# Dyade

# CAO 2024-2025

**Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V.**

# Preambule Duurzame Inzetbaarheid

Persoonlijke en professionele ontwikkeling van de werknemer is noodzakelijk: hoe blijft de werknemer waardevol voor de organisatie, het plezier in het werk behouden en van waarde op de arbeidsmarkt? Dat is belangrijk voor de werknemer zelf, maar ook voor de organisatie. Inzetbaarheid is dan ook het belang van werkgever én werknemer. Het werken aan inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werknemer benut de kansen en investeert in zijn ontwikkeling. De leidinggevende praat met de medewerker in de gesprekkencyclus over de mogelijkheden die Dyade biedt. Zowel in de huidige functie als voor de toekomst. De werkgever faciliteert de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Onder andere via StuDyade, het online leerplatform van Dyade.

# Inhoudsopgave

Pre-ambule ..... 2
Inhoudsopgave ..... 3
1. ALGEMENE BEPALINGEN ..... 5
Artikel 1.1 Begripsbepalingen ..... 5
Artikel 1.2 Werkingssfeer ..... 6
Artikel 1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever ..... 6
Artikel 1.4 Algemene verplichtingen van de werknemer ..... 6
Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen ..... 6
Artikel 1.6 Vakbondsbijdrage ..... 6
Artikel 1.7 Geschillen arbeidsvoorwaarden ..... 6

2. DE ARBEIDSVOORWAARDEN ..... 7
Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst ..... 7
Artikel 2.2 Proeftijd ..... 7
Artikel 2.3 De inhoud van de arbeidsovereenkomst ..... 7
Artikel 2.4 Opzegging dienstverband ..... 7
Artikel 2.5 Geheimhouding ..... 7
Artikel 2.6 Auteurs- en/of octrooirecht ..... 7

3. SALARISBEPALINGEN ..... 8
Artikel 3.1 Functie-indeling ..... 8
Artikel 3.2 Salariëring ..... 8
Artikel 3.3 Inkomensontwikkeling ..... 8
Artikel 3.4 Vakantie-uitkering ..... 8
Artikel 3.5 Structurele eindejaarsuitkering ..... 8
Artikel 3.6 Overlijdensuitkering ..... 8

4. ARBEIDSDUUR .....
Artikel 4.1 Arbeidsduur ..... 9
Artikel 4.2 Werktijdenregeling ..... 9
Artikel 4.3 Overwerk ..... 9

5. VERLOF ..... 10
Artikel 5.1 Vakantie ..... 10
Artikel 5.2 Feest- en gedenkdagen ..... 10
Artikel 5.3 Buitengewoon verlof ..... 10
Artikel 5.4 Opnemen vakantie ..... 11

6. REGELINGEN ..... 12
Artikel 6.1 Verhuiskostenvergoeding ..... 12
Artikel 6.2 Studiekostenregeling ..... 12
Artikel 6.3 Reiskosten woon-werkverkeer ..... 12
Artikel 6.4 Dienstreis ..... 12
Artikel 6.5 Verblijfkosten ..... 13
Artikel 6.6 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering ..... 13
Artikel 6.7 Jubileumgratificatie ..... 13
Artikel 6.8 Werkgeversbijdrage levensloop ..... 13
Artikel 6.9 Vakbondscontributie ..... 13
Artikel 6.10 Cafetariaregeling ..... 13
Artikel 6.11 Leaseregeling ..... 14
Artikel 6.12 Employability ..... 14
Artikel 6.13 Werkkostenregeling ..... 14
Artikel 6.14 Thuiswerkvergoeding ..... 14
Artikel 6.15 Vergoeding inrichting werkplek thuis ..... 14

7. SOCIALE ZEKERHEID ..... 15
Artikel 7.1 Pensioen ..... 15
Artikel 7.2 Aanvullende uitkering bij ziekte ..... 15
Artikel 7.3 Sociaal plan ..... 15

BIJLAGEN ..... 17
Bijlage 1. Overgangsmaatregelen ..... 17
Bijlage 2. Functiegebouw cao Dyade OBV B.V. per 1 januari 2022 ..... 21
Bijlage 3. Loongebouw cao Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V. per 1 juni 2024 en 1 maart 2025 ..... 22

# 1. ALGEMENE BEPALINGEN

## Artikel 1.1 Begripsbepalingen

**Werkgever:**
Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V.; hierna te noemen Dyade OBV B.V.

**Werknemer:**
De werknemer, op basis van een arbeidsovereenkomst, in dienst van de werkgever, met uitzondering van de Raad van Bestuur.

**Bestuur:**
De Raad van Bestuur van Dyade OBV B.V.

**Werknemers ex Dyade 1:**
De werknemers die op 31 december 2001 in dienst waren van één van de rechtsvoorgangers waaruit op 1 januari 2002 Dyade ontstaan is én vanaf 31 december 2001 geen onderbreking hebben gehad van het dienstverband.

**Werknemers ex ROB-Holland-West:**
De werknemers op wie op 31 december 2005 het functie- en loongebouw van oud ROB Holland-West van toepassing was en sinds deze datum onafgebroken in dienst zijn bij Dyade.

**Werknemers ex Akros:**
De werknemers in dienst van Dyade OBV B.V. die op 29 februari 2008 in dienst waren van Stichting Akros Onderwijsbureau én sindsdien geen onderbreking hebben gehad van het dienstverband.

**Werknemers Dyade:**
De werknemers in dienst van Dyade OBV B.V., niet vallend onder de artikelen die betrekking hebben op de werknemers ex Dyade 1, werknemers ex ROB Holland-West of werknemers ex Akros.

**Partijen:**
De werkgever.
De vakorganisatieCNV Onderwijs, onderdeel CNV Connectief.

**Looptijd:**
De looptijd van de cao is 16 maanden; van 2 januari 2024 tot 1 mei 2025. De cao loopt van rechtswege af op 30 april 2025.

**Maand:**
Kalendermaand.

**Salaris:**
Het overeengekomen bruto maandsalaris in relatie tot de overeengekomen arbeidsduur.

**Arbeidsovereenkomst:**
De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever om gedurende zekere tijd arbeid te verrichten en in ruil daarvoor loon ontvangt.

**Volledige arbeidsovereenkomst:**
Een arbeidsovereenkomst van 36,5 uur per week.

**Deeltijd arbeidsovereenkomst:**
Een arbeidsovereenkomst van minder dan 36,5 uur per week.

**Arbeidsplaats:**
De plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

**Artikel 1.2 Werkingssfeer**

a. De voorliggende Dyade-cao is van toepassing op alle werknemers in dienst van Dyade OBV B.V. met uitzondering van de Raad van Bestuur.

b. Voor een aantal werknemers kunnen overgangsmaatregelen gelden. Deze zijn in bijlage 1 van de cao opgenomen.

**Artikel 1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever**

De werkgever zal gedurende de tijd dat deze cao van kracht is tegenover de werknemer de arbeidsvoorwaarden in deze cao in acht nemen.
Iedere werknemer kan via Afas InSite toegang krijgen tot de cao-tekst.

**Artikel 1.4 Algemene verplichtingen van de werknemer**

De werknemer is gehouden de belangen van de organisatie als een goed werknemer te behartigen. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, op het terrein waarop de werkgever werkzaamheden verricht.

**Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen**

Partijen verbinden zich met al hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in de cao gedurende de overeengekomen looptijd.

**Artikel 1.6 Vakbondsbijdrage**

Gedurende de looptijd van de cao draagt de werkgever een bijdrage per werknemer af aan de vakorganisaties die bij het tot stand komen van de cao betrokken zijn. De hoogte van de bijdrage is gelijk aan de bijdrage die is opgenomen in de tussen vakorganisaties en AWVN overeengekomen regeling.

**Artikel 1.7 Geschillen arbeidsvoorwaarden**

In overleg tussen partijen worden afspraken gemaakt over de wijze waarop met geschillen over het toepassen van arbeidsvoorwaarden wordt omgegaan.

# 2. DE ARBEIDSVOORWAARDEN

**Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst**
Bij het in dienst treden van de werknemer sluit de werkgever met hem/haar een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De werknemer treedt in dienst op de datum vermeld in de arbeidsovereenkomst.

**Artikel 2.2 Proeftijd**
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar geldt een proeftijd van één maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.

**Artikel 2.3 De inhoud van de arbeidsovereenkomst**
De werkgever is verplicht in de arbeidsovereenkomst ten minste het volgende op te nemen:
- De cao van Dyade OBV B.V. is van toepassing.
- Naam en woonplaats van werkgever en werknemer.
- De plaats of plaatsen waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
- De functie van de werknemer.
- Het tijdstip van indiensttreding.
- Indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst.
- De aanspraak op vakantieverlof.
- Het salaris en de termijn van uitbetaling.
- De arbeidsduur per week.
- De vigerende pensioenregeling.

**Artikel 2.4 Opzegging dienstverband**
Bij het opzeggen van het dienstverband gelden de opzegtermijnen zoals verwoord in artikel 672 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
De opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand conform artikel 672 lid 3. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt, conform artikel 672 lid 2, bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd. Wanneer zowel werkgever als werknemer hechten aan het doorwerken na het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd, blijft de werknemer in dienst van de werkgever.

**Artikel 2.5 Geheimhouding**
De werkgever en de werknemer zijn gehouden, zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, tot geheimhouding ten aanzien van hetgeen hen uit hoofde van het dienstverband ter kennis komt.

**Artikel 2.6 Auteurs- en/of octrooirecht**
Het auteurs- en/of octrooirecht is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. De eventueel hieruit voortvloeiende baten komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen door de werknemer in de uitoefening van zijn/haar functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever en/of diensten.

# 3. SALARISBEPALINGEN

**Artikel 3.1 Functie-indeling**
Voor de werknemer geldt het functie- en loongebouw van Dyade OBV B.V. De functies zijn op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen. De Beroepsprocedure ORBA is van toepassing. Het functie- en loongebouw van Dyade is in bijlage 2 opgenomen.

**Artikel 3.2 Salariëring**
De werknemer ontvangt een maandsalaris op basis van de salarisschalen en de overeengekomen beoordelingssystematiek.

**Artikel 3.3 Inkomensontwikkeling**
De schaallonen van de cao Dyade worden in twee termijnen structureel verhoogd:
- Per 1 juni 2024 worden de salarisschalen verhoogd met 3,5%.
- Per 1 maart 2025 worden de salarisschalen verhoogd met 3%.

Voor de volledige bedragen in het loongebouw wordt verwezen naar bijlage 3.

**Artikel 3.4 Vakantie-uitkering**
De vakantie-uitkering bedraagt 8% per kalendermaand van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris, met uitzondering van de vakantie-uitkering, heeft genoten. Voor een werknemer van 22 jaar die een volledige arbeidsovereenkomst heeft, geldt een vloerbedrag van ten minste € 162,00 per maand. Per leeftijdsjaar beneden 22 jaar, wordt het bedrag met 10 procent verminderd tot een minimum van 50% van het bedrag. De vakantie-uitkering wordt uitbetaald in de maand mei of op de datum van beëindiging van het dienstverband.

**Artikel 3.5 Structurele eindejaarsuitkering**
De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering van 6,3% van het in dat jaar ontvangen bruto jaarsalaris, exclusief toelagen en vakantie-uitkering. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van zijn dienstverband.

**Artikel 3.6 Overlijdensuitkering**
De overlijdensuitkering vindt plaats conform de voorwaarden uit artikel 674 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De hoogte van de overlijdensuitkering bedraagt, in afwijking van het hetgeen hierover in lid 2 van artikel 674 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen, driemaal het bruto maandsalaris inclusief vakantietoelage.

# 4. ARBEIDSDUUR

**Inleiding**
Ongeacht de aard en de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke regels betreffende werk- en rusttijden.

**Artikel 4.1 Arbeidsduur**
Bij een volledige arbeidsovereenkomst bedraagt de arbeidsduur 36,5 uur per week. Op verzoek van de werknemer kan de arbeidsduur na instemming van de werkgever worden verhoogd naar maximaal 40 uur per week. Het salaris en de vakantierechten worden ten opzichte van hetgeen in de cao is bepaald, naar rato verhoogd.

**Artikel 4.2 Werktijdenregeling**
Lid a
De werkgever heeft in overleg met de OR een regeling werktijden vastgesteld (regeling Werktijd & Verlof).

Lid b
De werkgever heeft een regeling opgesteld waarin opgenomen is dat de werknemer kan verzoeken om te werken op basis van een werktijdenregeling waarin een arbeidsduur van 9 uur per dag geldt. De OR heeft met de regeling ingestemd.

**Artikel 4.3 Overwerk**
Het recht op overwerk wordt beperkt tot de functieschalen 4, 5 en 6. Voor overwerk geldt een toeslag van 25% in tijd of geld. Overwerk wordt bij voorkeur gecompenseerd in tijd. Alleen wanneer dit niet mogelijk is, wordt overwerk uitbetaald. Voor de overige functiegroepen geldt dat overwerk gecompenseerd wordt in tijd voor tijd en bij uitzondering in geld. Hiervoor geldt bij overwerk dus de 25% toeslag niet.

# 5. VERLOF

**Artikel 5.1 Vakantie**
Voor de toepassing van de regelingen die betrekking hebben op vakantie wordt uitgegaan van het kalenderjaar.
De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft per jaar

a. een wettelijk recht op 20 dagen (van 7,3 uur) vakantie met behoud van salaris;
b. in aanvulling op de wettelijke vakantierechten genoemd onder a. recht op 5 bovenwettelijk vakantiedagen (van 7,3 uur) met behoud van salaris.

De werknemer van ex Dyade 2 waarvoor een volledige arbeidsovereenkomst 38 uur per week bedraagt, heeft per jaar

c. een wettelijk recht op 20 dagen (van 7,6 uur) vakantie met behoud van salaris;
d. in aanvulling op de wettelijke vakantierechten genoemd onder c. recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen (van 7,6 uur) met behoud van salaris.

Bij een deeltijdarbeidsovereenkomst worden de vakantierechten naar evenredigheid toegekend.
De werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de vakantierechten.
Teveel genoten vakantie wordt verrekend met het salaris. Het recht op vakantie kan niet door betaling worden vervangen. Bij beëindiging van het dienstverband kan dit wel.
Zowel werkgever als werknemer spannen zich in om de vakantie op te (laten) nemen in het jaar waarin ze ontstaan zijn.

*Aan het bovenwettelijk verlof zijn 2 extra dagen toegevoegd. Dit waren voorheen 3 dagen. Het doel daarvan is om het vervallen buitengewoon verlof uit de cao van 2017/2018 te compenseren.*

De vakantierechten worden, afhankelijk van de leeftijd die betrokkene in het desbetreffende jaar bereikt, opgehoogd overeenkomstig de volgende tabel:

| Leeftijd | Extra recht |
|---|---|
| Jonger dan 50 jaar | 3 dagen |
| Van 50 tot en met 54 jaar | 4 dagen |
| Van 55 tot en met 59 jaar | 5 dagen |
| 60 jaar en ouder | 6 dagen |

Voor de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte geldt het regime dat ook geldt voor de opbouw van wettelijke vakantiedagen tijdens ziekte.

**Artikel 5.2 Feest- en gedenkdagen**
Als feest- en gedenkdagen worden aangemerkt nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei in het lustrumjaar voor zover deze dagen niet op zaterdag en zondag vallen. Op feest- en gedenkdagen wordt als regel niet gewerkt.
Een werknemer heeft op diens verzoek het recht vakantie op te nemen op andere, bij zijn godsdienst of levensbeschouwing passende dagen.

**Artikel 5.3 Buitengewoon verlof**
Voor de toepassing van artikel 5.3 wordt de persoon met wie de niet-gehuwde belanghebbende als levenspartner samenwoont, hetgeen blijkt uit een samenlevingscontract, ongeacht het geslacht van die persoon, als echtgenoot beschouwd.

<u>Lid a:</u>
De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de volgende omstandigheden:

1. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de betrokkene voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;

2. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze registratie van het partnerschap wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
3. overlijden van echtgenoot, echtgenote, partner, kind, pleegkind of ouder (eerste graad) voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor een dag; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis of de crematie of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
4. vakbondsverlof: werknemers die lid zijn van een vakbond en de ledenraadpleging bij willen wonen, krijgen hiervoor buitengewoon verlof. Buitengewoon verlof wordt slechts verleend indien hiertoe een uitnodiging van de vakorganisaties wordt overlegd.

Lid b:
De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen conform artikel 5:1 tot en met 5:8 van de Wet Arbeid en Zorg.
Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg ontvangt de werknemer gedurende dit verlof doorbetaling van 100% van zijn maandinkomen.

Lid c:
Sinds 1 januari 2019 bestaat recht op maximaal 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof.
De werknemer kan verlof opnemen vanaf 4 weken voordat het kind in het gezin komt. Het verlof duurt uiterlijk tot en met 22 weken na de komst van het kind.
Tijdens het adoptieverlof of pleegzorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op. De werkgever mag niet vragen om het verlof te compenseren met vakantiedagen.
Minstens 3 weken voordat de werknemer adoptie- of pleegzorgverlof wil laten ingaan, vraagt hij dit aan bij de werkgever. Het verlof kan op 2 manieren worden opgenomen:

- maximaal 6 weken aaneengesloten binnen 26 weken;
- verspreid over 26 weken.

Bij de aanvraag laat de werknemer weten hoe hij zijn verlof wil opnemen.
De werkgever mag in principe niet weigeren om het verlof verspreid op te nemen. Dit mag alleen als het bedrijf hierdoor ernstig in de problemen komt.

Lid d:
Vanaf 1 januari 2019 is de wet WIEG van toepassing. Werknemers krijgen per 1 januari 2019 recht op geboorteverlof zoals geregeld in de Wet Invoering Extra geboorteverlof (WIEG). Dit verlof duurt maximaal eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Tijdens het geboorteverlof betaalt de werkgever het loon door. Ook hebben partners conform deze nieuwe wet vanaf juli 2020 in het eerste half jaar na de geboorte van de baby recht op vijf weken extra geboorteverlof. In die periode hebben partners recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het loon.
Geboorteverlof (partnerverlof) | Rijksoverheid.nl

Lid e:
Calamiteitenverlof zoals geregeld in hoofdstuk 4, artikel 4.1, 4.3 en 4.4 van de Wet Arbeid en Zorg.
De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen.

**Artikel 5.4 Opnemen vakantie**
De werkgever kan in overleg met de OR maximaal drie dagen als verplichte vakantie vaststellen. Het uitgangspunt voor het opnemen van vakantie is dat alle vakantiedagen in overleg met en met instemming van de direct leidinggevende worden opgenomen. Het belang van de werknemer en de continuïteit van de dienstverlening zijn hierbij uitgangspunt. Bij calamiteiten bij de werkgever is de werkgever gerechtigd vakantie in te trekken.

# 6. REGELINGEN

**Artikel 6.1 Verhuiskostenvergoeding**
De verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan werknemers met wie bij de aanstelling afspraken zijn gemaakt en aan in dienst zijnde werknemers die in het belang en op verzoek van de werkgever gaan verhuizen.
Voor nieuwe werknemers met wie schriftelijk overeengekomen is dat zij bereid zijn om uiterlijk binnen één jaar te verhuizen, worden alle noodzakelijke reiskosten woning-werk vergoed.
De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

a. vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten van transport van inboedel en eventuele gezinsleden tegen overlegging van bewijsstukken;
b. een tegemoetkoming in de inrichtingskosten van 12% van het vaste bruto jaarinkomen tot een maximum van € 4.538,-- op het tijdstip van verhuizing;
c. een tegemoetkoming voor niet te vermijden dubbele woonlasten gedurende maximaal één jaar.

Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer op diens eigen verzoek of als gevolg van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden binnen een periode van drie jaar na de datum van indiensttreding wordt beëindigd, is deze verplicht de ontvangen verhuiskostenvergoeding volledig of gedeeltelijk terug te betalen. Het terug te betalen bedrag neemt maandelijks met 1/36e deel af.

**Artikel 6.2 Studiekostenregeling**

a. De werknemer die in opdracht van de werkgever een opleiding dient te volgen, krijgt de kosten van de opleiding volledig vergoed. De tijd die aan de studie wordt besteed, wordt volledig gecompenseerd, op basis van de genormeerde studielast, ongeacht of de studieactiviteiten binnen of buiten werktijd worden verricht. Deze uren worden niet als overuren gezien, maar vormen onderdeel van de overeengekomen arbeidsduur.
b. De werknemer die na gezamenlijk overleg tussen werknemer en werkgever een opleiding volgt in het kader van employability, krijgt de kosten van de opleiding vergoed indien sprake is van een situatie waarin het bedrijfsbelang wordt gediend. De (genormeerde) contacturen met het opleidingsinstituut tijdens werktijd worden in dat geval eveneens doorbetaald. Voor toepassing van deze regeling geldt dat werkgever vooraf expliciet akkoord dient te geven.
c. Met de werknemer die op eigen initiatief aangeeft een opleiding te willen volgen zal overleg worden gevoerd over de mogelijkheid van vergoeding van kosten en compensatie van tijd.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer binnen twee jaar na afloop van de opleiding geldt een terugbetalingsregeling van de volledige vergoeding met dien verstande dat de terugbetalingsverplichting maandelijks met 1/24e deel afneemt. Deze termijnen gelden ook als ontslag door de werkgever plaatsvindt om dringende redenen.

**Artikel 6.3 Reiskosten woon-werkverkeer**
De werknemer die daadwerkelijk en aantoonbaar op de voor de werkgever meest gunstige wijze met het openbaar vervoer reist, ontvangt een volledige vergoeding van de kosten.

De werknemer die met eigen vervoer reist, of de werknemer die met openbaar vervoer reist maar afziet van het overleggen van bewijsbare vervoerstukken, ontvangt op basis van de fiscale regeling een tegemoetkoming van € 0,23 netto per kilometer.

De afstand woning-werk wordt bepaald met behulp van de ANWB-routeplanner en via de snelste route.

**Artikel 6.4 Dienstreis**
In principe worden dienstreizen met het openbaar vervoer gemaakt. Met instemming van de direct leidinggevende kan met de auto worden gereisd.

Voor dienstreizen met het openbaar vervoer worden de werkelijk gemaakte kosten, indien van toepassing, vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas, tenzij voorafgaande toestemming verkregen is om op basis van openbaar vervoer eerste klas te reizen.
De vergoeding voor dienstreizen per auto bedraagt € 0,28 netto per kilometer.
Tolgelden, veergelden, etc. worden geacht in de vergoeding te zijn inbegrepen.

Het aantal kilometers wordt berekend vanaf de standplaats als begin- en eindpunt van de dienstreis. In geval de kortste route van de dienstreis niet via de standplaats loopt, wordt de woonplaats van de werknemer als begin- en eindpunt van de reis beschouwd.

Dienstreizen kunnen maandelijks gedeclareerd en uitbetaald worden.

Voor die werknemers die veelvuldig reizen of die onder bijzondere omstandigheden moeten reizen, kan de werkgever een afzonderlijke regeling treffen (leaseautoregeling).

**Artikel 6.5 Verblijfkosten**
De werknemer kan alle werkelijk gemaakte (verblijfs-)kosten die noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, declareren bij de werkgever. Hierbij dienen betaalbewijzen gevoegd te worden. Een aantal werknemers ontvangt een vaste onkostenvergoeding.

**Artikel 6.6 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering**
Elke werknemer ontvangt naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst een tegemoetkoming voor de kosten van de ziektekostenverzekering van € 32,41 bruto per maand.

**Artikel 6.7 Jubileumgratificatie**
Bij het bereiken van de jubileumdatum heeft de betrokken werknemer aanspraak op een jubileumgratificatie.
De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarig jubileum 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris, inclusief de vakantie-uitkering over de desbetreffende maand. De jubileumgratificatie wordt netto uitbetaald.
Bij het berekenen van de diensttijd die bepalend is voor de jubileumgratificatie zal uitgegaan worden van de diensttijd bij de werkgever en van de jaren die zijn doorgebracht bij de instellingen/organisaties waaruit Dyade OBV B.V. is ontstaan.
De wijze waarop de diensttijd bij de rechtsvoorgangers van Dyade OBV B.V. berekend dient te worden, is vastgelegd in de overgangsmaatregelen.

**Artikel 6.8 Werkgeversbijdrage levensloop**
Per maand wordt een werkgeversbijdrage Levensloop van 0,8% van het maandsalaris uitgekeerd.

**Artikel 6.9 Vakbondscontributie**
Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond eenmaal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van de vakantie-uitkering en/of (resultaatafhankelijke) eindejaarsuitkering met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

a. deze contributie fiscaal is toegestaan;
b. de werknemer een bewijs van de betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
c. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

**Artikel 6.10 Cafetariaregeling**
Binnen de fiscale regelingen kan de werknemer deelnemen aan de voor Dyade vastgestelde cafetariaregeling.
De financiering van de in de cafetariaregeling opgenomen doelen kan geschieden door één of meerdere van de volgende bronnen uit te ruilen:

- bruto loon (maximaal 5%);

- vakantietoeslag, zoals opgebouwd in de periode van 1 juni tot en met 31 mei;
- eindejaarsuitkering;
- overwerkuren (art. 4.3 van de CAO) (alleen met toestemming van de directie);
- bovenwettelijke vakantie-uren (alleen met toestemming van de directie).

**Artikel 6.11 Leaseregeling**
De werkgever heeft een leaseregeling opgesteld waarmee de OR heeft ingestemd.

**Artikel 6.12 Employability**

a. Werkgever en werknemer dragen samen verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzet van de werknemer en zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De werkgever stimuleert en faciliteert het leren en ontwikkelen, onder andere in een online leerplatform onder de naam StuDyade. De werknemer heeft hierin een actieve houding en benut de geboden kansen.

**Artikel 6.13 Werkkostenregeling**
Er is een actuele werkkostenregeling opgesteld. De tekst hiervan is beschikbaar via Afas InSite.

**Artikel 6.14 Thuiswerkvergoeding**
Dyade kent een thuiswerkvergoeding. Voor iedere thuiswerkdag ontvangt de medewerker € 2,35 netto op basis van declaratie.

**Artikel 6.15 Vergoeding inrichting werkplek thuis**
Medewerkers kunnen één keer per vijf jaar maximaal € 500,00 besteden aan de inrichting van een ergonomische thuiswerkplek. De inrichting moet voldoen aan de voorwaarden voor een gezonde werkplek thuis. Kosten voor de inrichting worden vergoed op basis van een factuur. De werkgever stelt hiervoor separaat een regeling en declaratieformulier op.

# 7. SOCIALE ZEKERHEID

**Artikel 7.1 Pensioen**
Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V. heeft zich ten behoeve van de pensioenvoorzieningen voor de werknemers aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

Op deze pensioenvoorziening zijn de bepalingen van de Algemeen Burgerlijke Pensioenwet en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelingen van toepassing. Door middel van deze pensioenvoorziening is in de volgende 'basisproducten' voorzien:

- ouderdomspensioen;
- WAO-verzekering;
- WIA-verzekering;
- arbeidsongeschiktheidspensioen;
- suppletie bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
- nabestaandenpensioen.

Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig kiezen voor een andere functie binnen Dyade tegen een lager salaris, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie. De pensioenpremie wordt dan verdeeld tussen werkgever en werknemer, zoals dat gebruikelijk was.

**Artikel 7.2 Aanvullende uitkering bij ziekte**
Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het loon doorbetaald. Gedurende het tweede ziektejaar wordt 70% van het loon doorbetaald. Als de werknemer in het tweede ziektejaar re-integreert, vindt over de omvang van het re-integratiedeel loondoorbetaling van 100% plaats.
Voor de categorie werknemers die ten gevolge van een chronische dan wel levensbedreigende ziekte in een schrijnende situatie verkeren gelden in aanvulling daarop de volgende maatregelen: de loondoorbetaling wordt in het tweede ziektejaar aangevuld tot 100% van het maandinkomen, als de werknemer door UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard.
Voor de categorie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is geldt dat werkgever en werknemer zich maximaal inspannen om een passende functie te vinden binnen of buiten Dyade. Voor het vinden van een passende functie buiten Dyade stelt de werkgever indien nodig een budget voor outplacement van € 5.000,- beschikbaar.

**Artikel 7.3 Sociaal plan**
De werkgever treedt over de personele gevolgen in overleg met de vakorganisaties wanneer hij voornemens is:

- een fusie aan te gaan
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien
- vestigingen samen te voegen
- een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming door te voeren welke sociale en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft voor de werknemers.

Ondertekend op 8 mei 2024 te Utrecht,

Partijen ter ener zijde

A. Sewgobind
CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief B.V.

Partijen ter andere zijde

J. Van Wingerden
Dyade Onderwijsbedrijfsvoering

# BIJLAGEN

## Bijlage 1. Overgangsmaatregelen

### Begripsbepalingen

**Dyade 1**
De werknemers die op 31 december 2001 in dienst waren van één van de rechtsvoorgangers waaruit op 1 januari 2002 Dyade ontstaan is én vanaf 31 december 2001 geen onderbreking hebben gehad van het dienstverband.

.
**Werknemers ex ROB Holland-West:**
De werknemers op wie op 31 december 2005 het functie- en loongebouw van oud ROB Holland-West van toepassing was en sindsdien onafgebroken in dienst zijn bij Dyade.

**Werknemers ex Akros:**
De werknemers in dienst van Dyade OBV B.V. die op 29 februari 2008 in dienst waren van Stichting Akros Onderwijsbureau én sindsdien geen onderbreking hebben gehad van het dienstverband.

### Overgangsregelingen Dyade 1

**Jubileumgratificaties**
Bij de rechtsvoorgangers van Dyade 1 gold tot en met 31 december 2001 RPBO-conforme regeling met een aantal uitzonderingen.
ROAB: gratificatie bij 12 ½-, 25- en 40-jarige dienstperiode. De gratificatie bedraagt respectievelijk een kwart maand, een maand en twee maanden brutosalaris, netto uit te keren.
Rotterdam: personeel dat voor 1 april 1996 in dienst gekomen is, ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een gratificatie van 100 procent van het bruto maandsalaris (exclusief de vakantie-uitkering over de desbetreffende maand).

**Overgangsmaatregel**
Voor werknemers in dienst op 31 december 2001 of eerder wordt die diensttijd meegerekend die op 31 december 2001 van toepassing was. Voor de rechtsvoorgangers DCO Rotterdam en VCO Middelburg geldt voor het bepalen van de diensttijd de omschrijving uit het RPBO.
Voor de rechtsvoorganger DCO Ede geldt de diensttijd bij het Onderwijsbureau DCO/AK-VBS en de jaren die zijn doorgebracht bij instellingen/organisaties waaruit het Onderwijsbureau is ontstaan.
Voor de rechtsvoorganger ROAB geldt de diensttijd doorgebracht bij de Stichting ROAB en zijn rechtsvoorgangers, alsmede de diensttijd doorgebracht in militaire dienst.
Voor werknemers in dienst op 31 december 2001 of eerder die gezien de toenmalige regelingen recht hadden op een jubileumgratificatie, geldt dat dit recht jaarlijks wordt afgebouwd met:
2,5% (bij 12 ½-jarige dienstperiode ROAB),
5% (bij 25-jarig dienstperiode ROAB en dienstjubileum Rotterdam) en 10% (bij 40-jarige dienstperiode ROAB), zodat tien jaar na het in werking treden van de eerste Dyade-CAO (1 januari 2002) de hoogte van de jubileumgratificatie gelijk is aan het in de CAO genoemde percentage.

**Premiespaarregeling**
De werknemers van de rechtsvoorganger DCO Rotterdam die voor 1 januari 2003 aan de premiespaarregeling deelnamen, behouden gedurende de looptijd van het contract het recht op een te bruteren werkgeversbijdrage van netto maximaal € 340,91 per jaar.

**Seniorenregeling**
De seniorenregeling heeft tot doel om de oudere werknemer voor de organisatie te behouden door deze de mogelijkheid te bieden tegen aantrekkelijke voorwaarden extra verlof te genieten. De werknemer van 52 jaar en ouder heeft het recht om gebruik te maken van de mogelijkheden die de seniorenregeling biedt.

De omvang van het verlof in het kader van de seniorenregeling is voor een werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst:
Voor werknemers van 52 tot 56 jaar: maximaal 4 uur per week.
Voor werknemers van 56 jaar en ouder: maximaal 8 uur per week.
Voor de werknemers die op of na 1 januari 2003 gebruik maken van het recht op seniorenverlof gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers met een salarisschaal 8 of lager betalen 30% eigen bijdrage.
- Werknemers met een salarisschaal 9 of hoger betalen 45% eigen bijdrage.

(zie seniorenregeling)
Tijdens langdurig verlof bouwt de werknemer geen seniorenverlof op, aangezien dit strijdig zou zijn met het doel van de regeling.

**BAPO-overgangsregeling voor werknemers die in 2002 van BAPO gebruik maakten.**
De BAPO-overgangsregeling is tot stand gekomen in overleg tussen werkgever en vakorganisaties.

1. Deze regeling is ingesteld als overgangsmaatregel voor de werknemers die in 2002 of eerder gebruik maakten van de BAPO-(overgangs)regeling.
2. De seniorenregeling is leidend.
3. Het enige verschil tussen de BAPO-overgangsregeling en de seniorenregeling is het kortingspercentage.
   - Voor de werknemers die gebruik maken van de BAPO-overgangsregeling geldt:
   - Werknemers met een salarisschaal 8 of lager betalen 25% eigen bijdrage.
   - Werknemers met een salarisschaal 9 of hoger betalen 35% eigen bijdrage.
4. De inhouding op het salaris voor het gebruik maken van de BAPO-overgangsregeling vindt plaats op basis van het aantal uren in relatie tot de arbeidsovereenkomst.
5. De omvang van het verlof voor werknemers met een volledige arbeidsovereenkomst in de leeftijd van 52 tot 56 jaar bedraagt maximaal 4 uur per week en voor werknemers van 56 jaar en ouder maximaal 8 uur per week. Het aantal uren verlof is maximaal 208 uur (52 x 4 uur) c.q. 416 uur (52 x 8 uur) op jaarbasis.
6. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt de maximale omvang van het verlof vastgesteld naar evenredigheid van de arbeidsovereenkomst.
7. Werknemers hoeven niet voor de maximale omvang gebruik te maken van de regeling, deelname voor minder uren is mogelijk. De ondergrens voor het deelnemen aan de regeling bedraagt twee uur per week.
8. De werknemers die van de BAPO-overgangsregeling gebruik maken krijgen, naar rato van de betrekkingsomvang, een premie van maximaal 170 uur wanneer ze aansluitend op de regeling gebruik maken van de FPU/OBU.
9. De in 2002 geldende percentages voor de BAPO-overgangsregeling blijven ook na 2002 van kracht.

**Voorbeeld**

| | |
|---|---|
| Leeftijd | 53 jaar |
| Functieschaal | S 7 maximaal € 2.585,- |
| Omvang verlof | maximaal 52 x 4 = 208 uur per jaar |

Inhouding per maand bij gebruikmaking van de BAPO-overgangsregeling:
25% x 4/36,5 x € 2.585,- = € 70,82.

**Eindejaarsuitkering/bindingstoelage**
De structurele OOP-eindejaarsuitkering en de bindingstoelage voor de werknemers die op 31 december 2002 in dienst waren van Dyade 1 en van ex ROB Holland-West is op het niveau van 2002 bevroren.

<u>OOP-eindejaarsuitkering</u>
Voor werknemers die gesalarieerd worden in een van de schalen 1 tot en met 5: € 747,- bruto per jaar, naar rato van de betrekkingsomvang.
Voor werknemers die gesalarieerd worden in een van de schalen 6 tot en met 8: € 702,- bruto per jaar, naar rato van de betrekkingsomvang.

Bindingstoelage
Voor werknemers die benoemd zijn in een functie met schaal 9 en op het maximum van deze schaal worden gesalarieerd dan wel een hoger salarisbedrag ontvangen.
€ 204,50 bruto per jaar, naar rato van de betrekkingsomvang.
Voor werknemers die vanaf 1 januari 2003 in dienst treden zijn deze regelingen vervallen.

## Overgangsregelingen ex ROB Holland-West

**Jubileumgratificaties**
De diensttijd die bepalend is voor de jubileumgratificatie van werknemers op wie de overgangsregeling van toepassing is, is vastgelegd in het Kaderbesluit Rechtspositie PO.
Als diensttijd geldt:

- tijd doorgebracht bij het onderwijs;
- tijd doorgebracht in burgerlijke overheids- of semi-overheidsdienst;
- tijd doorgebracht in dienst van de Republiek Indonesië, voor zover deze tijd door de garantiewet Indonesische pensioenen wordt bestreken;
- tijd waarvoor verlof met behoud van salaris werd of wordt genoten;
- tijd doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst in Suriname (voor 25 november 1975) of de Nederlandse Antillen;
- tijd doorgebracht in dienst van het niet-openbare onderwijs in de voormalige rijksdelen, voor zover betrokkene daar onder een overheidspensioenregeling viel of zou zijn gevallen indien hij in vaste dienst zou zijn geweest;
- tijd doorgebracht in militaire dienst bij de troepen in Suriname of de Nederlandse Antillen.

Niet als diensttijd geldt:

- tijd doorgebracht op non-activiteit wegens het bekleden van een politiek ambt;
- onbetaald verlof uitsluitend in het persoonlijk belang;
- tijd op wachtgeld of in een werkloosheidsuitkering doorgebracht.

## Overgangsregelingen ex Akros

Per 1 januari 2010 vervallen alle arbeidsvoorwaarden en regelingen die tot dat moment onderdeel uitmaakten van de arbeidsovereenkomst van de werknemers en wordt – met inachtneming van onderstaande overgangsregelingen – de CAO Dyade op hen van toepassing.
Op de werknemers zijn de bepalingen en arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de vigerende cao Dyade van toepassing.
Alle arbeidsvoorwaarden en regelingen die onderdeel uitmaakten van de arbeidsovereenkomst van de werknemer op 31 december 2009, vervallen op 1 januari 2010.

**Inpassing in het functie- en loongebouw van Dyade**
Indien het maandsalaris van de werknemer op 1 januari 2010 na inpassing in het functiegebouw van Dyade hoger is dan het minimum van de betreffende salarisschaal in het loongebouw van Dyade en lager is dan het maximum van die salarisschaal, vindt inschaling plaats op het naasthogere bedrag (regel) van die salarisschaal.

Indien het maandsalaris van de werknemer op 1 januari 2010 na inpassing in het functiegebouw van Dyade lager is dan het minimum van de betreffende salarisschaal in het loongebouw van Dyade, vindt inschaling plaats op het minimum van die salarisschaal.

Indien het maandsalaris van de werknemer op 1 januari 2010 na inpassing in het functiegebouw van Dyade hoger is dan het maximum van de betreffende salarisschaal in het loongebouw van Dyade, vindt inschaling plaats op het maximum van die salarisschaal. De bepalingen zoals opgenomen in punt 3 van bijlage 4 van de cao Dyade zijn van toepassing.

**Bindingstoelage**
Werknemers die zowel op 31 december 2009 als op 1 januari 2010 benoemd zijn in een functie in schaal 9, ontvangen wanneer zij het maximum van deze schaal hebben bereikt, € 218,98 bruto per jaar, naar rato van de betrekkingsomvang.

**OOP-eindejaarsuitkering**
Voor werknemers die gesalarieerd worden in een van de schalen 1 tot en met 5: € 747,- bruto per jaar, naar rato van zijn dienstverband.
Voor werknemers die gesalarieerd worden in een van de schalen 6 tot en met 8: € 702,- bruto per jaar, naar rato van zijn dienstverband.

**Extra vakantiedagen op basis van leeftijd**
Voor werknemers die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder zijn, geldt dat de extra dagen afhankelijk van de leeftijd volgens de tabel in artikel 5.1. van de Dyade CAO 8 uur in plaats van 7,3 uur bedragen.

**Seniorenregeling**
De werknemer van 52 jaar en ouder heeft het recht om gebruik te maken van de seniorenregeling.
De omvang van het verlof in het kader van de seniorenregeling is voor een werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst:
Voor werknemers van 52 tot 56 jaar: maximaal 170 uur per jaar.
Voor werknemers van 56 jaar en ouder: maximaal 340 uur per jaar.
Werknemers met een salarisschaal 8 of lager betalen 25% eigen bijdrage.
Werknemers met een salarisschaal 9 of hoger betalen 35% eigen bijdrage.
Tijdens langdurig verlof bouwt de werknemer geen seniorenverlof op, aangezien dit strijdig zou zijn met het doel van de regeling.

**Bijlage 2. Functiegebouw cao Dyade OBV B.V. per 1 januari 2022**

| Functieschaal | Functies onder de cao van Dyade OBV B.V. |
|---|---|
| 15 | Directeur Onderwijsbedrijfsvoering<br>Directeur Bedrijfsvoering |
| 14 | Plv Directeur Onderwijsbedrijfsvoering |
| 13 | Manager Advies P<br>Klantenteammanager |
| 12 | Verantwoordelijk coördinator IM<br>Senior Adviseur B/IM<br>Senior Adviseur B/Verantwoordelijk coördinator<br>Senior Adviseur B<br>Operationeel Manager<br>CB Consultant<br>Beleidsmedewerker<br>Adviseur Onderwijsbedrijfsvoering<br>F/P Clientcontroller |
| 11 | Senior Adviseur A<br>F/P Clientcontroller |
| 10 | Senior medewerker ICT<br>Senior Functioneel Applicatiebeheerder<br>CB Junior Consultant<br>Assistent Concern controller<br>Adviseur<br>F/P Clientcontroller<br>Coördinator OBV<br>P&O Consultant |
| 9 | Junior Adviseur<br>Functioneel Applicatiebeheerder<br>Centrale Personeels- en salarisadministrateur |
| 8 | Senior Administrateur A&C<br>Senior Administrateur P<br>Senior Administrateur F<br>Assistent contract- en offertemanagement |
| 7 | Senior Medewerker P (overgangsfunctie)<br>Medewerker Centrale salarisadministratie<br>Managementassistent locatie Bergen op Zoom<br>Managementassistent Directie OBV<br>Administrateur P (pgf) |
| 6 | Medewerker AC<br>Administrateur F<br>Administrateur P<br>Administrateur P (pgf)<br>Medewerker Dyade Academy |
| 5 | Medewerker P&O<br>Administratief assistent B |
| 4 | Receptionist/telefonist<br>Administratief assistent A |

# Bijlage 3. Loongebouw cao Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V.

## Loongebouw cao Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V. vanaf 1 januari 2024

Dyade

● € 100,- voltijds salarisverhoging per 1 januari 2024

| Schaal: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Regel | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.952 | 1.952 | 2.023 | 2.187 | 2.250 | 2.250 | 2.481 | 2.712 | 2.712 | 3.093 | 3.333 | 3.687 | 4.272 | 5.199 | 5.638 | 6.121 |
| 2 | 2.009 | 2.011 | 2.090 | 2.248 | 2.315 | 2.335 | 2.566 | 2.798 | 2.848 | 3.224 | 3.480 | 3.883 | 4.468 | 5.402 | 5.842 | 6.351 |
| 3 | 2.068 | 2.071 | 2.156 | 2.305 | 2.382 | 2.424 | 2.651 | 2.882 | 2.985 | 3.358 | 3.625 | 4.079 | 4.665 | 5.602 | 6.048 | 6.581 |
| 4 | | 2.131 | 2.222 | 2.366 | 2.448 | 2.513 | 2.732 | 2.967 | 3.121 | 3.487 | 3.773 | 4.275 | 4.864 | 5.804 | 6.252 | 6.810 |
| 5 | | 2.189 | 2.291 | 2.423 | 2.517 | 2.601 | 2.818 | 3.052 | 3.258 | 3.618 | 3.919 | 4.469 | 5.060 | 6.004 | 6.455 | 7.038 |
| 6 | | 2.250 | 2.359 | 2.482 | 2.584 | 2.690 | 2.899 | 3.137 | 3.393 | 3.753 | 4.067 | 4.664 | 5.260 | 6.206 | 6.661 | 7.268 |
| 7 | | | 2.424 | 2.540 | 2.654 | 2.779 | 2.985 | 3.222 | 3.532 | 3.884 | 4.212 | 4.861 | 5.456 | 6.408 | 6.867 | 7.498 |
| 8 | | | | | | 2.866 | 3.068 | 3.307 | 3.667 | 4.014 | 4.359 | 5.054 | 5.655 | 6.607 | 7.069 | 7.727 |
| 9 | | | | | | 2.954 | 3.149 | 3.387 | 3.798 | 4.146 | 4.505 | 5.252 | 5.851 | 6.805 | 7.275 | 7.956 |
| 10 | | | | | | | | | | | 4.651 | 5.447 | 6.051 | | 7.479 | 8.185 |
| 11 | | | | | | | | | | | 4.795 | 5.638 | 6.245 | | 7.679 | 8.417 |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | 8.646 |

## Loongebouw cao Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V. vanaf 1 juni 2024

Dyade

| Schaal: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Regel | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | WML | WML | WML | 2.264 | 2.329 | 2.329 | 2.568 | 2.807 | 2.807 | 3.201 | 3.450 | 3.816 | 4.422 | 5.381 | 5.835 | 6.335 |
| 2 | WML | WML | WML | 2.248 | 2.396 | 2.417 | 2.655 | 2.896 | 2.948 | 3.337 | 3.602 | 4.019 | 4.624 | 5.591 | 6.045 | 6.573 |
| 3 | WML | WML | 2.231 | 2.305 | 2.465 | 2.509 | 2.744 | 2.983 | 3.089 | 3.476 | 3.752 | 4.222 | 4.828 | 5.798 | 6.260 | 6.811 |
| 4 | | 2.206 | 2.300 | 2.366 | 2.534 | 2.601 | 2.828 | 3.071 | 3.230 | 3.609 | 3.905 | 4.425 | 5.034 | 6.007 | 6.471 | 7.048 |
| 5 | | 2.266 | 2.371 | 2.423 | 2.605 | 2.692 | 2.917 | 3.159 | 3.372 | 3.745 | 4.056 | 4.625 | 5.237 | 6.214 | 6.682 | 7.284 |
| 6 | | 2.329 | 2.442 | 2.482 | 2.674 | 2.784 | 3.000 | 3.247 | 3.512 | 3.884 | 4.209 | 4.827 | 5.444 | 6.423 | 6.894 | 7.522 |
| 7 | | | 2.509 | 2.540 | 2.747 | 2.876 | 3.089 | 3.335 | 3.656 | 4.020 | 4.359 | 5.031 | 5.647 | 6.632 | 7.107 | 7.780 |
| 8 | | | | | | 2.966 | 3.176 | 3.423 | 3.795 | 4.154 | 4.512 | 5.231 | 5.853 | 6.838 | 7.316 | 7.997 |
| 9 | | | | | | 3.057 | 3.259 | 3.508 | 3.931 | 4.291 | 4.663 | 5.436 | 6.056 | 7.043 | 7.530 | 8.234 |
| 10 | | | | | | | | | | | 4.814 | 5.638 | 6.263 | | 7.741 | 8.471 |
| 11 | | | | | | | | | | | 4.963 | 5.835 | 6.464 | | 7.948 | 8.712 |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | 8.949 |

WML = wettelijk minimumloon (€13,27 per uur tot 1 juli 2024 en €13,68 per uur vanaf 1 juli 2024)

## Loongebouw cao Dyade Onderwijsbedrijfsvoering B.V. vanaf 1 maart 2025

Dyade

| Schaal: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Regel | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | WML | WML | WML | 2.331 | 2.399 | 2.399 | 2.645 | 2.891 | 2.891 | 3.297 | 3.553 | 3.931 | 4.554 | 5.542 | 6.010 | 6.525 |
| 2 | WML | WML | 2.228 | 2.396 | 2.468 | 2.489 | 2.734 | 2.983 | 3.036 | 3.437 | 3.710 | 4.139 | 4.768 | 5.759 | 6.228 | 6.770 |
| 3 | 2.205 | 2.208 | 2.298 | 2.457 | 2.539 | 2.584 | 2.826 | 3.072 | 3.182 | 3.580 | 3.864 | 4.348 | 4.965 | 5.972 | 6.447 | 7.016 |
| 4 | | 2.272 | 2.369 | 2.522 | 2.610 | 2.679 | 2.912 | 3.163 | 3.327 | 3.717 | 4.022 | 4.557 | 4.864 | 6.187 | 6.665 | 7.260 |
| 5 | | 2.334 | 2.442 | 2.583 | 2.683 | 2.773 | 3.004 | 3.254 | 3.473 | 3.857 | 4.178 | 4.764 | 5.060 | 6.401 | 6.882 | 7.507 |
| 6 | | 2.399 | 2.515 | 2.646 | 2.755 | 2.868 | 3.090 | 3.344 | 3.617 | 4.001 | 4.336 | 4.972 | 5.260 | 6.616 | 7.101 | 7.748 |
| 7 | | | 2.584 | 2.706 | 2.829 | 2.963 | 3.182 | 3.435 | 3.765 | 4.141 | 4.490 | 5.182 | 5.456 | 6.831 | 7.321 | 7.993 |
| 8 | | | | | | 3.055 | 3.272 | 3.525 | 3.909 | 4.279 | 4.647 | 5.388 | 5.665 | 7.043 | 7.536 | 8.237 |
| 9 | | | | | | 3.149 | 3.357 | 3.611 | 4.049 | 4.420 | 4.803 | 5.599 | 5.851 | 7.254 | 7.756 | 8.451 |
| 10 | | | | | | | | | | | 4.958 | 5.807 | 6.051 | | 7.973 | 8.726 |
| 11 | | | | | | | | | | | 5.112 | 6.010 | 6.245 | | 8.186 | 8.973 |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | 9.127 |

WML = wettelijk minimumloon (€13,27 per uur tot 1 juli 2024 en €13,68 per uur vanaf 1 juli 2024)