappelijk bevlogen medewerkers. In de cao hebben partijen afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden die hieraan bijdragen. De cao is toegankelijk, persoonlijk en begrijpelijk voor iedere medewerker.

De afspraken in deze cao geven ruimte aan de verschillende wensen en behoeftes van medewerkers. Zo maakt de SVB haar streven waar om een sociale en inclusieve werkgever te zijn. Bewust Werken is het uitgangspunt en de cao biedt arbeidsvoorwaarden die daarbij passen. De cao ondersteunt deze manier van werken door passende vergoedingen op basis van waar je werkt en hoe je reist, waarbij het gebruik van duurzaam en groen vervoer wordt gestimuleerd. Hiermee hebben cao-partijen oog voor de behoefte van de medewerkers en voor het klimaat. De cao ondersteunt medewerkers om zich persoonlijk en professioneel te blijven ontwikkelen door drempels om te leren en te ontwikkelen weg te halen.

Met de overeengekomen cao met een looptijd van 19 maanden willen partijen financiële stabiliteit en zekerheid bieden aan de medewerkers van de SVB. Partijen hebben een loonontwikkeling afgesproken die in lijn is met de verwachte inflatieontwikkeling in de cao-periode en die past binnen de financiële mogelijkheden van de SVB. Naast financiële afspraken zijn partijen een aantal beleidsinhoudelijke wijzigingen overeengekomen. Met de gemaakte cao-afspraken realiseren partijen dat de SVB een aantrekkelijk werkgever is voor nieuw talent en blijft voor haar medewerkers.

Namens de cao-partijen,

Sociale Verzekeringsbank (SVB)
FNV Overheid
CNV Overheid en Publieke Diensten

Sociale Verzekeringsbank
Simon Sibma

te Amstelveen

FNV Overheid
Etienne Haneveld

te Utrecht

CNV Overheid en Publieke Diensten
i.o. ***Bert Versluis***, adviseur

te Utrecht



2 DEZE CAO

2 Deze cao

Werken voor de SVB betekent meebouwen aan een samenleving waar mensen in staat zijn om mee te doen en kunnen bijdragen aan hun eigen toekomst. Het belang van de burger staat daarbij altijd voorop. De SVB wil een uitvoerder, verbinder en dienstverlener zijn die ziet wat er binnen én buiten de organisatie gebeurt. Alleen met een brede blik kun je oog houden voor iedereen; voor burgers, maar ook voor medewerkers. Dit staat in de werkgeversvisie die voorafgaand aan de cao is geformuleerd. De vakbonden, OR en collega's hebben hiervoor hun input gegeven. De afspraken in deze cao ondersteunen de SVB-meerjarenkoers en werkgeversvisie. Ze schetsen heldere kaders waarbinnen leidinggevenden en medewerkers goede afspraken kunnen maken. Een moderne cao is noodzakelijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven. Zo zorgt de SVB voor persoonsgerichte arbeidsvoorwaarden en vereenvoudigd beleid.

In de cao is veel aandacht voor welzijn en ontwikkeling. De constante aandacht daarvoor zorgt voor veerkracht en geeft loopbaanmogelijkheden. De cao-partijen hebben deze grote thema's met elkaar afgestemd:

- Bewust Werken
- Diversiteit en Inclusie
- Vitaliteit
- Ontwikkeling

De thema's staan niet op zichzelf, maar zijn met elkaar verbonden en overlappen gedeeltelijk.

Bewust Werken
Het werken bij de SVB is in de afgelopen jaren sterk veranderd. De SVB vraagt flexibiliteit van medewerkers en doet een beroep op ieders vermogen om mee te veranderen. Bewust Werken doen we in verbinding met elkaar en met de SVB. Regelmatig samenkomen op kantoor is daarvoor noodzakelijk. Daarvoor hanteren we een gemeenschappelijke richtlijn. De SVB is een mensgerichte organisatie. Omdat regelmatig samenkomen op kantoor essentieel is voor de sociale cohesie, binding met de organisatie, en het gezamenlijk leren en groeien en aansluit bij het werken volgens de bedoeling is het streven om een beter evenwicht te vinden tussen werken vanuit huis en werken op kantoor.

Bij Bewust Werken horen arbeidsvoorwaarden die de flexibele manier van werken ondersteunen. De SVB zet in op duurzaamheid en stimuleert groen en duurzaam vervoer, zoals het gebruik van het openbaar vervoer en de (elektrische) fiets. De gemaakte afspraken over Bewust Werken dragen bij aan duurzaamheid en flexibiliteit in waar je werkt en hoe je reist. Voor thuiswerken is er een vergoeding per dag en een vergoeding voor overige kosten (voor o.a. internet).

Diversiteit en Inclusie
Als medewerker ben je het gezicht naar de burger. Je wordt continu uitgedaagd het beste van jezelf te laten zien in het werken voor burgers van alle leeftijden, achtergronden en overtuigingen. De SVB vindt dat het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenleving. Een inclusieve en diverse werkomgeving draagt bij aan het probleemoplossend vermogen en de creativiteit van onze teams. Bij de SVB voel je je vrij jezelf uit te spreken en jezelf te zijn. Je krijgt kansen ongeacht je achtergrond, positie, seksuele voorkeur, levensbeschouwing, arbeidsbeperking, leeftijd of generatie. Als medewerker kunnen jouw behoeften verschillen van die van je collega's. Dat hangt af van de gebeurtenissen in je leven, de levensfase waarin je bent en je levensbeschouwing. Onze arbeidsvoorwaarden geven daar ruimte voor, o.a. door middel van het faciliteren van maatwerkafspraken voor verlof voor specifieke, persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld in het geval van het overlijden van een naaste. De medewerker kan met zijn leidinggevende bespreken wat de medewerker nodig heeft in de periode van rouw.
Waar mogelijk maken de medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken. Zo zorgt de SVB voor sociaal en inclusief werkgeverschap.

Vitaliteit & verlof

Jouw vitaliteit en je werkvermogen blijven belangrijke thema's bij de SVB. Het gaat daarbij om de totale balans waarin je je goed en fit voelt. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van de SVB als werkgever en van jou als medewerker. De SVB biedt een omgeving waarin je keuzes maakt die je gezondheid, zowel fysiek als mentaal, ondersteunen met als doel duurzame inzetbaarheid. In de vitaliteitswijzer staan de vele initiatieven van de SVB. De SVB richt het beleid op alle levensfasen en niet exclusief op het ontzien van oudere medewerkers. In alle levensfasen en bij elk life event kan er een aanleiding zijn om extra aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Met de Levensfaseregeling kunnen medewerkers (tijdelijk) minder werken om daarmee een goede werk-privé balans te houden. Ook kunnen er momenten zijn dat je een stapje terug wil doen. Ook dat faciliteert de SVB in de vorm van remotie. Daarnaast vinden partijen het belangrijk dat maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over onder andere inzet en beschikbaarheid. Bijvoorbeeld wanneer je een periode van rouw doormaakt of je je beperkt voelt door menstruatieklachten of overgangsklachten. Partijen vinden het belangrijk dat je in deze situatie gehoord wordt en dat je de ruimte hebt om maatwerkafspraken te maken wanneer het even niet meer gaat. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat je in balans en vitaal blijft en kunnen zo verzuim voorkomen. Jij en je leidinggevende bespreken wat je nodig hebt in deze situatie en waar mogelijk maken jullie maatwerkafspraken.

De SVB benadrukt het belang van vitaliteit waarbij zij ook aandacht heeft voor de financiële fitheid van haar medewerkers. Uitgaande van de eigen regie van de medewerker wil de SVB haar medewerkers zo goed mogelijk faciliteren en ondersteunen bij financiële problemen om verzuim te voorkomen en de duurzame inzetbaarheid te verhogen.

Ontwikkeling

De wereld verandert sneller dan ooit. De SVB moet wendbaar en flexibel zijn om in te kunnen spelen op de steeds veranderende klantwensen en de veranderingen in wet- en regelgeving. Daarvoor hebben we medewerkers nodig met kennis en vaardigheden voor de toekomst. Als medewerker praat je regelmatig met je leidinggevende over je ontwikkelings- en opleidingsbehoefte. Daar maken jullie concrete ontwikkelafspraken over. De leidinggevenden binnen de SVB dagen je uit het beste uit jezelf te halen en regie te nemen over je eigen ontwikkeling en vakmanschap. De SVB biedt een aantrekkelijke leeromgeving met voldoende budget en tijd en haalt mogelijke drempels weg.



De belangrijkste afspraken in deze cao:

- De looptijd van deze nieuwe cao is 19 maanden, van 1 mei 2024 tot 1 december 2025.
- Per 1 mei 2024 een structurele loonsverhoging van 4%.
- Per 1 mei 2025 een structurele loonsverhoging van 3%.
- De werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet van € 45,- bruto gaat per 1 juli 2024 onderdeel uitmaken van het maandsalaris en wordt gelijktijdig verhoogd naar € 60,- bruto bij een fulltime dienstverband. Het is daarmee pensioengevend en de medewerker bouwt er 16,33% IKB over op. Bovendien beweegt het bedrag op deze manier mee met toekomstige loonsverhogingen van de SVB.
- De vergoeding voor overige kosten van thuiswerken (o.a. internet) van € 30,- netto wordt verlengd voor de looptijd van de cao en wordt per 1 juli 2024 verhoogd naar € 35,- netto per maand.
- Vanaf 1 januari 2024 wordt structureel een extra vrije dag van 8 uur bij een fulltime dienstverband toegevoegd aan het feestdagenverlof. Als peildatum voor toekenning geldt dat de medewerker in dienst moet zijn op 1 mei 2024.
- Met ingang van 1 januari 2025 geldt een minimumloonafspraak van € 16,- bruto per uur. Per deze datum geldt, op basis van 36 uur, een minimumschaalsalaris van € 2496,- bruto per maand. Schalen en treden lager dan dit maandsalaris komen per 1 januari 2025 te vervallen.
- Vanaf 1 juli 2024 wordt de thuiswerkvergoeding verhoogd naar € 2,35 netto per dag.
- Vanaf 1 juli 2024 gaat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer met de auto, motor, bromfiets of scooter omhoog naar € 0,17 per kilometer.
- Vanaf 1 juli 2024 gaat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer per fiets of lopend omhoog naar € 0,22 per kilometer.
- De pilot voor het vergoeden van parkeerkosten bij dienstreizen (voor maximaal € 20,00) wordt omgezet naar een reguliere arbeidsvoorwaarde.
- Het wettelijk aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof wordt vanaf 1 juli 2024 verhoogd van 70% dagloon naar 80% maandinkomen.
- De mogelijkheid tot het kopen van verlofuren wordt verhoogd van 64 uur naar 80 uur (dat is 2 extra dagen bij een voltijds dienstverband). Medewerkers kunnen zo sneller verlof sparen om eerder een sabbatical te nemen of met pensioen te gaan.
- Voor de Levensfaseregeling voor alle leeftijden (van maximaal 6 maanden) geldt dat er niet langer sprake hoeft te zijn van een disbalans en een dreigende overbelasting om te kunnen deelnemen. De SVB wil de regeling inzetten als preventief instrument om de werk - privé balans in evenwicht te houden. De medewerker kan in overleg met de leidinggevende bepalen of deelname aan de regeling de beste oplossing is.
- Voor medewerkers die zich beperkt voelen door menstruatieklachten, overgangsklachten of die zich in een rouwproces bevinden kunnen maatwerkafspraken gemaakt worden over onder andere inzet en beschikbaarheid.
- Met ingang van 1 januari 2025 kan een medewerker maximaal € 500,- per jaar uit het eigen IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).
- De mogelijkheid om te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd wordt verruimd en is niet meer alleen bij hoge uitzondering mogelijk. Werken na het bereiken van de AOW-leeftijd wordt ook mogelijk na deelname aan de Levensfaseregeling. Het is een managementbeslissing (toets aan dienstbelang) of werken na de AOW-leeftijd mogelijk is.

2.1 Cao-partijen

Bij deze cao zijn vakorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid en Publieke Diensten, de belangenbehartigers namens de werknemers.

2.1.1 Vakorganisaties

"Wij zijn bijzonder trots dat onze (kader)leden zich gezamenlijk hebben ingezet voor de totstandkoming van deze cao-SVB. Een cao komt er niet vanzelf. Het is goed te merken dat onze leden betrokken zijn en in beweging komen als dat nodig is. Dit heeft dit cao-proces positief beïnvloed. Als vakorganisaties onderschrijven wij thema's als Bewust Werken, Diversiteit en Inclusie, Vitaliteit en Ontwikkeling. Maar bovenal staan wij voor een arbeidsvoorwaardenontwikkeling waar alle werkenden met een leefbaar loon op een gezonde/vitale wijze blijvend in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Zowel nu in het werkende leven als later bij pensionering. Evenals bij onverhoopt verlies van werk of arbeidscapaciteit. Een cao dient alle ondersteuning hiervoor te bieden. Wij blijven samen met onze (kader)leden opkomen voor de belangen van alle werkenden bij de SVB en blijven in solidariteit, schouder aan schouder resultaten boeken voor de verbetering van de arbeidspositie van iedereen werkzaam bij SVB."

2.2 Algemene voorwaarden

2.2.1 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met de SVB. De cao geldt niet voor uitzendkrachten (tenzij expliciet vermeld), stagiaires en de leden van de Raad van Bestuur.

2.2.2 Afwijken

Cao-afspraken zijn bindend. Er kan alleen van afgeweken worden als:

- de tekst van de cao nadrukkelijk vermeldt dat afwijken mogelijk is;
- als een voorgestelde afwijking in een individueel geval nadrukkelijk in het voordeel is van de individuele medewerker en de afwijking schriftelijk wordt vastgelegd.

2.2.3 Informatie

Naast de afspraken die in deze cao zijn vastgelegd, gelden aanverwante regelingen. Deze regelingen staan in het Handboek HR.

2.2.4 Uitleg

De cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de uitleg van de cao.

2.2.5 Overleg en geschillen

Als de cao-partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat over de toepassing van deze cao, zullen de partijen elkaar uitnodigen voor nader overleg.

2.2.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van de cao leidt tot een onredelijke situatie en als de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de SVB van deze cao en de regelingen die daaruit voortvloeien afwijken als dat gunstiger is voor jou. Degene die hierover beslist is de directeur Bedrijfsvoering.

2.3 Looptijd

De looptijd van deze nieuwe cao is 19 maanden: van 1 mei 2024 tot 1 december 2025.



3 MIJN ARBEIDS-OVEREENKOMST

3 Mijn arbeidsovereenkomst

3.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Wanneer je in dienst treedt bij de SVB ontvang je een schriftelijke, individuele arbeidsovereenkomst. Jij en de SVB tekenen deze. De cao, het Handboek HR en de Gedragscode zijn onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst.

3.2 Soort dienstverband

- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De SVB kan functie- en/of opleidingseisen stellen waaraan je moet voldoen, voordat je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt.
- Kom je in dienst aansluitend na je flexperiode, dan geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW het volgende: De periode (maximaal 36 maanden) waarin je direct voorafgaand aan je indiensttreding voor de SVB hebt gewerkt als flexkracht, binnen de ketenbepaling uit artikel 7:668a BW geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een voorbeeld: je hebt twee jaar als flexkracht gewerkt en komt aansluitend in dienst bij de SVB, dan is dat je tweede arbeidsovereenkomst volgens de ketenbepaling.
- Als je werkt na de AOW-leeftijd, dan is de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing. Na het leeftijdsontslag, krijg je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wil je meer informatie over de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

3.3 Proeftijd

Als je start bij de SVB heb je een proeftijd van 2 maanden. Er kan schriftelijk een kortere periode worden afgesproken. Als je een arbeidsovereenkomst hebt die 6 maanden duurt of korter, dan heb je geen proeftijd.

3.4 Antecedentenonderzoek en VOG

Wil je bij de SVB komen werken, dan heb je een recente VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) nodig. Als daarvoor een reden is, kan de SVB een aanvullend antecedentenonderzoek uitvoeren. Bij een interne wisseling van functie kan de SVB een nieuwe VOG vragen.

3.5 Aanpassing contractuele arbeidsduur

Je kunt je leidinggevende vragen om meer (tot maximaal 36 uur) of minder uren per week te werken. Hiervoor moet je op de gewenste ingangsdatum ten minste een half jaar (26 weken) bij de SVB werken. Je verzoek wordt goedgekeurd, tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn vanwege bedrijfs- of functiebelang. Hierbij volgt de SVB de Wet flexibel werken. Om aanvragen te beoordelen zijn met de Ondernemingsraad voorwaarden en een toetsingskader afgesproken.

Wil je meer informatie over de aanpassing contractuele arbeidsduur?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

3.6 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Wanneer eindigt je arbeidsovereenkomst?

- Bij een schriftelijke opzegging door jou of door de SVB, is de opzegtermijn twee kalendermaanden. De opzegging moet uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand vóór de opzegtermijn plaatsvinden. Een voorbeeld: als je per 1 april uit dienst wilt, dan moet je je arbeidsovereenkomst uiterlijk op 31 januari schriftelijk opzeggen.
- Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan eindigt deze van rechtswege op de laatste dag van de periode zoals genoemd in je individuele arbeidsovereenkomst. De SVB wijst je tijdig op het aflopen van de periode, zonder de arbeidsovereenkomst schriftelijk te hoeven opzeggen.
- Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het einde van de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een voorbeeld: ben je op 17 januari jarig, dan is je laatste werkdag bij de SVB op 17 januari. Daarna kun je nog een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan. Dit kan alleen in overleg tussen jou en de SVB.
- De SVB kan je arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen bij ontslag op staande voet vanwege een dringende reden. Onmiddellijke beëindiging kan ook tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in 3.3.

3.6.1 Werken na AOW

Wil je nog werken na het bereiken van je AOW-leeftijd, dan zijn daar in overleg tussen jou en de SVB mogelijkheden voor. Het is een managementbeslissing, met een toets aan het dienstbelang, of werken na de AOW-leeftijd mogelijk is. Na het leeftijdsontslag, krijg je dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werken na het bereiken van de AOW-leeftijd is ook mogelijk nadat je hebt deelgenomen aan de Levensfaseregeling.

Je hebt dan geen recht op leeftijdsvakantie-uren of op een half uur arbeidstijdkorting. Je kunt na het bereiken van de AOW-leeftijd niet meer deelnemen aan de Levensfaseregeling. Verder is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing op jou.

3.7 Verplichtingen SVB

3.7.1 Toepassing cao

De SVB neemt of houdt geen medewerkers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met de afspraken in deze cao.

3.7.2 Cao en informatieverstrekking

De SVB zorgt er voor dat deze cao, het Handboek HR en alle wijzigingen daarop voor alle medewerkers (digitaal) beschikbaar zijn.

3.7.3 Wervingsbeleid

Bij nieuwe vacatures mag je als interne medewerker eerst solliciteren, voordat een wervingsprocedure buiten de organisatie start. Bij geschiktheid hebben boventalligen – medewerkers van wie de functie komt te vervallen of is vervallen – altijd voorrang. Bij een gerede kandidaat moet de keuze worden gemotiveerd.

3.7.4 Arbeidsomstandigheden

De SVB hecht grote waarde aan een veilige en gezonde werkplek, zowel thuis als op kantoor. Samen met de SVB zorg je voor je werkplek. De SVB zorgt voor de juiste informatie en instructies. Denk aan het inrichten van een gezonde werkplek en advies over een gezonde werkhouding. De SVB zorgt voor thuiswerkfaciliteiten. De inrichting van je werkplek en benodigde technische middelen worden door de SVB aan je ter beschikking gesteld.

Het is belangrijk dat je de adviezen opvolgt en afspraken over goede arbeidsomstandigheden nakomt.

Wil je meer informatie over de thuiswerkondersteuning?

BEKIJK **SVB INTRANET**

3.7.5 Persoonsgegevens

De SVB heeft een reglement om de persoonsgegevens van medewerkers te beschermen. Dit reglement staat in het Handboek HR. De werkwijze van de SVB voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). In de AVG is bepaald hoe organisaties met persoonsgegevens moeten omgaan.

Wil je meer informatie over het reglement bescherming persoonsgegevens van medewerkers?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



3.8 Verplichtingen medewerker

3.8.1 Ambtenaarschap

Wanneer je in dienst treedt bij de SVB word je ambtenaar en geldt de Ambtenarenwet voor jou. Zowel voor de SVB als voor jou brengt het ambtenaarschap verplichtingen met zich mee. Als ambtenaar leg je bij je indiensttreding een eed of belofte af. Daarmee beloof je je werk goed en eerlijk te doen en iedereen gelijk te behandelen. In de ambtseed staat in grote lijnen wat er van een goede en integere ambtenaar wordt verwacht.

3.8.2 Gedragscode

In de SVB Gedragscode staat wat de SVB verstaat onder integer gedrag. Je vindt hier regels die bepaalde handelingen verbieden of juist voorschrijven. Dit helpt jou om het werk goed te kunnen doen in een prettige werkomgeving. Ook geeft het duidelijkheid over hoe een ambtenaar zich gedraagt in de privésfeer.

De SVB Gedragscode geldt voor iedereen die bij de SVB werkzaamheden uitvoert: voor medewerkers die in dienst zijn bij de SVB, maar ook voor uitzendkrachten, stagiairs of extern ingehuurde opdrachtnemers.

De SVB Gedragscode ontvang je bij je indiensttreding. De SVB verwacht dat je de Gedragscode leest, ondertekent, naleeft en de e-learning volgt.

Wil je meer informatie over de SVB Gedragscode?

BEKIJK **SVB INTRANET**

3.8.3 Uitvoering opgedragen werkzaamheden

Je doet je werk zo goed mogelijk, volgens de uitleg die je hebt gekregen en volgens de gemaakte afspraken, voor zover deze redelijkerwijs van je kan worden verlangd.

3.8.4 Rooster

Bij de uitvoering van de werkzaamheden houd je je aan het vastgestelde rooster en de werk- en rusttijden zoals bedoeld in hoofdstuk 4.2 van deze cao.

3.8.5 Arbeid buiten het rooster

Je bent verplicht ook buiten de in het rooster aangegeven uren te werken, voor zover dit redelijkerwijs van je kan worden verlangd. De SVB volgt hierin de wettelijke regels en afspraken van deze cao.

3.8.6 Geheimhouding

Je bent verplicht tot geheimhouding van alle kennis die je in je werk opdoet en waarvan je redelijk kunt aannemen dat het geheim moet blijven. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst.

3.8.7 Medewerking vordering tot schadevergoeding

Als je arbeidsongeschikt raakt, kan de SVB soms op grond van het regresrecht (artikel 2 van de wet VOA BW) een financiële vergoeding krijgen van de (verzekeraar van) de veroorzakende partij. Is dat het geval, dan moet je daar aan meewerken.

3.8.8 Wonen in of nabij de standplaats

De SVB kan je verplichten om in of nabij de gemeente van de standplaats te gaan wonen als dit volgens de SVB nodig is om je werk te doen. Dit moet je dan zo snel mogelijk doen, uiterlijk 2 jaar nadat de verplichting is opgelegd. Alleen dan kom je in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding. We sluiten daarbij aan bij de vergoeding die cao Rijk biedt in gelijke situaties.

Wil je meer informatie over de verhuiskostenvergoeding?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

3.8.9 Wijziging standplaats

De SVB kan je standplaats wijzigen als hiervoor een belangrijke reden is. Voordat dit besluit valt, informeert de SVB je. Vervolgens krijg je de ruimte om je bedenkingen/standpunt in te brengen.

3.8.10 Aansprakelijkheid

Als je verantwoordelijk bent voor het beheer van geldelijke dan wel niet geldelijke zaken van de SVB, ben je niet verplicht de schade te vergoeden. Behalve wanneer die schade jou ernstig te verwijten valt.



4 BEWUST WERKEN

4 Bewust Werken

4.1 Vergoedingen

4.1.1 Thuiswerkvergoeding

Voor de thuiswerkvergoeding zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Werk je thuis? Dan heb je per 1 juli 2024 recht op een vergoeding van € 2,35 netto per volledig thuisgewerkte dag. Je hebt alleen recht op een thuiswerk-vergoeding voor de daadwerkelijk gewerkte thuiswerkdagen, die je achteraf kunt declareren. Dit bedrag geldt voor alle medewerkers (ook als je parttime werkt) en uitzendkrachten. Je hebt geen recht op een thuiswerkvergoeding voor dagen waarop je bijvoor-beeld vanwege ziekte, vakantie of (bijzonder) verlof, of om andere redenen niet werkt

Wil je meer informatie over de thuiswerkvergoeding?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

4.1.2 Thuiswerkvergoeding voor overige kosten

Voor de looptijd van deze cao (1 mei 2024 tot 1 december 2025) ontvang je een incidentele tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken, zoals bijvoorbeeld voor een internetabonnement. Vanaf 1 juli 2024 ontvang je € 35,- netto per maand. Dit bedrag geldt voor alle medewerkers (ook als je parttime werkt) en uitzendkrachten. Ook als je structureel op kantoor moet werken, ontvang je deze vergoeding.

Deze vergoeding vervalt als je langer dan een kalendermaand afwezig bent om een andere reden dan vakantie. In dat geval vervalt de vergoeding vanaf de 1e dag na het einde van de kalendermaand waarin je geheel afwezig bent. Je krijgt de maandvergoeding weer bij de 1e dag van aanwezigheid.



4.1.3 Thuiswerkmiddelen

De SVB voorziet in de noodzakelijke middelen om thuis goed en ergonomisch verantwoord je werk te kunnen doen. Je ontvangt deze middelen in bruikleen.

4.1.4 Kosten woon-werkverkeer

Voor je woon-werkverkeer ontvang je een tegemoetkoming voor je reiskosten. Hoeveel dat is hangt af van het aantal dagen dat je reist, hoe je reist en de afstand woon-werk.

De SVB vergoedt reizen met het openbaar vervoer in de 2e klasse volledig. Reis je met de fiets of lopend en bedraagt de afstand meer dan 1 kilometer, dan ontvang je per 1 juli 2024 een vergoeding van € 0,22 per kilometer. Je kunt dagelijks kiezen hoe je reist. Je kunt ook (gedeeltelijk) gebruikmaken van een

ov-fiets in combinatie met het openbaar vervoer. Reis je met de auto of motor, dan ontvang je vanaf 1 juli 2024 een vergoeding van € 0,17 per kilometer. De eerste 10 kilometer enkele reis krijg je géén vergoeding. Je kunt tot maximaal 80 kilometer enkele reis declareren. Ook kun je voor woon-werkverkeer gebruikmaken van de fietsregeling.

Wil je meer informatie over de vergoeding woon-werkverkeer?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

4.1.5 Fietsregeling

De cao-partijen zijn een fietsregeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Fiets je naar je werk op meer dan de helft van het aantal dagen waarop je naar het werk reist, dan kun je eens per 5 kalenderjaren een nieuwe (elektrische) fiets kopen met een bijdrage van de SVB.

De nettovergoeding van de SVB bedraagt maximaal € 750,-. Bovenop deze nettovergoeding kun je het Individueel Keuzebudget (IKB) inzetten tot maximaal € 1.250,- (bruto) voor de aankoop van een (duurdere) fiets. Je ontvangt hierdoor belastingvoordeel.

Ook als je meedoet met deze fietsregeling en eventueel in combinatie met het openbaar vervoer reist, dan heb je recht op de kilometervergoeding.

Wil je meer informatie over de fietsregeling?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

4.1.6 Kosten binnenlandse dienstreizen

Voor de vergoeding van kosten van binnenlandse dienstreizen zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Voor binnenlandse dienstreizen reis je in principe met het openbaar vervoer, de fiets of lopend. Reis je met het openbaar vervoer en wil je onderweg werken, dan kun je 1e klas reizen. Is reizen met het openbaar vervoer niet mogelijk, dan kun je na toestemming van je leidinggevende reizen met eigen vervoer.

Wil je meer informatie over de vergoeding van kosten binnenlandse dienstreizen?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



4.1.7 Kosten buitenlandse dienstreizen

Voor de vergoeding van kosten van buitenlandse dienstreizen zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Wil je meer informatie over de vergoeding van kosten buitenlandse dienstreizen?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

4.1.8 Werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet

Vervallen per 1 juli 2024.

4.1.9 Kostenvergoeding

Als je kosten maakt voor je werk, dan vergoedt de SVB deze naar alle redelijkheid. Voordat je de kosten maakt, vraag je hiervoor goedkeuring van je leidinggevende.

4.1.10 Representatiekostenvergoeding

Het kan nodig zijn dat je vanwege je functie kosten maakt voor het onderhouden van externe contacten en representatieve activiteiten. Dit zijn representatiekosten. De volgende functies hebben recht op een representatiekostenvergoeding:

- Directeur
- Chief Change Officer (CCO)
- Chief Information Officer (CIO)

De hoogte van de representatiekostenvergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de regeling representatiekosten van de cao Rijk.

Wil je meer informatie over de vergoeding van kosten buitenlandse dienstreizen?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

4.2 Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband is gemiddeld 36 uur per week. Bij een voltijds dienstverband kun je na toestemming van je leidinggevende op jaarbasis maximaal 48 uur meer werken dan de jaarlijkse arbeidsduur die in je contract staat. Deze extra uren kun je alleen inzetten voor IKB-doelen, de SVB betaalt ze niet uit. Het is niet mogelijk om vitaliteitsverlofuren van deze uren aan te schaffen.

Bij een arbeidsovereenkomst voor minder dan 36 uur kun je na toestemming van je leidinggevende naar rato van je arbeidsduur 48 uur per jaar meer werken.

4.2.1 Werkpatroon

Samen met je leidinggevende en binnen de gestelde kaders spreek je een werkpatroon af overeenkomstig de omvang van jouw dienstverband. Dit leg je vast in MijnHR.

Je bent vrij om – na overleg met je leidinggevende – af te wijken van je werkpatroon. Dit past bij Bewust Werken. Iets meer of minder werken is mogelijk. Je maakt met je leidinggevende afspraken over wanneer je deze extra of minder gewerkte uren compenseert.

De SVB kan alleen van het vastgestelde werkpatroon afwijken als dat heel belangrijk is voor het bedrijfs- of voor je functiebelang.

4.2.2 Rooster

Moet je voor je functie werken volgens een rooster, dan stelt de SVB binnen de gestelde kaders het rooster vast. Daarbij houdt de SVB zo veel mogelijk rekening met jouw wensen.

De SVB stelt de roosters voor een periode van langer dan een week vast. Hierbij volgt de SVB de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Deze roosters hebben een van tevoren bekendgemaakt schema met begin en einde van de dagelijkse werktijden.

Wil je het rooster wijzigen, dan moet je daarvoor toestemming hebben van je leidinggevende.

De SVB kan alleen van het vastgestelde rooster afwijken als dat heel belangrijk is voor het bedrijfs- of voor je functiebelang.

4.2.3 Kader werkpatroon en rooster

Je werkt volgens een werkpatroon of rooster het aantal uren per week dat in je arbeidsovereenkomst staat. Daarbij houd je rekening met de werktijdenregeling, het aantal te werken uren per dag en de aanspraak op vakantie zoals in hoofdstuk 5 staat.

Bij het vaststellen van je werkpatroon en/of rooster geldt het volgende:

- Je werkdag duurt maximaal negen uur.
- Je werkdag wordt door een pauze onderbroken, tenzij de werkdag 5,5 uur of minder bedraagt.
- Je pauze bedraagt ten minste 30 minuten en valt buiten de werktijd.
- Je hebt een werkweek van ten hoogste 45 uur; per periode van 13 achtereenvolgende weken werk je maximaal gemiddeld 40 uur per week.

Op zaterdagen, zondagen en Nederlandse feestdagen, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van deze cao, kan de SVB je niet inroosteren. Dit kan alleen als het nodig is voor het bedrijfsbelang en dan onder de volgende voorwaarden:

- Je werkt niet op ten minste 13 zondagen in een periode van 6 maanden.
- Volgens je rooster heb je in elke periode van 7 dagen tenminste 2 dagen vrij. Van die 2 rustdagen moet je minimaal 36 uur aaneengesloten vrij zijn.

Ben je ouder dan 55 jaar, dan geeft de SVB je geen dienst tussen 22.00 uur en 06.00 uur. Het kan wel voorkomen dat een gedeelte van je dienst doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk eindigt om 24.00 uur. Alleen met jouw instemming kan de SVB afwijken van het verbod op nachtarbeid. Bij medische bezwaren geldt het verbod op nachtarbeid altijd.

Wil je meer informatie over de werktijdenregeling?

BEKIJK HANDBOEK HR

4.2.4 Verplichte vrije dagen

De SVB kan in overleg met de Ondernemingsraad maximaal 2 werkdagen per kalenderjaar aanwijzen als dagen waarop de SVB gesloten is. Als je op die dagen had moeten werken volgens het rooster, dan ben je verplicht om het aantal uren die je had moeten werken op te nemen als verlof.



5 MIJN VERLOF EN VITALITEIT

5 Mijn verlof en vitaliteit

5.1 Vakantie-uren

5.1.1 Aantal vakantie-uren

Op basis van een voltijds dienstverband (36 uur) heb je recht op 184 vakantie-uren per kalenderjaar. Daarvan is 144 uur wettelijk bepaald. Werk je minder dan 36 uur, dan heb je recht op een evenredig minder aantal vakantie-uren. Je hebt recht op vakantie-uren voor de periode dat je salaris ontvangt van de SVB.

Je bouwt ook vakantie-uren op:

- bij ziekte (voor zolang je aanspraak hebt op salaris);
- als je met zwangerschaps- of bevallingsverlof bent;
- als je partner-, adoptie-, of ouderschapsverlof hebt;
- als je kortdurend zorgverlof hebt;
- als je een andere vorm van doorbetaald verlof hebt.

Kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst bij de SVB of ga je in de loop van het jaar uit dienst, dan ontvang je een evenredig aantal vakantie-uren waarbij de berekening gebaseerd wordt op hoeveel dagen er nog overblijven in het betreffende jaar. Bijvoorbeeld: als je op 1 mei in dienst komt bij de SVB, dan ontvang je 245/365 van 184 vakantie-uren.

De aanspraak op leeftijdsgebonden vakantie-uren is per 1 januari 2013 bevroren. Had je op dat moment recht op leeftijdsgebonden vakantie-uren, dan behoud je die voor de rest van je dienstverband. De SVB kent geen nieuwe leeftijdsgebonden vakantie-uren meer toe.

5.1.2 Opnemen van vakantie-uren

Je overlegt met je leidinggevende en je team wanneer je je vakantie-uren opneemt. Vervolgens vraag je je vakantie schriftelijk aan. In principe gaat de SVB akkoord met je vakantie, tenzij er gewichtige redenen zijn. De SVB moet die gewichtige redenen binnen twee weken na je vakantie-aanvraag schriftelijk meedelen. Doet de SVB dit niet op tijd, dan is je vakantie goedgekeurd zoals schriftelijk aangevraagd.

Het uitgangspunt is dat je je vakantie-uren zoveel mogelijk opneemt in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Uit het oogpunt van een goede balans tussen werk en privé is het belangrijk dat je je vakantie-uren ook werkelijk opneemt. Je mag maximaal vier weken aaneengesloten vakantie opnemen. Om jouw vitaliteit te stimuleren, ben je verplicht één keer per jaar minimaal twee aaneengesloten weken vrij te nemen. Vakantie-uren neem je op in blokken van ten minste één uur.



Heb je niet voldoende vakantie-uren? Dan kan je toestemming aan de SVB vragen om meer vakantie-uren op te nemen dan je aanspraak op dat moment. Je mag maximaal 64 uur extra opnemen. De te veel genoten vakantie-uren haalt de SVB af van je totaal aantal vakantie-uren in het eerstvolgende kalenderjaar.

Ook kan je met je Individueel Keuzebudget (IKB) extra vakantie-uren kopen. Bij een voltijds dienstverband kun je minimaal 8 en maximaal 64 vakantie-uren per jaar bijkopen. Werk je in deeltijd, dan is dit aantal naar rato. Je gekochte vakantie-uren komen als bovenwettelijk verlof in het vitaliteitsverlof; je kunt ze van daaruit opnemen.

5.1.3 Ziek tijdens vakantie

Gemiste vakantie-uren vanwege ziekte kan de SVB compenseren. Deze gemiste uren moet je op een aannemelijke manier kunnen aantonen (bijvoorbeeld met een doktersverklaring). Je kunt deze vakantie-uren dan in overleg met je leidinggevende op een ander moment opnemen. Je moet je wel houden aan de regels bij ziekte en verlof.

Wil je meer informatie over de regels bij ziekte en verlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.1.4 Vakantie bij einde dienstverband

Eindigt je dienstverband, dan krijg je de kans je resterende vakantie-uren op te nemen. Tenzij er voor de SVB gewichtige redenen zijn om dat niet te doen. Wanneer je je vakantie-uren niet opneemt, betaalt de SVB het resterende saldo uit. Eventueel te veel opgenomen vakantie-uren verrekent de SVB bij het einde van het dienstverband.

Heb je een nieuwe baan? Dan kun je vakantiedagen die je bij de SVB niet hebt opgenomen meenemen naar je nieuwe werkgever. Daarvoor heb je een verklaring nodig die de SVB voor je kan opstellen waarin staat hoeveel wettelijke vakantie-uren je over had en hoeveel er zijn uitbetaald. Je kan in overleg met je nieuwe werkgever deze wettelijke uren dan alsnog (onbetaald) opnemen.

5.1.5 Vervallen van vakantie-uren

Je wettelijke vakantie-uren, 144 uur bij een 36-urige werkweek, vervallen op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je die uren hebt gekregen. De overige (bovenwettelijke) vakantie-uren verjaren 5 jaar na de laatste dag van het jaar waarin je deze uren hebt gekregen. Verlof dat je hebt gespaard als vitaliteitsverlof verjaart niet. Je kan je bovenwettelijke vakantie-uren ook toevoegen aan het vitaliteitsverlof.

5.1.6 Kopen van vakantie-uren

Jaarlijks kan je minimaal 8 en maximaal 80 extra vakantie-uren kopen vanuit je Individueel Keuzebudget (IKB). De prijs voor 1 uur is je maandinkomen inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering op het moment van kopen, gedeeld door 156. De gekochte vakantie-uren moet je zoveel als mogelijk in hetzelfde jaar opnemen, tenzij je ze opspaart als vitaliteitsverlof.

5.1.7 Verkopen van vakantie-uren

Bovenwettelijke vakantie-uren (de uren boven op het wettelijk minimum van 144 uur) die je niet hebt gebruikt, kun je verkopen tot een maximum van 64 uur. De prijs voor 1 uur is je maandinkomen inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering op het moment van verkopen, gedeeld door 156.

5.2 Feestdagenverlof

Voor het feestdagenverlof zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Diversiteit en Inclusie op de werkvloer zijn belangrijk voor de SVB. Dat betekent dat de SVB een mix van verschillen in mensen belangrijk vindt en dat iedereen gelijke kansen en mogelijkheden krijgt. Daarom is de SVB per 1 januari 2023 afgestapt van de vooraf vastgestelde Nederlandse feestdagen. Die zijn namelijk vaak op de christelijke geloofsovertuiging gebaseerd.

Vanaf die datum kun je je feestdagenverlof flexibel opnemen op voor jou belangrijke dagen. Jaarlijks krijg je 56 uur feestdagenverlof bij een fulltime dienstverband[1].

Werk je minder dan 36 uur of niet het volledige kalenderjaar, dan ontvang je een evenredig aantal feestdagverlofuren.

Je kunt dit verlof inzetten zoals je wilt. De SVB kan je keuze alleen weigeren als de SVB daarvoor gewichtige redenen heeft.

De kantoorlocaties blijven volgens deze cao gesloten op de volgende Nederlandse feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en in lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag. Er vindt op deze dagen geen directe dienstverlening aan klanten plaats.



Thuiswerken is wel mogelijk als jouw werk zich daarvoor leent. Kies je er zelf voor om op één van bovenstaande dagen te gaan werken? Dan krijg je geen feestdagentoeslag.

Niet opgenomen feestdagenverlof vervalt op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je die uren hebt gekregen. Je kunt dit verlof niet laten uitbetalen.

Wil je meer informatie over het feestdagenverlof?

BEKIJK HANDBOEK HR

[1] Als peildatum voor toekenning van de extra vrije feestdag per 1 januari 2024, geldt dat de medewerker op of na 1 mei 2024 in dienst moet zijn.

5.3 Kindgerelateerd verlof

Deze cao geeft een overzicht van de verschillende verlofsoorten waar je recht op hebt.

5.3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de periode rond je bevalling neem je zwangerschaps- en bevallingsverlof op. In totaal heb je recht op minimaal 16 weken volledig doorbetaald verlof, afhankelijk van jouw situatie. Je kunt je zwangerschapsverlof laten ingaan op iedere werkdag vanaf 6 weken tot uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum. Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag van de bevalling. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling.

Wil je meer informatie over het zwangerschaps- en bevallingsverlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



5.3.2 Geboorteverlof voor partners

Als je partner bevalt van een kind of als je een kind erkent bij de geboorte, heb je recht op (gedeeltelijk) doorbetaald geboorteverlof voor partners. De SVB volgt hierin de wettelijke regeling. Je hebt recht op 1 week volledig doorbetaald geboorteverlof, afhankelijk van je gemiddelde arbeidsduur per week. Je kunt dit verlof naar eigen wens opnemen vanaf de eerste dag na de bevalling tot uiterlijk 4 weken na de bevalling.

Daarnaast heb je recht op aanvullend geboorteverlof van 5 keer het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt. Tijdens deze 5 weken ontvang je 80% van je maandinkomen. Je kunt dit verlof naar eigen wens opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.

Wil je meer informatie over het geboorteverlof voor partners?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.3.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

Als je een kind adopteert, heb je recht op adoptieverlof. Als pleegouder heb je recht op pleegzorgverlof. Het pleegkind moet dan op het adres van de pleegouder staan ingeschreven volgens de Basisregistratie Personen.

De SVB volgt hierin de wettelijke regeling. Je hebt recht op maximaal 6 aaneengesloten weken verlof op basis van het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt. Het verlof neem je op binnen een periode van 26 weken. Je kunt het verlof opnemen vanaf 4 weken voordat het kind in je gezin komt tot uiterlijk 22 weken na de komst van het kind. In die periode kun je het verlof voltijd opnemen (6 weken achter elkaar) of gespreid over de 26 weken. Wanneer je tegelijkertijd 2 of meer kinderen adopteert of opneemt als pleegkind, heb je recht op het verlof van 1 kind.

Tijdens het verlof krijg je je salaris doorbetaald. Voorwaarde is wel dat je meewerkt aan het verkrijgen van de wettelijke uitkering in verband met adoptie- en pleegzorgverlof volgens de Wet arbeid en zorg.

Wil je meer informatie over het adoptie- en pleegverlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.3.4 Ouderschapsverlof

Je kunt voor een kind met een leeftijd tot 8 jaar een periode van verlof opnemen. De SVB volgt hierin de wettelijke regeling. Je kunt dit verlof opnemen voor je eigen kind, stiefkind, pleegkind of adoptiekind. Het kind moet wel bij je wonen volgens de Basisregistratie Personen. Je hebt per kind recht op maximaal 26 weken ouderschapsverlof op basis van het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt.

Je ontvangt via de SVB een uitkering als je de eerste 9 weken van het verlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind of bij adoptie binnen het eerste jaar van opname. Je krijgt dan 80% van je maandinkomen doorbetaald. Neem je deze 9 weken later op dan het eerste levensjaar, dan is het verlof niet gedeeltelijk doorbetaald.

De overige weken ouderschapsverlof zijn onbetaald. Tijdens het verlof loopt je pensioenopbouw onveranderd door, behalve wanneer er andere wijzigingen in het dienstverband zijn. Kijk in hoofdstuk 5.1. van de cao voor je opbouw van vakantie-uren.

Wil je meer informatie over het ouderschapsverlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.4 Zorgverlof

5.4.1 Kortdurend zorgverlof

Je hebt volgens de Wet arbeid en zorg recht op kortdurend zorgverlof wanneer je partner, kind, ouder of iemand uit je omgeving ziek of hulpbehoevend is en die persoon afhankelijk is van jouw zorg. Onder kind wordt voor deze regeling verstaan een eigen, pleeg-, stief- of adoptiekind. De SVB volgt hierin de wettelijke regeling. Per jaar kun je maximaal 2 keer het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt opnemen als kortdurend zorgverlof. Tijdens het verlof krijg je 70% van je salaris doorbetaald.

Wil je meer informatie over het kortdurend zorgverlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.4.2 Langdurend zorgverlof

Je hebt volgens de Wet arbeid en zorg recht op langdurend zorgverlof wanneer je partner, kind, ouder of iemand uit je omgeving ziek of hulpbehoevend is en die persoon afhankelijk is van jouw zorg. De SVB volgt hierin de wettelijke regeling. Per jaar kun je maximaal 6 keer het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt opnemen als langdurend zorgverlof. Langdurend zorgverlof is onbetaald.

Wil je meer informatie over het langdurend zorgverlof?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.5 Overig verlof

5.5.1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Voor calamiteiten en ander kort verzuimverlof past de SVB de wettelijke regels toe. Bij de volgende gebeurtenissen krijg je betaald verlof:

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Je huwelijk of geregistreerd partnerschap.	1 dag.
Bevalling van je partner.	De dag/dagen van de bevalling.
Overlijden van je partner, ouders of kinderen (ook aangetrouwde/schoon-/pleeg-/stief-).	4 dagen.
Overlijden van je broers, zussen, grootouders of kleinkinderen (ook aangetrouwde/stief-/schoon-/pleeg-).	1 dag. Als je belast bent met het regelen van de begrafenis of de nalatenschap maximaal 2 extra dagen.
Het zoeken van een woning wanneer je op verzoek van de SVB moet verhuizen.	Maximaal 2 dagen.
Verhuizing op verzoek van de SVB.	2 dagen. In bijzondere gevallen te verlengen tot 3 of 4 dagen.
Het voldoen aan wettelijke verplichtingen.	De tijd die daarvoor nodig is, voor zover dit niet in de eigen tijd kan en onder werktijd moet gebeuren.
Spoedeisende, onvoorziene of niet buiten werktijd te plannen medische afspraken voor jezelf of de noodzakelijke begeleiding van iemand uit je naaste omgeving (zoals met je kind naar de dokter).	Een korte, naar redelijkheid te bepalen tijd.
Noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van personen die vallen onder de Wet arbeid en zorg.	Een korte, naar redelijkheid te bepalen tijd.

Wanneer het calamiteitenverlof/ander kort verzuimverlof overgaat in kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof/ander kort verzuimverlof na één dag.

Een andere situatie die onder de Wet arbeid en zorg valt geef je (als dat lukt) ten minste 24 uur van tevoren aan bij je leidinggevende. Je krijgt dan onbetaald verlof voor een korte, naar redelijkheid te bepalen tijd.

Je leidinggevende kan je achteraf vragen om een toelichting of bewijs waarom je niet hebt kunnen werken.

5.5.2 Vakbondsverlof

Als bestuurslid van een vakbondpartij bij deze cao, als afgevaardigde daarvan of als bestuurslid van een onderdeel daarvan heb je jaarlijks recht op maximaal 120 uur doorbetaald verlof wanneer je deelneemt aan:

- een vergadering van een statutair orgaan van de vakbond;
- een vergadering van centrale organisaties waarbij die vakbond is aangesloten;
- een vergadering van een internationale werknemersorganisatie waarbij die vakbond is aangesloten.

Je hebt jaarlijks recht op maximaal 208 uur doorbetaald verlof wanneer je:

- bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten moet uitvoeren voor een vakbond die partij is bij deze cao. Voorwaarde is dat deze activiteiten bijdragen aan de doelstelling van de vakbond. Hieronder vallen ook de werkzaamheden als vakbondsconsulent.

Je hebt jaarlijks recht op maximaal 2 dagen doorbetaald verlof wanneer je:

- lid bent van een vakbond die partij is bij deze cao voor het bijwonen van ledenraadplegingen.

Je hebt recht op alle bovenstaande vormen van vakbondsverlof tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn vanwege het bedrijfsbelang.

5.5.3 Langdurend verlof (sabbatical)

Je kunt onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van langdurend verlof. Dit kan zowel doorbetaald als onbetaald verlof zijn. Je verlof gaat pas in als je de voorwaarden van het verlof hebt afgesproken met je leidinggevende en als jullie deze voorwaarden allebei hebben geaccepteerd. Je kunt maximaal 6 maanden vrij nemen als dit in jouw persoonlijke belang is. Als er naast een persoonlijk belang ook een algemeen belang is, kun je maximaal een jaar onbetaald verlof krijgen.

Je blijft de hele verlofperiode pensioen opbouwen, voor zover dit fiscaal en volgens de pensioenregeling mogelijk is. De SVB betaalt de eerste twee volledige maanden van het verlof het werkgeversgedeelte van de pensioen-premie. Na twee maanden betaal je deze premie bij volledig verlof zelf. De SVB verrekent deze premie met de eerstkomende betaling van je salaris.

5.5.4 Vitaliteitsverlof (voorheen IKB-spaarverlof)

Wil je voor een langere tijd (aaneengesloten) betaald vrij zijn, dan kun je vitaliteitsverlof sparen. Je kunt vitaliteitsverlof sparen met:

- bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd vanaf 1 januari 2021;
- vakantie-uren die je met je Individueel Keuzebudget (IKB) hebt gekocht en niet hebt opgenomen.

Je kunt maximaal 100 weken aan vitaliteitsverlof opsparen, afhankelijk van je gemiddelde arbeidsduur. Je kunt je opgespaarde vitaliteits-verlof niet tussentijds laten uitbetalen, tenzij je uit dienst gaat. Het vitaliteitsverlof verjaart niet.

Je kunt het vitaliteitsverlof inzetten als normaal verlof of om een langere periode aaneengesloten vrij te zijn. Wil je langer dan 6 weken aaneengesloten verlof opnemen, bespreek dit dan minimaal 6 maanden van tevoren met je leidinggevende.

5.6 Maatwerkafspraken

De SVB kan in bijzondere gevallen doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald of onbetaald verlof geven voor specifieke persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld indien je een periode van rouw doormaakt, je in een transitietraject zit, je je beperkt voelt door menstruatieklachten of overgangsklachten of indien je door jouw gezinssituatie/samenlevingsverband buiten de wettelijke regelingen voor WAZO-verlof valt.

Je bespreekt met je leidinggevende wat je nodig hebt in deze situatie. Waar mogelijk maken jullie maatwerkafspraken over onder andere inzet en beschikbaarheid. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat je in balans en vitaal blijft en kunnen zo verzuim voorkomen.

5.7 Levensfaseregeling

In iedere levensfase heb je je eigen uitdagingen en belangrijke levensgebeurtenissen. De SVB vindt het belangrijk dat je in alle levensfases gezond aan het werk bent en blijft. Om een gezonde werk-privébalans te houden, kun je met de Levensfaseregeling (tijdelijk) minder werken.

Met deze regeling werk je 80%, krijg je 90% betaald en behoud je 100% pensioenopbouw. De regeling wordt voor de looptijd van drie jaar aangeboden van 1 januari 2023 tot 1 januari 2026.

Levensfaseregeling voorafgaand aan pensioen
De Levensfaseregeling is beschikbaar voor medewerkers die de instapleeftijd hebben bereikt, die een contract voor onbepaalde tijd hebben én voorafgaand

aan deelname aan de Levensfaseregeling tenminste vijf jaar ononderbroken in dienst van de SVB zijn (daarbij wordt de periode die een medewerker als uitzendkracht heeft gewerkt ook meegeteld).

Er is een overgangsregeling afgesproken waardoor de instapleeftijd in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2025 stapsgewijs omhoog gaat van 60 naar 62 jaar. Vanaf 1 januari 2025 geldt een instapleeftijd van minimaal 62 jaar. Op welk moment je kunt deelnemen hangt af van het jaar en kwartaal waarop je instapt én de datum waarop je de vereiste leeftijd bereikt. Dit zie je in deze tabel:

Jaar:	Periode:	AOW leeftijd	Ingangsdatum	Instapleeftijd
2022		66 & 7 mnd		60
2023	Q1	66 & 10 mnd	01-01-2023	60
	Q2		01-04-2023	60
	Q3		01-07-2023	60 + 1 mnd.
	Q4		01-10-2023	60 + 3 mnd.
2024	Q1	67	01-01-2024	60 + 6 mnd.
	Q2		01-04-2024	60 + 9 mnd.
	Q3		01-07-2024	61 + 1 mnd.
	Q4		01-10-2024	61 + 6 mnd.
2025	Q1	67	01-01-2025	62

Loopt in de toekomst de AOW leeftijd verder op, dan bedraagt de maximale deelnameduur aan de Levensfaseregeling 5 jaar[2] voorafgaand aan de dan geldende AOW leeftijd.

[2] De medewerker die in 2025 of eerder is gaan deelnemen aan de Levensfaseregeling, kan tot het bereiken van diens AOW leeftijd blijven deelnemen aan de levensfaseregeling

Levensfaseregeling voor alle leeftijden
Ook voor het behoud of verbetering van een goede balans tussen werk en privé kun je deelnemen aan de Levensfaseregeling. Deelname is eenmaal mogelijk en dit kan voor een periode van maximaal 6 maanden. Je leeftijd maakt in dit geval niet uit. Ga in gesprek met je leidinggevende om te bepalen of deelname aan deze regeling de beste oplossing is. De HR-businesspartner kan hierbij adviseren.

Wil je meer informatie over de levensfaseregeling?

BEKIJK **HANDBOEK HR**

5.8 Persoonlijk financieel inzichtgesprek

Ben je 60 jaar of ouder, dan kun je in het kader van optimale inzetbaarheid een verzoek indienen voor een (extern) persoonlijk financieel inzichtgesprek. Daarmee krijg je een objectief beeld van je persoonlijke financiële situatie. Dit inzicht kan je helpen bij het maken van keuzes voor de toekomst.

5.9 Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Voor de voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Wil je meer weten over de voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



6 MIJN ONTWIKKELING

6 Mijn ontwikkeling

6.1 Ontwikkel- & Resultaatgesprek

De SVB wil alle medewerkers op de juiste plaats hebben. Daarvoor ondersteunt de SVB je in je ontwikkeling en daagt je uit nieuwe stappen te zetten in je loopbaan. Zo word en blijf je optimaal inzetbaar. Het is belangrijk dat je goed in gesprek blijft met je leidinggevende over jouw ontwikkeling en opleidingsbehoefte. Concrete afspraken hierover bespreek je tijdens je formele Ontwikkel- & Resultaatgesprek (O&R) en gemaakte afspraken leg je vast in het O&R-formulier.

Wil je meer informatie over de regeling Ontwikkel- & Resultaatgesprek?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



6.2 Opleidingsfaciliteiten

Voor de opleidingsfaciliteiten zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Alle opleidingen vraag je aan via het Leerplein. Hier vind je een groot (intern) aanbod aan opleidingen.

Opleidingen die uitdrukkelijk door de SVB of de wet verplicht zijn gesteld voor de uitoefening van je functie binnen de SVB komen volledig voor rekening van de SVB.

Wil je meer informatie over de regeling opleidingsfaciliteiten?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



6.2.1 Persoonlijk Ontwikkelbudget

Voor het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

De SVB vindt het belangrijk dat je jezelf blijft ontwikkelen, ongeacht je leeftijd, hoeveel uur je werkt of hoelang je bij de SVB werkt. Daarom krijg je een Persoonlijk Ontwikkelbudget van € 3.000,- per 3 jaar. Het maakt daarbij niet uit welk type arbeidsovereenkomst je hebt of hoeveel uur je werkt.

Dit budget kun je naar eigen wens besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Je keuze moet wel passen binnen de fiscale vrijstelling en dus werkgerelateerd zijn. Dat betekent dat de opleiding, training, cursus of loopbaanactiviteit die je wilt doen, kennis en vaardigheden oplevert voor je huidige of toekomstige werk. Je mag het budget niet besteden aan vrijetijds- of vitaliteitsdoeleinden.

Wil je meer informatie over het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB)?

BEKIJK HANDBOEK HR

6.2.2 Terugbetalingsverplichting

Ga je op eigen verzoek uit dienst, dan betaal je voor niet-verplichte opleidingen boven de € 5.000,- (een deel van) de kosten terug. De mate van terugbetaling hangt af van de verstreken tijd:

- 100% tijdens het volgen van de opleiding.
- 75% binnen 1 jaar na voltooiing van de opleiding.
- 50% na 1 jaar maar binnen 2 jaar na voltooiing van de opleiding.
- 25% na 2 jaar maar binnen 3 jaar na voltooiing van de opleiding.

Voor verplichte opleidingen en opleidingen betaald uit je Persoonlijk Ontwikkelbudget geldt geen terugbetalingsregeling.

6.3 Overige ontwikkelfaciliteiten

De SVB biedt veel middelen om na te denken over je loopbaan, zoals loopbaanadviseurs, coaching en leiderschapsontwikkeling.

Wil je meer informatie over alle activiteiten rondom persoonlijke en professionele ontwikkeling?

BEKIJK SVB INTRANET

6.4 Stagiairs

Loop je stage, dan krijg je een stageovereenkomst waarin de afspraken staan die met jou zijn gemaakt. Een stage is gericht op leren en niet op werken, daarom is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en is de cao niet van toepassing. Voor stagiairs heeft de SVB een regeling (inclusief stagevergoeding op basis van cao Rijk) opgenomen in het Handboek HR.



7 MIJN LOOPBAAN EN BELONING

7 Mijn loopbaan en beloning

7.1 Functiegroepen en salaris

7.1.1 Algemeen

- Alle functies zijn op basis van de HAY-methode gewaardeerd en ingedeeld in functieniveaus. Dit gebeurt door het toekennen van punten of door het gemotiveerd indelen in een functie(-matrix).
- Bij elk functieniveau hoort een salarisschaal die bestaat uit periodieken.
- In de individuele arbeidsovereenkomst staat de functie waarin je bent ingedeeld, de salarisschaal, het salaris en het aantal periodieken waarop het salaris is gebaseerd.

7.1.2 Inschaling

- Als je in dienst treedt, ontvang je meestal het minimumsalaris van de schaal die bij jouw functie hoort. Beschik je op dat moment nog niet over de kundigheid en ervaring die nodig is voor jouw functie, dan kan de SVB je tijdelijk in een lagere salarisschaal indelen. Beschik je over veel relevante werkervaring voor je functie, dan kan de SVB bij indiensttreding 1 of meerdere periodieken toekennen.
- De SVB herziet je salaris 1 keer per jaar op de datum van je indiensttreding. Je krijgt dan geen, 1 óf meerdere periodiek(en) erbij. Dit is afhankelijk van hoe je beoordeling is en zolang je het maximum van de schaal nog niet hebt bereikt.

7.1.3 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- Ga je naar een functie die hoger is ingeschaald, dan krijg je het bijbehorende salaris met ingang van de maand waarin je met de nieuwe functie begint.
- Als je bij plaatsing in een functie die hoger is ingeschaald nog niet de kundigheid en ervaring hebt die nodig zijn voor de uitoefening van die functie, dan kan de SVB je in een lagere salarisschaal houden of indelen dan die van je nieuwe functie.

7.1.4 (Her)indeling functie in een hogere salarisschaal

- Als de SVB jouw functie in een hogere salarisschaal indeelt, krijg je het hogere salaris met ingang van de maand waarin de functie hoger is ingedeeld.
- Als jouw leidinggevende vindt dat je je functie niet goed genoeg en niet zelfstandig uitoefent (bijvoorbeeld omdat je in een aanloopschaal of ontwikkeltraject zit, of je hebt een onvolledig takenpakket), dan kom je niet in de hogere salarisschaal. Dit gebeurt pas wanneer je leidinggevende vindt dat je de functie wel goed en zelfstandig uitoefent.

7.1.5 Remotie

Soms onderzoek je opnieuw of het werk dat je doet nog bij je past. Dit kan ertoe leiden dat je naar een andere functie overstapt. Dat hoeft niet altijd een hoger gewaardeerde functie te zijn. Het kan ook een horizontale stap – op hetzelfde niveau – zijn of een stap naar een lager ingeschaalde functie. Een stap terug doen heet binnen de SVB een remotie. Het kan bijdragen aan je continue inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. De SVB helpt je in dat geval om de stap te zetten.

Mobiliteit naar een functie in een lagere schaal

- Word je op eigen verzoek of op verzoek van de SVB geplaatst in een functie die lager is ingedeeld dan je oude functie (een remotie), dan krijg je het salaris passend bij je nieuwe functie.
- Is je huidige maandsalaris hoger dan het maximum maandsalaris van je nieuwe functie, dan bouwt de SVB je maandsalaris in 5 jaar af tot 90% van je huidige maandsalaris in de volgende stappen:
  - Jaar 1 = 100%
  - Jaar 2 = 98%
  - Jaar 3 = 96%
  - Jaar 4 = 94%
  - Jaar 5 = 92%
  - Vanaf jaar 6 ontvang je 90% van je oude maandsalaris
- Het verschil tussen het maximum maandsalaris van je nieuwe functie en je afgebouwde salaris ontvang je als een toelage.
- Maak je deze stap in de 10 jaar vóór de vastgestelde ingangsdatum van je AOW-leeftijd, dan blijf je 100% pensioen opbouwen op basis van je oude salaris. Je behoudt je oude salaris, waarop de SVB vijf jaar lang een korting van 2% per jaar toepast. Je vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden berekend over het feitelijke (afgebouwde) salaris
- Het management beslist of de SVB deze regeling toepast.

7.1.6 Indeling van de functie in een lagere salarisschaal

- Als de SVB jouw functie indeelt in een lagere salarisschaal, dan krijg je ook het bijbehorende lagere salaris.
- Is je huidige maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe, lagere salarisschaal, dan ontvang je het verschil als een toelage.
- De SVB bouwt deze toelage in 5 jaar af in de volgende stappen:
  - Jaar 1 = 100%
  - Jaar 2 = 80%
  - Jaar 3 = 60%
  - Jaar 4 = 40%
  - Jaar 5 = 20%
  - Vanaf jaar 6 (0%) ontvang je het salaris dat hoort bij je lager ingedeelde functie.
- De SVB bouwt de toelage niet af als deze is toegekend bij de invoering van het Integraal Functiewaarderingssysteem Bedrijfsvereniging (IFB-systeem) op 1 april 1998 en/of bij de invoering van de HAY-methode op 1 juni 2008. Deze toelage is bevroren en wordt niet aangepast bij cao-salarisverhogingen.

7.1.7 Uitbetaling maandinkomen

De SVB betaalt je maandinkomen uiterlijk op de laatste dag van elke maand.

7.2 Salarisschalen

Salarisschaal mei 2024 + 4%

De bedragen in de tabel zijn per maand, bruto en op basis van een voltijds dienstverband.

trede	schaal													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	2167	2397	2621	2802	3057	3354	3683	4015	4496	5044	5691	6292	7135	8057
1	2218	2439	2667	2845	3114	3409	3752	4106	4600	5162	5822	6452	7314	8251
2	2259	2485	2711	2898	3170	3478	3841	4193	4703	5276	5967	6616	7495	8445
3	2306	2532	2755	2952	3233	3548	3928	4295	4819	5416	6130	6774	7674	8639
4	2351	2576	2802	3005	3292	3610	4015	4394	4932	5551	6292	6956	7865	8840
5	2397	2621	2845	3057	3354	3683	4106	4496	5044	5691	6452	7135	8057	9045
6	2439	2667	2898	3114	3409	3752	4193	4600	5162	5822	6616	7314	8251	9245
7	2485	2711	2952	3170	3478	3841	4295	4703	5276	5967	6774	7495	8445	9446
8	2532	2755	3005	3233	3548	3928	4394	4819	5416	6130	6956	7674	8639	9650
9	2576	2802	3057	3292	3610	4015	4496	4932	5551	6292	7135	7865	8840	9859
10	2621	2845	3114	3354	3683	4106	4600	5044	5691	6452	7314	8057	9045	10062
11				3409	3752	4193	4703	5162	5822	6616	7495	8251	9245	10268
12								5276	5967	6774	7674	8445	9446	10477
13												8639	9650	10679

Salarisschaal juli 2024 + € 60,00

De bedragen in de tabel zijn per maand, bruto en op basis van een voltijds dienstverband.

trede	schaal													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	2227*	2457*	2681	2862	3117	3414	3743	4075	4556	5104	5751	6352	7195	8117
1	2278*	2499	2727	2905	3174	3469	3812	4166	4660	5222	5882	6512	7374	8311
2	2319*	2545	2771	2958	3230	3538	3901	4253	4763	5336	6027	6676	7555	8505
3	2366*	2592	2815	3012	3293	3608	3988	4355	4879	5476	6190	6834	7734	8699
4	2411*	2636	2862	3065	3352	3670	4075	4454	4992	5611	6352	7016	7925	8900
5	2457*	2681	2905	3117	3414	3743	4166	4556	5104	5751	6512	7195	8117	9105
6	2499	2727	2958	3174	3469	3812	4253	4660	5222	5882	6676	7374	8311	9305
7	2545	2771	3012	3230	3538	3901	4355	4763	5336	6027	6834	7555	8505	9506
8	2592	2815	3065	3293	3608	3988	4454	4879	5476	6190	7016	7734	8699	9710
9	2636	2862	3117	3352	3670	4075	4556	4992	5611	6352	7195	7925	8900	9919
10	2681	2905	3174	3414	3743	4166	4660	5104	5751	6512	7374	8117	9105	10122
11				3469	3812	4253	4763	5222	5882	6676	7555	8311	9305	10328
12								5336	6027	6834	7734	8505	9506	10537
13												8699	9710	10739

* Per 1 januari 2025 geldt, op basis van 36 uur, een minimumschaalsalaris van € 2496,- bruto per maand. Schalen en treden lager dan dit maandsalaris komen per die datum te vervallen.

Salarisschaal mei 2025 + 3%

De bedragen in de tabel zijn per maand, bruto en op basis van een voltijds dienstverband.

trede	schaal													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0		2531	2762	2948	3211	3517	3856	4198	4693	5258	5924	6543	7411	8361
1		2574	2809	2993	3270	3574	3927	4291	4800	5379	6059	6708	7596	8561
2		2622	2855	3047	3327	3645	4019	4381	4906	5497	6208	6877	7782	8761
3		2670	2900	3103	3392	3717	4108	4486	5026	5641	6376	7040	7967	8960
4		2716	2948	3157	3453	3781	4198	4588	5142	5780	6543	7227	8163	9167
5	2531	2762	2993	3211	3517	3856	4291	4693	5258	5924	6708	7411	8361	9379
6	2574	2809	3047	3270	3574	3927	4381	4800	5379	6059	6877	7596	8561	9585
7	2622	2855	3103	3327	3645	4019	4486	4906	5497	6208	7040	7782	8761	9792
8	2670	2900	3157	3392	3717	4108	4588	5026	5641	6376	7227	7967	8960	10002
9	2716	2948	3211	3453	3781	4198	4693	5142	5780	6543	7411	8163	9167	10217
10	2762	2993	3270	3517	3856	4291	4800	5258	5924	6708	7596	8361	9379	10426
11				3574	3927	4381	4906	5379	6059	6877	7782	8561	9585	10638
12								5497	6208	7040	7967	8761	9792	10854
13												8960	10002	11062

7.3 Arbeidsvoorwaarden naar rato

Als je volgens jouw arbeidsovereenkomst minder dan 36 uur per week werkt, dan gelden de afspraken in deze cao naar rato van hoeveel uur jij werkt. Behalve voor de afspraken in deze cao waarbij staat dat dat niet het geval is.

7.4 Vakantie-uitkering

Het vakantiegeld is 8% van je maandinkomen. De periode waarover je vakantiegeld opbouwt loopt gelijk aan het kalenderjaar. Je ontvangt het vakantiegeld maandelijks in je Individuele Keuze Budget (IKB). Je kunt via je IKB kiezen voor een maandelijkse of jaarlijkse betaling van je vakantiegeld. Je kunt je vakantiegeld ook inzetten voor IKB-doelen.

7.5 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering is 8,33% van je maandinkomen. De eindejaarsuitkering loopt gelijk aan het kalenderjaar. Je ontvangt de eindejaarsuitkering maandelijks in je IKB. Je kunt via je IKB kiezen voor een maandelijkse of jaarlijkse betaling van je eindejaarsuitkering. Je kunt je eindejaarsuitkering ook inzetten voor IKB-doelen.

7.6 Individueel Keuze Budget (IKB)

De cao-partijen zijn een IKB-regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.

Als je in dienst bent van de SVB, krijg je naast je salaris een vrij besteedbaar budget: het IKB. Je beslist zelf hoe en wanneer je het opgebouwde budget laat uitbetalen. Je kunt het ook inzetten voor fiscaal vriendelijke IKB-doelen of gebruiken om extra vakantie-uren bij te kopen.

- In het IKB gelden als bronnen:
  - de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
  - bovenwettelijke vakantie-uren (minimaal 8 uur en maximaal 64 uur).
- In het IKB gelden als doelen:
  - sparen voor vitaliteitsverlof;
  - extra vakantie-uren (minimaal 8 uur en maximaal 80 uur);
  - extra pensioenstortingen bij het ABP voor een hoger ouderdomspensioen;
  - eigen bijdrage fietsregeling;
  - vakbondscontributie;
  - eigen bijdrage binnen de Regeling Opleidingsfaciliteiten SVB.
  - aflossen van je eigen studieschuld tot maximaal € 500 per jaar, bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).
    Dit is mogelijk vanaf 1 januari 2025.

Wil je meer informatie over het Individueel Keuze Budget (IKB)?

BEKIJK **HANDBOEK HR**



7.7 Toeslagen

7.7.1 Overwerk

- Overwerk is werk dat je in opdracht van de SVB moet uitvoeren buiten de uren die je wekelijks werkt volgens je arbeidsovereenkomst. Het is alleen overwerk als je deze uren niet op weekbasis kunt compenseren. Als je soms een half uur van je rooster of werkpatroon afwijkt, beschouwt de SVB dat niet als overwerk.
- Als je steeds vaker overwerkt, probeert de SVB dat te voorkomen of tenminste zo veel mogelijk te beperken.
- Zit je in schaal 9 of hoger dan ontvang je geen toeslag of uursalaris maar alleen een vergoeding in tijd (tijd voor tijd).
- De SVB betaalt de hieronder genoemde toeslag uit. Daarnaast krijg je overwerkuren gecompenseerd in tijd of geld. Bij compensatie in vrije tijd moet je deze uren binnen één jaar na het verrichten van het over-werk opnemen. Als dat volgens de SVB door omstandigheden niet kan, betaalt de SVB naast de toeslag per gewerkt uur ook het uursalaris uit.
- De toeslag bedraagt per werkperiode een percentage van het voor jou geldende uursalaris. Over deze (óf bovenstaande) toeslag bouw je geen pensioen op.

Dagen	Werkperiode	Toeslag
Zon- en feestdagen en de dag volgend op een feestdag	tussen 0 en 6 uur	100%
Zaterdag	tussen 0 en 18 uur	50%
Zaterdag	tussen 18 en 24 uur	75%
Dinsdag t/m vrijdag	tussen 0 en 6 uur	50%
Maandag t/m vrijdag	tussen 6 en 20 uur:	
	eerste 2 uur	25%
	het 3e en volgende uur	50%
Maandag t/m vrijdag	tussen 20 en 24 uur	50%

7.7.2 Beschikbaarheidstoeslag (oproepdienst)

- Als je in opdracht van de SVB regelmatig bereikbaar moet zijn om bij een oproep te gaan werken, ontvang je hiervoor een toeslag.
- De toeslag bedraagt per uur een percentage van jouw uursalaris:
  - 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
  - 10% voor de uren op zaterdag, zondag en de feestdagen, als genoemd in 5.2 van deze cao.

De SVB berekent de percentages over jouw uurloon, maar dat uurloon is maximaal het uurloon van schaal 6, trede 7.

- De toeslag wordt verhoogd met 100% over de uren, als de SVB je vraagt op of in de buurt van een locatie te werken.
- Deze toeslag is onderdeel van het maandinkomen.

7.7.3 Tijdelijke waarneming

- Als je tijdelijk een functie volledig waarneemt naast je eigen functie, die gelijk of hoger is ingedeeld dan jouw eigen functie, blijf je ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van je eigen functie.
- Als je langer dan 30 dagen een functie waarneemt, ontvang je vanaf het moment dat de tijdelijke waarneming ingaat een toeslag van 10% van je maandsalaris.
- Als je tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan jouw eigen functie en je bent daarbij vrijgesteld van je eigen functie, dan blijf je ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van je eigen functie. Als je langer dan 30 dagen een functie waarneemt, ontvang je vanaf het moment dat je tijdelijk de functie waarneemt een toeslag van 5% van je maandsalaris.
- Je ontvangt geen toeslag als de SVB bij jouw indeling in een functie al rekening heeft gehouden met het waarnemen van een gelijke of hogere functie naast je eigen functie.
- De toeslag wordt stopgezet als de opdracht tot tijdelijke waarneming eindigt. De toeslag is onderdeel van het maandinkomen.

7.7.4 Afwezigheid

Is er sprake van een vaste toeslag, dan geldt het volgende:

- Als je je maandsalaris gedeeltelijk krijgt doorbetaald dan ontvang je de toeslag naar rato van je gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris. Neem je bijvoorbeeld ouderschapsverlof op voor 1 dag per week, dan past de SVB je toeslag hier ook op aan. Of ben je langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt en gaat je maandsalaris naar 70%, dan past de SVB ook je toeslag daar op aan.
- Neem je langer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen volledig onbetaald verlof op, dan vervalt je toeslag vanaf de 31e kalenderdag.

7.8 Bijzondere beloningen

7.8.1 Functioneringstoelage

Als je het maximum van de salarisschaal hebt bereikt en je verricht je werk buitengewoon goed, kan de SVB je een toelage geven. De voorwaarde(n) hiervoor bepaalt de SVB per geval.

7.8.2 Toelage werving en behoud

- De SVB kan je een toelage voor een jaar geven om te stimuleren dat je bij de SVB komt werken en blijft werken.
- Als de SVB vindt dat er bijzondere omstandigheden zijn, kan je deze toelage voor een bepaalde duur langer dan een jaar krijgen.

7.8.3 Premie werving en behoud

- De SVB kan je een eenmalig bedrag geven om te stimuleren dat je bij de SVB komt werken en blijft werken. Hiervoor kan de SVB voorwaarden bepalen.
- Het eenmalige bedrag krijg je aan het eind van een tijdvak dat de SVB van tevoren heeft vastgesteld.
- Kon je niet aan de voorwaarden voldoen om een reden die volgens de SVB niet aan jou ligt, dan kan de SVB je een gedeelte van het bedrag geven.

7.8.4 Gratificatie bij extra prestaties

Naast het salaris kun je een gratificatie krijgen als de SVB vindt dat je goed functioneert en extra prestaties hebt geleverd.

Ook een groep medewerkers kan een gratificatie krijgen. Een gratificatie kun je op elk moment in het jaar krijgen.

7.8.5 Toelage uitzonderlijke gevallen

In uitzonderlijke gevallen kan de SVB je een toelage geven om een andere reden dan in deze paragraaf beschreven staat.

De toelagen zoals beschreven in Hoofdstuk 7.8.1, 7.8.2 en 7.8.5 zijn onderdeel van je maandinkomen.

7.8.6 Afwezigheid

Is er sprake van een vaste toelage, dan geldt het volgende:

- Als je je maandsalaris gedeeltelijk krijgt doorbbetaald dan ontvang je de toelage naar rato van je gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris. Neem je bijvoorbeeld ouderschapsverlof op voor 1 dag per week, dan past de SVB je toelage hier ook op aan. Of ben je langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt en gaat je maandsalaris naar 70%, dan past de SVB ook je toelage daar op aan.
- Neem je langer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen volledig onbetaald verlof op, dan vervalt je toelage vanaf de 31e kalenderdag.

7.9 Diensttijdgratificaties

- Als je 25 of 40 jaar in dienst bent van de SVB en/of van een rechts-voorganger, ontvang je van de SVB een jubileumgratificatie.
- Bij 25 jaar ontvang je een half maandinkomen, naar rato van hoeveel uur je contractuele arbeidsduur is geweest in de 5 jaar voorafgaand aan je jubileum. Boven op dit bedrag komt de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
- Bij 40 jaar ontvang je 1 maandinkomen, naar rato van hoeveel uur je contractuele arbeidsduur is geweest in de 10 jaar voorafgaand aan je jubileum. Boven op dit bedrag komt de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
- Als je per 31 december 1997 in dienst was van de SVB, dan geldt een overgangsregeling.
- Deze bruto-gratificatie betaalt de SVB belastingvrij uit, voor zover dat fiscaal mogelijk is.

Wil je meer informatie over de diensttijdgratificaties en de overgangsregeling?

BEKIJK HANDBOEK HR



7.10 Pensioenregeling

- Als medewerker van de SVB ben je verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP. De bepalingen van het pensioenreglement zijn van toepassing.
- De Stichting Pensioenfonds ABP voert de pensioenregeling uit.
- De SVB meldt je bij indiensttreding aan bij de Stichting Pensioenfonds ABP.
- Over alle salaris- en inkomensonderdelen bouw je pensioen op, behalve als dit op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP of deze cao uitgesloten is of wordt.
- Als deelnemer aan de pensioenregeling ben je een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling, waaronder de regeling ouderdoms-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. De SVB houdt deze bijdragen maandelijks op je salaris in en draagt ze af aan de Stichting Pensioenfonds ABP.
- Kun je alleen nog vrijwillig pensioen opbouwen, dan kun je dat op verzoek doen zolang het tegen een doorsneepremie mogelijk is. De premieverdeling is in dit geval gelijk aan die van een medewerker die verplicht pensioen opbouwt. De SVB houdt hiervoor de fiscale wetgeving en het pensioenreglement aan.
- Ga je naar een nieuwe functie in een lagere schaal – zie Hoofdstuk 7.1.5 van deze cao – dan is je pensioenopbouw gebaseerd op 100% van het salaris dat je verdiende in je oude functie. Dit kan alleen als het mogelijk is volgens fiscale wetgeving en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- Neem je deel aan de Levensfaseregeling SVB, dan bouw je pensioen op over 100% van de arbeidsduur die in je arbeidsovereenkomst staat. Dit kan alleen als het mogelijk is volgens fiscale wetgeving en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

7.11 Uitkering bij overlijden

- Als je overlijdt, betaalt de SVB je maandinkomen tot en met de dag van overlijden met ook de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de afrekening van nog niet opgenomen vakantie-uren.
- Aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker betaalt de SVB een overlijdensuitkering. Lees in de begrippenlijst wie de SVB als nagelaten betrekkingen ziet.
- Deze uitkering is gelijk aan driemaal je laatst verdiende maandinkomen. Van de overlijdensuitkering trekt de SVB het bedrag af dat de nagelaten betrekkingen in verband met het overlijden ontvangen vanuit wettelijke ziekte-of arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.
- Als je overlijdt, heeft je partner daarnaast recht op partnerpensioen en hebben je kinderen recht op wezenpensioen. Je partner en je kinderen krijgen dan onder bepaalde voorwaarden maandelijks een uitkering van de Stichting Pensioenfonds ABP.

7.12 Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid

Kun je bij ontslag aanspraak maken op een WW-uitkering, dan maak je aanspraak op een bovenwettelijke uitkering. Hierover zijn afspraken gemaakt in de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid SVB.

Wil je meer informatie over de regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid?

BEKIJK HANDBOEK HR



8 ALGEMENE BEPALINGEN

8 Algemene bepalingen

8.1 Begrippen

ABP-pensioen
Een pensioen van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, op grond van het ABP-pensioenreglement.

Ambtenaar
Degene die een arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever, zoals de SVB, heeft.

Arbeidsduur
De arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Vakantie-uren op grond van deze cao vallen binnen de gemiddelde arbeidsduur.

BW
De bepalingen van de tiende Titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst.

Cao
Deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Partner
- De persoon met wie je getrouwd bent.
- De persoon met wie je een geregistreerd partnerschap bent aangegaan.
- De persoon met wie je een notarieel samenlevingscontract hebt.
- In geval van de beoordeling of er recht is op verlof op grond van de WAZO wordt ook als partner gezien: de persoon met wie je ongehuwd samenwoont.

Feestdag
Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en in lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag. Met de introductie van het feestdagenverlof heb je de keuze om op deze dagen te werken. Wil je vrij zijn op één van deze dagen, dan zet je hiervoor je feestdagenverlof in.

Flexkracht
De uitzend- en/of detacheerkracht ingeleend door de SVB.

Flexperiode
De periode dat de SVB jou inleent als uitzend- en/of detacheerkracht.

Functie
De werkzaamheden die je uitvoert in opdracht van de SVB.

Handboek HR
Het Handboek HR is een uitwerking van de arbeidsvoorwaarden, bedrijfsregelingen en voorzieningen naast of in aanvulling op deze cao.

Maand
Een kalendermaand.

Maandinkomen
- Het maandsalaris.
- Eventuele (tijdelijke) toelagen en toeslagen, met uitzondering van:
  - Indeling functie van de medewerker in een lagere salarisschaal - Hoofdstuk 7.1.6;
  - De vakantie-uitkering – Hoofdstuk 7.4;
  - De eindejaarsuitkering – Hoofdstuk 7.5;
  - Toeslag voor overwerk – Hoofdstuk 7.7.1;
  - Vergoedingen voor gemaakte kosten – Hoofdstuk 4.

Maandsalaris
Het salaris volgens de tabel zoals vastgesteld in Hoofdstuk 7.2 van deze cao, met daarbij de toelage waarop je op grond van Hoofdstuk 7.1.6 (Indeling functie van de medewerker in een lagere salarisschaal) van deze cao recht kunt hebben.

Medewerker
Je bent medewerker van de SVB als je een arbeidsovereenkomst met de SVB hebt gesloten en werkzaamheden verricht met een standplaats in Nederland. Of als je op grond van een arbeidsovereenkomst met de SVB werkzaam bent als bijzonder attaché sociale zaken. De cao is niet van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur.

Nagelaten betrekkingen
Onder nagelaten betrekkingen worden in deze cao verstaan:
a. de langstlevende partner van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde;
b. bij afwezigheid van de personen genoemd onder 1: de minderjarige wettige, natuurlijke of geadopteerde kinderen;
c. bij afwezigheid van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde én in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzag.

Ondernemingsraad
De (bevoegde) Ondernemingsraad volgens de Wet op de ondernemingsraden.

Rooster
Een schema dat aangeeft op welke tijdstippen en/of dagen je je werkzaamheden start, onderbreekt en beëindigt.

SVB
De publiekrechtelijke rechtspersoon Sociale Verzekeringsbank zoals bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Uursalaris
1/156ste van het maandsalaris.

Vakbonden
De werknemersorganisaties waarmee deze cao is overeengekomen, namelijk FNV Overheid en CNV Overheid en Publieke Diensten.

Week
Een periode van 7 dagen die begint met de eerste dienst op maandagochtend.

Werkgever
De Raad van Bestuur van de SVB, zoals vertegenwoordigd door de voorzitter of één van de andere leden van de Raad van Bestuur; of de vertegenwoordiger, in deze cao de SVB genoemd.

Werkpatroon
Jouw vaste indeling van je werkweek zoals je die hebt afgesproken met je leidinggevende en hebt vastgelegd in MijnHR.

8.2 Disciplinaire maatregelen

De SVB kan disciplinaire maatregelen tegen jou nemen als je:

- nalatig bent in je werk;
- geldende voorschriften, zoals de gedragscode, niet of niet goed nakomt;
- iets nalaat of doet wat een goed medewerker in gelijke omstandigheden had moeten doen of juist had moeten nalaten.

Dit zijn de maatregelen die de SVB kan opleggen:

- Een schriftelijke waarschuwing.
- Geen periodieke verhoging geven tijdens maximaal twee jaar.
- Overplaatsing. De SVB kan tegemoetkomen in de verplaatsingskosten, tot ten hoogste het bedrag dat je in geval van verplaatsing in opdracht van de SVB zou krijgen.
- Schorsing voor een bepaalde tijd (met gehele of gedeeltelijke inhouding van je salaris).
- Ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW.

Als je het niet eens bent met een opgelegde disciplinaire maatregel, kan je hierover advies vragen aan de Geschillencommissie SVB. Hoe je dit doet staat beschreven in het Handboek HR.

voor het leven
Sociale Verzekeringsbank

Colofon

Sociale Verzekeringsbank (SVB)
Postbus 1100 | 1180 AH Amstelveen

cao 2024
Versiedatum: 1 mei 2024