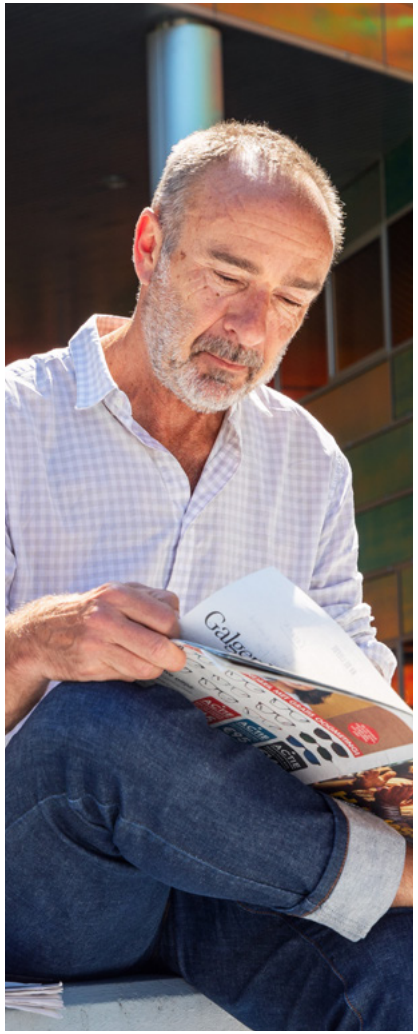
Collectieve arbeidsovereenkomst UWV

1 mei 2024 tot en met 31 juli 2025



Preambule en ondertekening

Cao-partijen sluiten onderstaande cao af voor UWV en komen overeen dat deze cao van toepassing is op alle UWV-medewerkers. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao treedt daarmee in volle omvang in plaats van voorgaande cao's.

Cao-partijen hebben in de cao 2023 de (tafel-)afspraak gemaakt over modernisering van de cao. Naar aanleiding hiervan is de cao UWV tekstueel en inhoudelijk gemoderniseerd. Als gedurende de looptijd van deze cao onduidelijkheid ontstaat als gevolg van het herformuleren van de artikelen, dit ter beoordeling van de cao-partijen, treden de cao-partijen met elkaar in overleg om tot een oplossing te komen. Daarbij wordt de cao-tekst zoals die gold in de cao-versie 1 januari 2023 tot en met 30 april 2024 als uitgangspunt genomen.

Namens UWV:

M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur
UWV

M.M. Dessing
Directeur HRM

Namens vakbonden:

Namens CNV:

H.R. van Riezen
Bestuurder

Namens De Unie:

R. Castelein
Voorzitter

I.L. de Vries
Belangenbehartiger

Namens FNV:

E.D. Haneveld
Bestuurder

Namens NOVAG:

W.J.L. van Pelt
Voorzitter

M.T.V. de Bruin
Belangenbehartiger

Hoofdstuk 1: Cao algemeen

1.1	Looptijd en werkingssfeer	6
1.2	Algemene bepalingen	6
1.3	Goed werkgever- en werknemerschap	6
1.4	Definities	8

Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst, arbeidsduur en werktijd

2.1	Individuele arbeidsovereenkomst	10
2.2	Arbeidsduur	11
2.3	Werktijd	12
2.4	Overwerk	13
2.5	Wachtdienst	15

Hoofdstuk 3: Vakantie en verlof

3.1	Opbouwen van vakantie-uren	17
3.2	Opnemen van vakantie-uren	17
3.3	Vervallen en verjaren vakantie-uren	17
3.4	Wettelijke verlofregelingen	18
3.5	Bijzonder verlof	19
3.6	Feestdagenverlof	19
3.7	Sabbatical	19
3.8	Spaarverlof	20

Hoofdstuk 4: Functieprofiel en functie-indeling

Hoofdstuk 5: Belonen

5.1	Salaris	25
5.2	Salarisschalen	25
5.3	Vakantietoeslag	27
5.4	Eindejaarsuitkering	27
5.5	Beoordelen en belonen	27
5.6	Promotieregeling	29
5.7	Bijzondere situaties	30
5.8	Toeslagen	31
5.9	Gratificatie	31

Hoofdstuk 6: Vergoedingen en verzekeringen

6.1	Vergoeding reiskosten	34
6.2	Thuiswerkplek	35
6.3	Vergoeding thuiswerken en internetvergoeding	36
6.4	Daggeldvergoeding	36
6.5	Studieregeling	36
6.6	Vergoeding verhuiskosten	37
6.7	Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen	37
6.8	Private aanvulling WW en WGA (PAWW)	38
6.9	Zorgverzekering	38

Hoofdstuk 7: Keuzeplan

7.1	Uitruil bruto arbeidsvoorwaarden	40
7.2	Kopen of verkopen vakantie-uren	41
7.3	Uitgangspunten keuzeplan	41
7.4	Deelname keuzeplan	41

Hoofdstuk 8: Duurzame inzetbaarheid

8.1	Het goede gesprek (in continue dialoog)	43
8.2	Faciliteiten	43
8.3	Vitaliteitspact	44
8.4	Voorkomen en verkorten periode boventalligheid	45

Hoofdstuk 9: Arbeidsongeschiktheid

9.1	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	48
9.2	Periode na loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	49
9.3	Overige bepalingen	49

Hoofdstuk 10: Pensioenregeling

10.1	Pensioendatum	52
10.2	Pensioenopbouw	52
10.3	Partner- en wezenpensioen	53
10.4	Pensioenpremie	53
10.5	Maximum pensioengevend salaris	53
10.6	Verhogen van pensioen (indexatie)	54
10.7	Vrijwillige opties pensioenregeling	54

Hoofdstuk 11: Einde arbeidsovereenkomst

11.1	Opzegtermijn en aanzegging	56
11.2	Eindafrekening	56
11.3	Ontslagcommissie UWV	57

Hoofdstuk 12: Geschillen, vakbondswerk en afspraken cao-partijen

12.1	Individuele geschillenregeling	59
12.2	Klachten en geschillen functiewaardering (FUWA)	60
12.3	Vakbondswerk	60
12.4	Afspraken tussen cao-partijen	62
12.5	Tafelafspraken in het kader van de cao 2024-2025	64

Bijlagen 66

1

Hoofdstuk 1
Cao algemeen

In dit hoofdstuk

1.1 Looptijd en werkingssfeer
1.2 Algemene bepalingen
1.3 Goed werkgever- en werknemerschap
1.4 Definities

1.1 Looptijd en werkingssfeer

Looptijd

De cao loopt van 1 mei 2024 tot en met 31 juli 2025 en eindigt van rechtswege op 31 juli 2025.
Als één van de cao-partijen voor het einde van de looptijd aangeeft de cao te willen wijzigen, wordt de cao ongewijzigd voorgezet tot het moment waarop cao-partijen overeenstemming bereiken over de wijzigingen en de ingangsdatum van de wijzigingen.

Tussentijdse wijziging

Gedurende de looptijd van de cao kan één van de cao-partijen naar aanleiding van belangrijke ontwikkelingen op sociaaleconomisch gebied, het initiatief nemen om met de andere partijen in overleg te gaan over tussentijdse wijziging van de cao. Als partijen het niet eens worden over de wijzigingen, dan kan de partij die het initiatief tot het overleg nam, de cao beëindigen. De opzegtermijn bedraagt 1 maand per het einde van de kalendermaand.

Werkingssfeer

De cao is van toepassing op iedere medewerker. Sommige bepalingen in deze cao gelden niet voor een specifieke groep of functie. Als hier sprake van is, dan is dit opgenomen in de desbetreffende bepaling. UWV mag voor de medewerker in gunstige zin afwijken van de cao.

De bijlagen bij deze cao vormen een integraal onderdeel van de cao.

De professionele statuten voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV zijn onderdeel van deze cao. UWV zal zich in zijn handelen gebonden achten aan deze statuten.

UWV stelt een exemplaar van deze cao digitaal aan jou beschikbaar. Op verzoek ontvang je een geprinte versie.

Incidenteel of structureel overleg

Cao-partijen kunnen besluiten tot het instellen van een overleg met een incidenteel of een structureel karakter voor specifieke arbeidsvoorwaarden voor groepen of categorieën van medewerkers. Ook kunnen cao-partijen met elkaar in overleg treden bij bijzondere omstandigheden. Aan dit overleg kan door alle, dan wel door cao-partijen te benoemen werknemersorganisaties, worden deelgenomen. De afspraken gemaakt in dit overleg leiden tot voorstellen aan de cao-partijen.
Cao-partijen beslissen vervolgens over eventuele toevoeging, aanpassing of overige wijzigingen van de cao. (Onderwerpen kunnen zijn specifieke beloning, functies, functieaspecten en -waardering, professionele aangelegenheden e.d.).

1.2 Algemene bepalingen

Naar rato

De afspraken in deze cao gelden voor een voltijd arbeidsduur. Als je arbeidsduur afwijkt, dan gelden de afspraken naar rato van je arbeidsduur, tenzij in het desbetreffende artikel anders is bepaald.

Brutobedragen

Alle bedragen, vergoedingen en salarissen die in deze cao staan zijn bruto, tenzij staat vermeld dat ze netto zijn. Bedragen worden alleen netto uitgekeerd voor zover de fiscale wet- en regelgeving dit toelaat.

1.3 Goed werkgever- en werknemerschap

Goed werkgeverschap

UWV bevordert een gezonde, veilige en stimulerende werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en zich kunnen ontwikkelen. UWV behandelt medewerkers gelijk en rechtvaardig.

UWV erkent het belang van een goede balans tussen werk en privéleven en ondersteunt medewerkers om deze balans te behouden.
UWV zorgt ervoor dat de voor medewerkers geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen duidelijk zijn.

Goed werknemerschap

Werken bij UWV betekent dat je ambtenaar bent en de Ambtenarenwet op jou van toepassing is. Zowel voor UWV als voor jou brengt het ambtenaarschap verplichtingen met zich mee. Samen zijn we verantwoordelijk voor een goede en integere invulling van de aan UWV opgedragen maatschappelijke taken.
Bij indiensttreding leg je de ambtseed af waarmee je belooft je als goed ambtenaar te gedragen en je te houden aan de verplichtingen die in de Ambtenarenwet staan.

1.4 Definities

Arbeidsduur
Het met jou in de arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal werkuren per week, gerekend over een kalenderjaar.

Cao-partijen
UWV en de vakbonden partij bij deze cao.

Feestdagen
Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag.

Functiegroep
De groep waarin een functie is ingedeeld op basis van het overeengekomen functiewaarderingssysteem.

Jaarsalaris
12 keer het maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Maandsalaris
Het voor jou geldende schaalsalaris of uitloopperiodiek op basis van je arbeidsduur, eventueel aangevuld met vaste overeengekomen (persoonlijke) salaristoeslagen per maand.
Het salaris kan afwijken van dit maandsalaris bijvoorbeeld door deelname aan het vitaliteitspact, arbeidsongeschiktheid of door tijdelijk meer of minder werken via het keuzeplan. In deze cao geldt dit afwijkende salaris, tenzij in een artikel in deze cao anders is bepaald.

Medewerker
Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij UWV en met wie de toepassing van deze cao uitdrukkelijk is overeengekomen.

Periodiek / Periodieke verhoging
Een verhoging van het schaalsalaris naar 1 hogere trede in dezelfde salarisschaal.

Pensioenfonds
Pensioenfonds UWV

Salaristoeslag
Een aan jou toegekende maandelijkse toeslag op je schaalsalaris of uitloopperiodiek.

Schaalsalaris
Het salaris per maand op basis van de salarisschaal die hoort bij jouw functie.

Schriftelijk
Tekst op papier of digitaal; als de tekst digitaal wordt aangeboden, dan moet het mogelijk zijn deze buiten de UWV-omgeving op te slaan.

Standplaats
Is de door UWV aangewezen UWV-locatie waar of van waaruit je gewoonlijk je werkzaamheden verricht.

Uitloopperiodiek
Een aan jou toegekende (tijdelijke) verhoging op het maximum van de salarisschaal die hoort bij jouw functie.

Uurloon
Het maandsalaris bij een voltijd arbeidsduur gedeeld door 165.

Vakbond
De vakbond die partij is bij deze cao.

Voltijd arbeidsduur
Een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, gerekend over een kalenderjaar.

Waarde vakantie-uur
116,33% van het uurloon.

Werkgever
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

2

Hoofdstuk 2 **Arbeidsovereenkomst, arbeidsduur en werktijd**

In dit hoofdstuk

2.1 Individuele arbeidsovereenkomst
2.2 Arbeidsduur
2.3 Werktijd
2.4 Overwerk
2.5 Wachtdienst

2.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Bij aanvang van je dienstverband ontvang je een arbeidsovereenkomst. Je sluit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan.

In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen in deze cao. Naast de gegevens die op basis van de wettelijke verplichtingen in je arbeidsovereenkomst moeten staan, wordt ook opgenomen:

- de functie die je gaat uitoefenen, de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld, het schaalsalaris en de salarisschaal en trede waarop dit salaris is gebaseerd;
- andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de cao zijn geregeld;
- de proeftijd, indien van toepassing.

Ongeacht de duur van de overeenkomst wordt een proeftijd van 2 maanden opgenomen; dit geldt niet bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter.

Als je arbeidsovereenkomst wijzigt, ontvang je een schriftelijke bevestiging.

Ketenregeling

Als je voorafgaand aan indiensttreding bij UWV een of meerder periodes – met onderbrekingen van zes maanden of minder– als uitzendkracht bij UWV werkte, dan gelden in afwijking van artikel 7:668a BW die periodes als uitzendkracht opgeteld als één arbeidsovereenkomst in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Tijdelijk andere werkzaamheden

UWV kan je vragen om tijdelijk andere dan je eigen werkzaamheden te doen als dit nodig is voor een goede voortgang van het werk. Dat kan alleen als dit past bij jou als persoon en als UWV dit redelijkerwijs van jou mag vragen.
Als je vindt dat hiervan geen sprake is, dan geef je dit aan bij UWV. Je blijft verplicht die gevraagde werkzaamheden uit te voeren.

Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn alle, al dan niet betaalde, werkzaamheden die je buiten jouw functie bij UWV voor jezelf of voor derden verricht. Je vervult geen nevenwerkzaamhedenheden als daarbij sprake is of kan zijn van strijdigheid met het belang van UWV of van strijdigheid c.q. belangenverstrengeling met de functie die jij binnen UWV vervult. Je meldt nevenwerkzaamheden schriftelijk bij UWV. Daarnaast vraag je UWV toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden als:

- er een relatie is, financieel of anderszins tussen UWV of jouw functie en de organisatie waarvoor je de nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten en/of
- er een risico is dat de nevenwerkzaamheden een goede functievervulling in de weg staan.

UWV kan aan de toestemming beperkingen of voorwaarden verbinden of zich van toestemming onthouden. UWV kan dit alleen doen als er sprake is van een objectieve reden. Bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten en het in geding komen van de integriteit in het handelen van jou en UWV.
UWV kan de verleende toestemming intrekken als je nevenwerkzaamheden wijzigen, of als de omstandigheden wijzigen die mede tot de verleende toestemming hebben geleid, waardoor alsnog sprake is van gegronde redenen om de toestemming niet (meer) te verlenen.
UWV moet jou altijd de toestemming, afwijzing of beperking schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

Geheimhouding
Je bent verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alle zaken waarover jou geheimhouding is opgelegd, of waarvan je het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.

Schorsing
UWV kan schorsing met inhouding van 1/5 deel van het dagsalaris toepassen als het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp. Je kunt hierover een klacht indienen (zie: Individuele geschillenregeling). Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist, dan betaalt UWV alsnog het ingehouden salaris over de periode van schorsing.

Doorwerken na AOW-leeftijd
In sommige gevallen is het mogelijk dat UWV je vraagt of je wilt doorwerken na AOW-leeftijd.
UWV kan je vragen om door te werken als er schaarste is op de arbeidsmarkt, er sprake is van een moeilijk vervulbare vacature en er nog geen opvolger is of als er onvoldoende tijd is om de opvolger op te leiden of in te werken. Je kunt UWV eventueel ook verzoeken om door te mogen werken. UWV beoordeelt dan of er sprake is van bovenstaande situaties. Tegen het afwijzen van je verzoek kun je geen klacht indienen.

Werken na je AOW-datum kan alleen op basis van wederzijdse vrijwilligheid plaatsvinden: je bent niet verplicht om te werken na de AOW-leeftijd, je hebt ook geen recht op doorwerken.

Omdat je arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag waarop je de AOW-leeftijd bereikt ontvang je bij doorwerken na AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De wettelijke bepalingen betreffende doorwerken na AOW zijn van toepassing op deze arbeidsovereenkomst. De bepalingen uit deze cao zijn van toepassing, tenzij de wettelijke bepalingen anders zijn. Dan geldt de wet.

Verder geldt:
- je kunt niet deelnemen aan het vitaliteitspact als je doorwerkt na je AOW-leeftijd. Wel kun je er natuurlijk voor kiezen om in deeltijd te werken;
- je bouwt geen pensioen meer op vanaf je AOW-leeftijd;
- bij arbeidsongeschiktheid geldt de wettelijke loondoorbetalingsperiode van 6 weken. De hoogte van de doorbetaling van je maandsalaris uit de cao blijft wel op je van toepassing.

2.2 Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week, gerekend over een kalenderjaar. Jouw arbeidsduur is het met jou in de arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal werkuren per week, gerekend over een kalenderjaar.

De reistijd tussen de woon-of verblijfplaats en de standplaats is geen betaalde werktijd. Als je werkt in de buitendienst, dan is de reistijd tussen je woon-of verblijfplaats en de werklocatie (niet standplaats) en de tijd voor het thuis verrichten van administratie geen betaalde werktijd. Dit tot een maximum van 1 uur per dag, gerekend over een kalenderjaar.

Aanpassing arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst
Je kunt een verzoek doen voor een structurele vermindering of vermeerdering van je arbeidsduur volgens de regels van de Wet flexibel werken. Aanpassing van je arbeidsduur leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. Een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan tot 38 uur per week.

UWV kan je vragen structureel maximaal 40 uur per week te werken.

Het is niet mogelijk je arbeidsduur uit te breiden als volgens UWV sprake is van krimp of boventalligheid binnen UWV.

Tijdelijk meer of minder uren werken

Je kunt jaarlijks in de 1e helft van december aangeven dat je het volgende kalenderjaar meer wilt werken. Uitbreiding is mogelijk met 1 of 2 uur per week tot 40 uur per week (104 uur op jaarbasis). Je kunt ook aangeven minder te willen werken. Over deze verzoeken ga je in gesprek met je leidinggevende.
Een aanvraag wordt toegestaan, tenzij dit vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen niet mogelijk is.
In het daarop volgende kalenderjaar is de oorspronkelijke arbeidsduur weer van toepassing.

Aanpassing van het aantal te werken uren leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.
De registratie van het tijdelijk meer of minder uren werken gaat via het Keuzeplan. Meer of minder werken heeft invloed op je bestedingsruimte in het Keuzeplan.

Als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, kun je niet tijdelijk meer of minder uren werken. Je kunt wel een aanvraag indienen, deze aanvraag wordt beoordeeld op het moment van volledige arbeidsgeschiktheid. Het is niet mogelijk om meer uren te werken als sprake is van krimp of boventalligheid binnen UWV.

2.3 Werktijd

In afwijking van de Arbeidstijdenwet geldt de volgende arbeidstijdenregeling.
De maximaal gebruikelijke werktijden zijn 9 uur per werkdag, 45 uur per week en 520 uur per 13 weken. De aanvangs-, rust- en eindtijden worden door UWV vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

De gebruikelijke werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag. De gebruikelijke werktijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur (dagvenster). UWV zorgt ervoor dat de werkzaamheden zoveel mogelijk binnen de gebruikelijke werkdagen en het dagvenster worden verricht. UWV kan je niet verplichten op zondag te werken.

Werkrooster

Elk kalenderjaar wordt je individuele netto arbeidsduur vastgesteld. De netto arbeidsduur is het aantal uren dat jij in dat kalenderjaar moet werken. Je netto arbeidsduur wordt vastgesteld door je bruto arbeidsduur voor het betreffende kalenderjaar te verminderen met de feestdagen die op een werkdag vallen. Op een feestdag hoef je niet te werken, tenzij dit bij je functie hoort.

Gemiddelde werktijd per werkdag bedraagt:
38 uur per week / 5 werkdagen = 7,6 uur.
Als je niet voltijd werkt, is het aantal in te plannen werkuren in je werkrooster: netto arbeidsduur in uren x je deeltijdpercentage.

Berekening netto arbeidsduur 2024	in dagen	in uren
Aantal dagen	366	2.781,60
Aantal weekenddagen	**-104**	**-790,40**
Bruto arbeidsduur	262	1.991,20
Aantal feestdagen op een werkdag	**-7**	**-53,20**
Netto arbeidsduur	255	1.938,00

Berekening netto arbeidsduur 2025	in dagen	in uren
Aantal dagen	365	2.774,00
Aantal weekenddagen	**-104**	**-790,40**
Bruto arbeidsduur	261	1.983,60
Aantal feestdagen op een werkdag	**-7**	**-53,20**
Netto arbeidsduur	254	1.930,40

In september of oktober overleg je met je leidinggevende en zo nodig met je collega's, hoe je het aantal te werken uren (je netto arbeidsduur) voor het komende jaar in wilt roosteren. Je leidinggevende stelt na dit overleg je werkrooster vast. Bij het vaststellen van het werkrooster houdt je leidinggevende rekening met jouw wensen, tenzij de bedrijfsvoering of arbeidsomstandigheden dat niet mogelijk maken. Dit is ter beoordeling aan je leidinggevende.

Je kunt bij een arbeidsduur van 36 uur per week een 4-daagse werkweek van 9 uur per dag afspreken, tenzij je in de buitendienst werkt.

Werktijdverschuiving

Er is sprake van werktijdverschuiving als je werktijden op verzoek van UWV worden verschoven naar een tijdstip buiten je werkrooster. Als je werktijden zijn verplaatst naar een zaterdag, zon- of feestdag ontvang je hiervoor een compensatie in vrije tijd.

Compensatie voor ieder uur dat je werkt op	ontvang je
Zaterdag tot 13.00 uur	0,25 uur vrije tijd
Zaterdag tussen 13.00 en 17.00 uur	0,50 uur vrije tijd
Zaterdag na 17.00 uur en op zon- en feestdagen	1,0 uur vrije tijd

Voorbeeld

Volgens jouw werkrooster werk je op vrijdagen 8 uur per dag.
Jouw leidinggevende vraagt jou in een bepaalde week in plaats van vrijdag op zaterdag te werken. Je ontvangt voor het werken op zaterdag geen extra salaris, omdat je op vrijdag niet werkt. Wel krijg je een compensatie in vrije tijd van 4 uur.

Je leidinggevende maakt in overleg met jou afspraken wanneer je de verschoven uren en/of compensatie vrije tijd opneemt. Als je binnen 3 maanden de verschoven uren en/of de compensatie vrije tijd niet op kunt nemen, maken je leidinggevende en jij afspraken over de manier waarop de niet opgenomen verschoven uren en/of compensatie vrije tijd worden vergoed.

2.4 Overwerk

Er is sprake van overwerk als je in opdracht van UWV op:
- maandag tot en met vrijdag langer werkt dan de afgesproken werktijd per dag volgens jouw werkrooster;
- zaterdag, zondag of op een feestdag werkt, tenzij dit bij je functie hoort.

Er is geen sprake van overwerk als je na je afgesproken werktijd maximaal een halfuur langer doorwerkt voor het noodzakelijk afmaken van je dagelijkse werk. Als je op deze manier in opdracht van UWV in 1 week totaal 2 of meer uren hebt gewerkt, geldt bovenstaande niet en tellen alle extra uren mee als overwerk.

Overwerk vindt in principe bij uitzondering plaats gedurende een periode die te overzien is. UWV houdt zoveel als mogelijk rekening met je persoonlijke omstandigheden. Je kunt op basis van persoonlijke omstandigheden gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van overwerk.
In het werkoverleg is – op initiatief van jou of je leidinggevende – overwerk onderwerp van gesprek.

Uitzonderingen

- als je jonger bent dan 18 jaar mag je niet overwerken;
- als je 55 jaar of ouder bent kan UWV jou niet verplichten om over te werken.

Vergoeding overwerk tot 1 september 2024

Je hebt recht op een overwerkvergoeding voor ieder uur overwerk als je functie is ingedeeld in functiegroep:

- 1 tot en met 8;
- 9 en je hebt in 1 kalendermaand meer dan 5 uren overwerk.

Als je werkt in een buitendienstfunctie heb je geen recht op de vergoeding.

Als je overwerkt op	ontvang je % van jouw uurloon
Maandag tot en met vrijdag als je 40 uur of minder per week hebt gewerkt	116,33%
Maandag tot en met vrijdag als je meer dan 40 uur hebt gewerkt ■ tussen 07.00 tot 21.00 uur (binnen dagvenster) ■ tussen 21.00 tot 07.00 uur (buiten dagvenster)	 125% 150%
Zaterdag voor alle uren: ■ tot 13.00 uur ■ tussen 13.00 uur tot 17.00 uur ■ na 17.00 uur	 125% 150% 200%
Zondag of feestdag voor alle uren:	200%

Je kunt de overwerkuren (inclusief de bovenstaande percentages) ook compenseren in vrije tijd tot een maximum van 38 uur per kalenderjaar. De opname van de vrije tijd is alleen mogelijk als dit niet leidt tot nieuw overwerk of als dit ervoor zorgt dat andere collega's hun vakantie niet kunnen opnemen. Als het niet lukt de vrije tijd binnen 1 jaar op te nemen, betaalt UWV de uren alsnog uit.

Vergoeding overwerk vanaf 1 september 2024

Als er sprake is van overwerk dan heb je recht op een vergoeding als jouw functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 9. Als je werkt in een buitendienstfunctie heb je geen recht op een vergoeding.

Voor overwerk heb je recht op een vergoeding in tijd **en** een vergoeding in geld, voor elk uur dat je overwerkt.

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is in de vorm van verlofuren, gelijk aan de duur van het overwerk. Dit overwerkverlof moet je zo snel mogelijk opnemen, in de regel niet later dan de maand erna.
Het overwerkverlof dat je aan het einde van het kalenderjaar nog hebt, wordt tot maximaal 76 uur toegevoegd aan je spaarverlof. Als je meer dan 76 uur over hebt aan het einde van het kalenderjaar, dan wijst je leidinggevende aan op welk moment het resterende overwerkverlof zal worden genoten.

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld is afhankelijk van de dag en het tijdstip van je overwerk.

Als je overwerkt op	ontvang je % van jouw uurloon
Maandag tot en met vrijdag ■ tussen 07.00 tot 21.00 uur (binnen dagvenster) ■ tussen 21.00 tot 07.00 uur (buiten dagvenster)	 25% 50%
Zaterdag	50%
Zondag of feestdag	100%

Als er op het moment van afsluiten van dit cao-akkoord in de praktijk betere voorwaarden worden toegepast dan blijven deze gelden. Eventueel kunnen cao-partijen in overleg treden.

2.5 Wachtdienst

Er is sprake van een wachtdienst als je buiten de werktijden volgens jouw werkrooster bereikbaar bent en je binnen de afgesproken tijd beschikbaar moet zijn voor werk, op afstand of op locatie.

UWV kan je aanwijzen voor een wachtdienst als de continuïteit van bepaalde activiteiten moet worden gewaarborgd of als hulp noodzakelijk is bij calamiteiten. De periode van de wachtdienst wordt in overleg met je vastgesteld waarbij UWV zoveel als mogelijk rekening houdt met jouw persoonlijke omstandigheden.

Als je een wachtdienst hebt, moet je in een zodanige staat zijn dat je de vereiste werkzaamheden kunt verrichten, adviezen kunt geven of op het werk kunt verschijnen als dat nodig is. Ben je tijdens de wachtdienst verhinderd, dan geef je dit zo snel mogelijk door.

Vergoeding wachtdienst

Je ontvangt een vergoeding voor elk uur dat je wachtdienst hebt:

Wachtdienst op	% van jouw uurloon*
Maandag tot en met vrijdag	7%
Zaterdag, zondag of feestdag	12%

**het uurloon is gemaximeerd op het uurloon van schaal 8, trede 12.*

Tot 1 september 2024 geldt dat je alleen in aanmerking komt voor een vergoeding wachtdienst als je functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 8.

Word je daadwerkelijk opgeroepen tijdens een wachtdienst en is je functie ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 9, dan ontvang je een vergoeding voor overwerk over de gewerkte uren en de gemaakte reistijd. Is je functie ingedeeld in functiegroep 10 of hoger dan ontvang je vanaf 1 september 2024 voor het verrichten van werk tijdens wachtdiensten een vergoeding in tijd, gelijk aan de duur van het werk en de gemaakte reistijd.

Als je tijdens de wachtdienst voor de uitvoering van de werkzaamheden moet reizen, kom je in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.

Na het verrichten van werkzaamheden en gemaakte reistijd, ontvang je weer de wachtdienstvergoeding tot aan het einde van de afgesproken wachtdienst.

3

Hoofdstuk 3
Vakantie en verlof

In dit hoofdstuk

3.1 Opbouwen van vakantie-uren
3.2 Opnemen van vakantie-uren
3.3 Vervallen en verjaren vakantie-uren
3.4 Wettelijke verlofregelingen
3.5 Bijzonder verlof
3.6 Feestdagenverlof
3.7 Sabbatical
3.8 Spaarverlof

3.1 Opbouwen van vakantie-uren

Je bouwt vakantie-uren op van 1 januari tot en met 31 december. Je hebt recht op opbouw van vakantie-uren over de periode dat je recht hebt op salaris.

Op jaarbasis heb je recht op:

Functiegroep	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren
1 tot en met 9	152 uur	48 uur
10 en hoger	152 uur	64 uur

Als je gedurende het kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heb je recht op een naar rato deel van de vakantie-uren.

UWV kan jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad 2 collectieve vrije dagen aanwijzen voor (een onderdeel van) UWV. De collectieve vrije dag wordt in mindering gebracht op het saldo vakantie-uren.

3.2 Opnemen van vakantie-uren

Je maakt samen met je leidinggevende jaarlijks afspraken over de periode waarin jij vakantie opneemt. Je leidinggevende stelt de vakantie vast volgens jouw wensen, tenzij dit niet mogelijk is door zwaarwichtige bedrijfsbelangen. UWV stimuleert medewerkers hun jaarlijkse wettelijke vakantie-uren op te nemen.

Je neemt jaarlijks minimaal 2 weken aaneengesloten vakantie op. Je hebt recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. Je kunt tot maximaal 4 weken aaneengesloten vakantie opnemen.

Als sprake is van gewichtige redenen kan UWV in overleg met jou de periode van je vastgelegde vakantie wijzigen. UWV vergoedt in redelijkheid de schade die je mogelijk ondervindt door de wijziging. Je wordt, in overleg met je leidinggevende, in de gelegenheid gesteld om een voor jou belangrijke dag of dagen te vieren. Je neemt hiervoor vakantie-uren op uit je verlofsaldo.

Opnemen van vakantie en arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid staat het opnemen van vakantie-uren niet in de weg. Als je arbeidsongeschikt bent en je gaat op vakantie, neem je ook vakantie-uren op tenzij er voor jou geen re-integratieverplichting geldt.

Word je arbeidsongeschikt tijdens jouw vastgestelde vakantie, dan worden de vakantie-uren teruggeboekt in jouw vakantie-uren saldo. Voorwaarde is dat je de arbeidsongeschiktheid direct meldt bij UWV en dat je je aan de geldende begeleidings- en controlevoorschriften houdt.

3.3 Vervallen en verjaren vakantie-uren

Vervallen wettelijke vakantie-uren

Niet opgenomen wettelijke vakantie uren vervallen per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin je de uren hebt opgebouwd. Dit geldt niet als je de wettelijke vakantie-uren redelijkerwijs niet hebt kunnen opnemen omdat er door (ernstige) arbeidsongeschiktheid geen re-integratieverplichting geldt of in bijzondere omstandigheden te beoordelen door UWV. In dat geval verjaren deze vakantie-uren 5 jaar na het jaar waarin je deze uren hebt opgebouwd.

Je kunt je leidinggevende schriftelijk toestemming vragen de wettelijke vakantie-uren niet op te nemen binnen de vervaltermijn om deze in te kunnen zetten voor een langere periode aaneengesloten vakantie in een vooraf vast te leggen periode. Deze

periode moet binnen de verjaringstermijn van 5 jaar liggen.
Je moet dit verzoek tijdig indienen. Je leidinggevende geeft geen toestemming als toekenning van jouw verzoek leidt tot onvoldoende herstelmogelijkheden in het jaar van toekenning van de vakantie-uren.

Wettelijke vakantie-uren worden niet uitbetaald, behalve als je uit dienst gaat.

Verjaren bovenwettelijke vakantie-uren

Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar na het jaar waarin je deze uren hebt opgebouwd.

Bovenwettelijke vakantie-uren kun je als bron inzetten in het keuzeplan.

3.4 Wettelijke verlofregelingen

In de Wet arbeid en zorg (WAZO) zijn onderstaande wettelijke verlofregelingen opgenomen:

- zwangerschapsverlof en bevallingsverlof;
- (aanvullend) geboorteverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- zorgverlof (kortdurend en langdurend);
- calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.

In aanvulling op de wettelijke verlofregelingen geldt binnen UWV het volgende:

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt UWV jouw maandsalaris volledig door. UWV ontvangt de WAZO-uitkering.

Adoptieverlof (tot 1 januari 2025)

Tijdens het adoptieverlof betaalt UWV tijdens de eerste 2 dagen van het adoptieverlof jouw salaris volledig door.

Langdurend zorgverlof

Je kunt ook gebruik maken van (onbetaald) langdurend zorgverlof als je mantelzorger bent.

(Aanvullend) Geboorteverlof

Je kunt ook gebruik maken van geboorteverlof als je duurzaam de verzorging en opvoeding van een pasgeboren kind op je hebt genomen. Vanaf 1 januari 2025 geldt dit ook voor het aanvullend geboorteverlof.

Aanvullend geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof en adoptie- en pleegverlof

Per 1 januari 2025 worden de wettelijke uitkeringen voor het aanvullend geboorteverlof (max. 5 weken), het betaald ouderschapsverlof (max. 9 weken) en het adoptie- en pleegverlof (max. 6 weken) aangevuld tot 100% van het salaris. Verder betaalt UWV de werkgeverspremie voor pensioen over de aanvulling én over het deel waarover de WAZO-uitkering wordt verstrekt, medewerker betaalt de (gebruikelijke) werknemerspremie voor pensioen. UWV ontvangt de WAZO-uitkering.

Ouderschapsverlof

Zolang je gebruik maakt van de wettelijke regeling ouderschapsverlof, wordt de risicoverzekering voor het partner- en wezenpensioen voortgezet volgens de geldende pensioenregeling.

3.5 Bijzonder verlof

In onderstaande situaties kun je gebruik maken van bijzonder verlof met behoud van salaris.

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Ondertrouw	benodigde tijd, tot maximaal 4 uur
Notarieel vastleggen van een samenlevingscontract	benodigde tijd, tot maximaal 4 uur
Huwelijk	2 achtereenvolgende dagen
25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
Huwelijk van jouw (groot)ouder, (pleeg) ouder, schoonouder, broer, (schoon)zus, zwager, (pleeg)kind of kleinkind	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van jouw grootouder, (pleeg) ouder, schoonouder, broer, (schoon) zus, zwager, (pleeg) kind, kleinkind	1 dag
Jubilea bij 25- en 40-jarig dienstverband	1 dag
Verhuizing en overige jubilea	alleen in overleg met UWV

Andere bijzondere omstandigheden
Wanneer de werkzaamheden dit toelaten, kun je verlof krijgen voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges. Voorwaarde is dat jij hierin zitting hebt met toestemming van UWV. UWV stelt na overleg met jou vast of jij dit verlof krijgt met behoud van salaris.

Voor stervensbegeleiding en rouwverlof maak je in overleg met je leidinggevende maatwerkafspraken.

Je hebt de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioenleeftijd recht op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van cursus(sen) ter voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursus(sen) tot een maximum van 10 dagen.

UWV zal waar nodig doorbetaald verlof geven als je in een transgendertransitietraject gaat. Dit bespreek je met je leidinggevende, er zullen maatwerkafspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld voor trajecten bij niet-medische therapieën en hulpverleners.

In andere bijzondere omstandigheden, kun je alleen in overleg met je leidinggevende in aanmerking komen voor bijzonder verlof.

3.6 Feestdagenverlof

Met ingang van 1 januari 2025 heb je de mogelijkheid om de feestdagen Goede Vrijdag en/of Hemelvaartsdag te werken en het verlof op een ander moment in het jaar op te nemen.
Op Goede Vrijdag en/of Hemelvaartsdag zijn de UWV-kantoren gesloten. Thuiswerken is, na afstemming met je leidinggevende, mogelijk.

3.7 Sabbatical

Als je minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst bent kun je een sabbatical opnemen voor een periode van minimaal 160 en maximaal 1.800 uur. Dit verlof is onbetaald.

Je kunt je leidinggevende vragen om het verlof in gedeelten op te nemen. Je leidinggevende beslist, in overleg met jou, of dit mogelijk is. Een volgende sabbatical is mogelijk als je vanaf de einddatum van je laatste sabbatical weer 5 jaar aaneengesloten in dienst bent bij UWV.

Als je van plan bent sabbatical op te nemen, meld je dit minimaal 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan je leidinggevende. Deze termijn kan in overleg worden verkort. Na afloop van sabbatical heb je recht op terugkeer in een gelijkwaardige functie.

Je kunt je sabbatical naar eigen inzicht invullen. Als je tijdens de sabbatical betaalde werkzaamheden wilt verrichten voor jezelf of voor derden, gelden dezelfde voorwaarden als voor het verrichten van nevenwerkzaamheden.

3.8 Spaarverlof

Je kunt maximaal 1.900 uren sparen als spaarverlof door de inzet van:
- bovenwettelijke vakantie-uren van het lopende kalenderjaar;
- overwerkvergoeding, tot maximaal 76 uur per kalenderjaar.

In totaal mag het saldo wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en het saldo spaarverlof niet meer dan 1.900 uren bedragen. Peildatum is 31 december van ieder jaar. Uren boven de 1.900 uren worden uitbetaald en in mindering gebracht op het saldo spaarverlof.

Je overlegt ruim van tevoren met UWV over het opnemen van het spaarverlof. UWV stemt in met jouw verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Bij arbeidsongeschiktheid tijdens opname van het spaarverlof, worden niet genoten uren teruggeboekt in het spaarverlof. Voorwaarde is dat je de arbeidsongeschiktheid direct bij UWV meldt en je je houdt aan de vastgestelde begeleidings- en controlevoorschriften.

Het spaarverlof verjaart niet. Je kunt het spaarverlof niet laten uitbetalen tijdens het dienstverband.

4

Hoofdstuk 4
Functieprofiel en functie-indeling

4. Functieprofiel en functie-indeling

Onderstaande procedure voor het opstellen en indelen van functieprofielen geldt voor functies in functiegroepen 1 tot en met 14. De indeling voor deze functies vindt plaats op basis van het functiewaarderingssysteem van Berenschot met behulp van de Functieniveaumatrix en het Instrument Leidinggevenden (voor leidinggevende functies). De Raad van Bestuur stelt het functieprofiel en de functie-indeling voor de functiegroepen 15 en hoger vast.

Het verantwoordelijk management stelt een functieprofiel op. Dit functieprofiel is afgeleid van de doelstellingen van de betreffende werkeenheid en opgesteld volgens de regels van het functiehuis UWV.

Het functieprofiel geeft inzicht in de volgende aspecten:
- functienaam;
- doel van de functie;
- plaats van de functie in de organisatie;
- kernactiviteiten en resultaten;
- kaders en speel-/regelruimte;
- benodigde kennis, vaardigheden en competenties;
- contextinformatie en kleurbeeld.

Het verantwoordelijk management maakt een voorstel voor de functie-indeling door de functie te vergelijken met de functies van de Functieniveaumatrix en de niveaubepalende indicatoren en motiveert dit. Voor leidinggevende functies vindt de functie-indeling plaats met het Instrument Leidinggeven.

Een functiewaarderingsdeskundige toetst de indeling. Komt de functiewaarderingsdeskundige tot een ander indelingsadvies, dan beslist de Raad van Bestuur over de uiteindelijke indeling.

Het verantwoordelijk management informeert de in deze functie werkzame medewerker(s) (hierna: functiehouders) schriftelijk over het functieprofiel en de functie-indeling en maakt afspraken over de evaluatie van het functieprofiel.

Nadat het functieprofiel, functie-indeling en motivering zijn vastgesteld en het functieprofiel in gebruik is genomen, wordt uiterlijk binnen 12 maanden het functieprofiel geëvalueerd.

In dit kader bespreekt het verantwoordelijk management het functieprofiel met de functiehouders. In goed overleg wordt bepaald of het profiel op hoofdzaken volledig is. Als een groep medewerkers de functie uitoefent, worden in goed overleg tussen het verantwoordelijk management en functiehouders representanten aangewezen uit en door de groep. Een functiewaarderingsdeskundige of HRM-manager kan ter ondersteuning worden ingeschakeld. Management én representanten zijn verantwoordelijk voor terugkoppeling naar de overige functiehouders.

Het verantwoordelijk management legt de bevindingen uit de evaluatie van het functieprofiel uiterlijk binnen 2 weken na de afronding vast en deelt dat schriftelijk mee aan de functiehouders.

Als de evaluatie niet leidt tot een verandering van het profiel, is het functieprofiel definitief. Als de evaluatie wel leidt tot een verandering van het functieprofiel, wordt het uiteindelijke functieprofiel na toetsing van de functie-indeling plus motivering schriftelijk gedeeld met de functiehouders.

Bij een geschil over het functieprofiel of functie-indeling kun je een klacht of een bezwaarschrift indienen.

Functiegroep	Bij een geschil over het functieprofiel	Bij een geschil over de functie-indeling
1 tot en met 11	kun je een klacht indienen bij je leiding-gevende Zie: Individuele geschillenregeling	kun je een bezwaarschrift indienen bij de geschillen-commissie Functiewaardering (FUWA) Zie: Klachten en geschillen functiewaardering
12 tot en met 14		kun je een klacht indienen bij je leidinggevende Zie: Klachten en geschillen functiewaardering

Het verantwoordelijk management informeert jou uiterlijk binnen 2 weken nadat de klachtenprocedure is afgerond, schriftelijk over het functieprofiel én de functie-indeling, en geeft een toelichting.

5

Hoofdstuk 5
Belonen

In dit hoofdstuk

5.1 Salaris
5.2 Salarisschalen
5.3 Vakantietoeslag
5.4 Eindejaarsuitkering
5.5 Beoordelen en belonen
5.6 Promotieregeling
5.7 Bijzondere situaties
5.8 Toeslagen
5.9 Gratificatie

5.1 Salaris

De verschillende functies binnen UWV zijn ingedeeld in **functiegroepen**. Elke functiegroep is gekoppeld aan een salarisschaal. Het salarisgebouw bestaat uit 17 salarisschalen. Iedere salarisschaal heeft een minimum en maximum en is opgedeeld in een aantal tredes. In de cao worden verschillende salarisbegrippen gebruikt: **schaalsalaris, maandsalaris** en **bovenschalig salaris.** Je ontvangt je maandsalaris aan het einde van de maand. Daarnaast ontvang je jaarlijks een vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering.

5.2 Salarisschalen

Vanaf 1 mei 2024
Collectieve salarisverhoging: per 1 mei 2024 worden de salarissen verhoogd met 5,6%.

	Salarisschaal (bedragen in €)																
Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1					2.267,15	2.841,84	3.395,47	3.945,40	4.470,80	5.053,01	5.695,16	6.210,55	7.018,98	7.922,24	8.916,57	10.721,62	12.391,48
2				2.319,02	2.460,59	2.972,94	3.527,93	4.084,23	4.621,09	5.204,07	5.850,79	6.433,74	7.241,32	8.203,04	9.175,43	10.936,07	12.639,33
3			2.241,94	2.497,74	2.653,28	3.101,13	3.662,54	4.222,32	4.768,34	5.352,04	6.007,16	6.655,34	7.469,05	8.483,16	9.431,21	11.154,79	12.892,10
4			2.410,12	2.680,61	2.845,34	3.232,19	3.790,90	4.360,01	4.916,37	5.501,61	6.161,96	6.875,53	7.693,77	8.761,72	9.688,65	11.377,87	13.149,97
5		2.176,07	2.585,34	2.806,78	2.945,57	3.360,38	3.929,70	4.502,69	5.066,66	5.651,91	6.316,05	7.100,18	7.920,72	9.044,09	9.947,36	11.605,42	13.412,96
6	2.105,28	2.340,75	2.716,40	2.907,02	3.056,98	3.491,48	4.067,09	4.641,64	5.215,42	5.799,14	6.472,40	7.321,79	8.146,11	9.321,91	10.206,22	11.837,53	13.640,01
7	2.262,96	2.508,21	2.821,53	3.012,13	3.174,72	3.625,98	4.202,19	4.778,23	5.359,66	5.947,16	6.628,04	7.542,69	8.370,06	9.601,99	10.462,78	12.077,27	
8	2.424,86	2.651,89	2.922,41	3.116,55	3.293,18	3.764,79	4.344,05	4.919,42	5.508,43	6.097,45	6.785,14	7.763,55	8.594,74	9.882,84	10.721,62	12.315,77	
9	2.553,82	2.740,22	3.026,86	3.219,59	3.410,88	3.904,34	4.483,72	5.062,90	5.654,16	6.244,72	6.941,53	7.986,77	8.822,46			12.391,48	
10	2.619,68	2.836,93	3.131,97	3.323,96	3.527,22	4.040,19	4.625,70	5.201,78	5.799,14	6.391,94	7.096,36	8.209,14	9.047,13				
11	2.716,82	2.932,25	3.234,31	3.426,31	3.652,82	4.181,24	4.765,30	5.337,62	5.944,88	6.540,72	7.250,47						
12			3.340,15	3.545,46	3.800,62	4.335,67	4.906,55	5.463,64	6.090,63	6.691,82	7.406,78						

UWV betaalt nooit onder het wettelijk minimum loon. De geel gearceerde tredes worden niet gebruikt.

Vanaf 1 juli 2024

Met ingang van 1 juli 2024 hanteert UWV een minimumuurloon van € 16,-. Per deze datum geldt een minimumschaalsalaris van € 2640,- per maand.

	Salarisschaal (bedragen in €)																
Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1						2.841,84	3.395,47	3.945,40	4.470,80	5.053,01	5.695,16	6.210,55	7.018,98	7.922,24	8.916,57	10.721,62	12.391,48
2					2.640,00	2.972,94	3.527,93	4.084,23	4.621,09	5.204,07	5.850,79	6.433,74	7.241,32	8.203,04	9.175,43	10.936,07	12.639,33
3				2.640,00	2.653,28	3.101,13	3.662,54	4.222,32	4.768,34	5.352,04	6.007,16	6.655,34	7.469,05	8.483,16	9.431,21	11.154,79	12.892,10
4				2.680,61	2.845,34	3.232,19	3.790,90	4.360,01	4.916,37	5.501,61	6.161,96	6.875,53	7.693,77	8.761,72	9.688,65	11.377,87	13.149,97
5			2.640,00	2.806,78	2.945,57	3.360,38	3.929,70	4.502,69	5.066,66	5.651,91	6.316,05	7.100,18	7.920,72	9.044,09	9.947,36	11.605,42	13.412,96
6			2.716,40	2.907,02	3.056,98	3.491,48	4.067,09	4.641,64	5.215,42	5.799,14	6.472,40	7.321,79	8.146,11	9.321,91	10.206,22	11.837,53	13.640,01
7		2.640,00	2.821,53	3.012,13	3.174,72	3.625,98	4.202,19	4.778,23	5.359,66	5.947,16	6.628,04	7.542,69	8.370,06	9.601,99	10.462,78	12.077,27	
8		2.651,89	2.922,41	3.116,55	3.293,18	3.764,79	4.344,05	4.919,42	5.508,43	6.097,45	6.785,14	7.763,55	8.594,74	9.882,84	10.721,62	12.315,77	
9		2.740,22	3.026,86	3.219,59	3.410,88	3.904,34	4.483,72	5.062,90	5.654,16	6.244,72	6.941,53	7.986,77	8.822,46			12.391,48	
10	2.640,00	2.836,93	3.131,97	3.323,96	3.527,22	4.040,19	4.625,70	5.201,78	5.799,14	6.391,94	7.096,36	8.209,14	9.047,13				
11	2.716,82	2.932,25	3.234,31	3.426,31	3.652,82	4.181,24	4.765,30	5.337,62	5.944,88	6.540,72	7.250,47						
12			3.340,15	3.545,46	3.800,62	4.335,67	4.906,55	5.463,64	6.090,63	6.691,82	7.406,78						

Aspirant-va-schaal

Voor aspirant-verzekeringsartsen die de opleiding tot verzekeringsarts nog niet hebben afgerond, gelden onderstaande aanvangssalarissen.

Vanaf 1 mei 2024

Trede	Aspirant -va-schaal	
1	€ 4.300,79	
2	€ 4.829,82	
3	€ 5.350,56	
4	€ 5.695,16	(Is gelijk aan salarisschaal 11, trede 1)
5	€ 5.850,79	(Is gelijk aan salarisschaal 11, trede 2)

5.3 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 januari tot en met 31 december. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandsalarissen in deze periode. In de maand mei ontvang je een voorlopige vakantietoeslag. Deze toeslag is gelijk aan 8% van de maandsalarissen over de maanden januari tot en met mei en een voorschot van 8% van het maandsalaris over de maanden juni tot en met december, gebaseerd op het maandsalaris op 1 mei.

In december van ieder jaar of bij einde dienstverband wordt je vakantietoeslag definitief vastgesteld. Dit kan betekenen dat nog verschuldigde vakantietoeslag wordt uitgekeerd of te veel uitbetaalde vakantietoeslag wordt teruggevorderd.

Als je na 1 mei in dienst komt, ontvang je de vakantietoeslag in december van datzelfde jaar.

5.4 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt berekend over de periode 1 januari tot en met 31 december. Deze uitkering bedraagt 8,33% van de maandsalarissen in deze periode en wordt in december uitbetaald.

5.5 Beoordelen en belonen

Binnen UWV hangen beoordelen en belonen met elkaar samen.
Het beoordelingsgesprek vormt een belangrijke basis voor je beoordeling. Je wordt beoordeeld aan de hand van een 4-puntschaal: onvoldoende, matig, goed, uitstekend.
Je leidinggevende en jij zijn samen verantwoordelijk voor het beoordelingsgesprek. Het initiatief daartoe ligt bij je leidinggevende. Is er geen beoordelingsgesprek ingepland, dan kun je jouw leidinggevende hierop aanspreken. Je leidinggevende legt jouw beoordeling schriftelijk en gemotiveerd vast.

Beoordeling goed of uitstekend

Je krijgt 1 periodiek in de salarisschaal die hoort bij je functie, voor zover je schaalsalaris het maximum van deze salarisschaal nog niet heeft bereikt.
Bij een beoordeling 'uitstekend' kan je leidinggevende besluiten om jou naast 1 periodiek:

- een extra periodiek toe te kennen als je schaalsalaris het maximum van de voor jou geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt;
- voor de duur van 1 jaar een uitloopperiodiek A toe te kennen als je schaalsalaris het maximum van de voor jou geldende salarisschaal al heeft bereikt;
- voor de duur van 1 jaar een uitloopperiodiek B toe te kennen als de uitloopperiodiek A blijvend aan jou is toegekend.

Toekenning van de periodiek(en) vindt plaats met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar. Als je op of na

1 oktober in dienst komt, ontvang je geen periodiek per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Beoordeling matig

Je krijgt geen periodiek toegekend bij een beoordeling 'matig'. Je leidinggevende stelt met jou een begeleidingstraject op dat op korte termijn moet leiden tot verbeterd functioneren en er volgt een driemaandelijks functioneringsgesprek.
Is na het begeleidingstraject weer sprake van goed functioneren, dan ontvang je vanaf dat moment (zonder terugwerkende kracht) een periodiek.

Beoordeling onvoldoende

Je krijgt geen periodiek toegekend bij een beoordeling 'onvoldoende'. Je leidinggevende stelt met jou een verbeterplan op dat op korte termijn moet leiden tot verbeterd functioneren.

Uitloopperiodiek A en B

Een uitloopperiodiek is een aan jou toegekende (tijdelijke) verhoging op het maximum van de salarisschaal die hoort bij je functie. Voor de uitloopperiodiek geldt het volgende:

- een uitloopperiodiek komt standaard na afloop van het jaar te vervallen, maar kan op grond van uitstekend functioneren weer voor 1 jaar worden toegekend;
- als de uitloopperiodiek komt te vervallen, geldt opnieuw het maximum van de salarisschaal die bij je functie hoort of de uitloopperiodiek A als deze blijvend aan jou is toegekend;
- als een uitloopperiodiek (A of B) 5 jaar achtereen is toegekend, wordt deze uitloopperiodiek na afloop van het 5e jaar blijvend aan jou toegekend. Een uitloopperiodiek kan niet blijvend aan je worden toegekend als je een bovenschalig salaris hebt.

De volgende uitloopperiodieken zijn van kracht:

Functiegroep	Uitloopperiodiek A	Uitloopperiodiek B
1	€ 2.799,10	€ 2.901,39
2	€ 3.038,77	€ 3.148,78
3	€ 3.462,05	€ 3.593,15
4	€ 3.684,93	€ 3.830,46
5	€ 3.948,41	€ 4.105,90
6	€ 4.507,24	€ 4.687,90
7	€ 5.103,06	€ 5.307,29
8	€ 5.680,00	€ 5.903,14
9	€ 6.331,24	€ 6.580,98
10	€ 6.955,92	€ 7.228,43
11	€ 7.697,53	€ 8.003,43
12	€ 8.512,80	€ 8.820,20
13	€ 9.384,15	€ 9.717,36
14	€ 10.251,76	€ 10.619,14
15	€ 11.118,57	€ 11.517,86
16	€ 12.850,74	€ 13.312,23
17		

5.6 Promotieregeling

Bij benoeming in een functie in een hogere functiegroep wordt je schaalsalaris of uitloopperiodiek in de nieuwe salarisschaal als volgt vastgesteld.

Stap 1: het bedrag van je schaalsalaris of uitloopperiodiek in de oude salarisschaal wordt verhoogd met het promotiebedrag volgens onderstaande tabel. Bij een promotie naar een functie die meer dan 1 functiegroep hoger is ingedeeld dan je huidige functie, worden de promotiebedragen bij elkaar opgeteld.

Van functie-groep	Naar functie-groep	Vanaf 1 mei 2024
1	2	€ 80,48
2	3	€ 99,56
3	4	€ 119,94
4	5	€ 132,79
5	6	€ 154,09
6	7	€ 181,41
7	8	€ 205,70
8	9	€ 235,32
9	10	€ 263,37
10	11	€ 263,37
11	12	€ 269,53
12	13	€ 330,97
13	14	€ 365,08
14	15	€ 398,48
15	16	€ 423,40
16	17	€ 456,83

Stap 2: vervolgens wordt het schaalsalaris of uitloopperiodiek plus promotiebedrag ingepast in de nieuwe salarisschaal op hetzelfde of naast hogere schaalsalaris of uitloopperiodiek.

Valt de datum van je promotie samen met een periodieke verhoging of toekenning van een uitloopperiodiek, dan ontvang je eerst deze verhoging in je oude salarisschaal. Op dit nieuwe schaalsalaris of uitloopperiodiek wordt stap 1 en 2 toegepast.

Als je een bovenschalig salaris hebt, wordt dit salaris ingepast op hetzelfde of het naast hogere schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal, niet zijnde een uitloopperiodiek.
In het geval dat de promotieberekening (stap 1 en stap 2) tot een hoger schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal leidt, geldt dit hogere schaalsalaris; de salaristoeslag komt te vervallen.
In de situatie dat het bovenschalig salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, vindt inschaling op het maximum plaats en wordt het bedrag van de verhoging verrekend met de salaristoeslag.

Proefperiode

Aan de benoeming in de hogere functie mag UWV een proefperiode van maximaal 6 maanden verbinden. Als je de proefperiode succesvol hebt doorlopen, wordt de promotie geëffectueerd op het moment dat de proefperiode begon. Een eventuele opleidingstijd die aan de proefperiode voorafgaat, is geen onderdeel van de proefperiode.

5.7 Bijzondere situaties

Aanloopschaal

De indeling in de salarisschaal die hoort bij de functie geldt bij een volledige uitoefening van de functie (functievolwassenheid).
Als je een aantal kernelementen van je functie nog niet uitoefent – in een aanloop of leersituatie – kan UWV je inschalen in een lagere salarisschaal. In dit geval maak je samen met je leidinggevende afspraken over een inwerk- of opleidingstraject om het juiste niveau te bereiken. Als je het afgesproken niveau hebt behaald, word je ingeschaald op basis van de promotieregeling.

Maximale duur in de aanloopschaal om functievolwassenheid te bereiken:

- tot en met functiegroep 6: maximaal 6 maanden;
- vanaf functiegroep 7: maximaal 12 maanden.

Als je de functievolwassenheid niet bereikt op het afgesproken tijdstip, maak je hierover nadere afspraken met je leidinggevende en is verlenging van de inschaling in de aanloopschaal een mogelijkheid.

Bovenschalig salaris

Bovenschalig salaris is als je schaalsalaris plus vaste (persoonlijke) toeslagen op basis van een voltijd arbeidsduur hoger is dan het maximum van de salarisschaal die hoort bij je functie. Toekenning van uitloopperiodiek A of B leidt niet tot een bovenschalig salaris.

Je kunt geen aanspraak maken op een (toekomstig) bovenschalig salaris. Dit met uitzondering van de situaties waarin de Sociaal Plan artikel 8 van toepassing is.

Als je een bovenschalig salaris hebt, gelden onderstaande afspraken

Als jouw maandsalaris	ontvang je
hoger is dan het maximum van de salarisschaal die hoort bij jouw functie maar niet hoger is dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep.	geen enkele verhoging met uitzondering van de collectieve salarisverhoging. Toekenning van een uitloopperiodiek is mogelijk, maar het gedeelte van je salaris dat bovenschalig is, wordt hierop in mindering gebracht.
hoger is dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep.	geen enkele verhoging (geen collectieve salarisverhoging en geen toekenning van een uitloopperiodiek). Als je salaris op enig moment lager komt te liggen dan het maximum van de naast hogere schaal, geldt dat maximum en is vanaf dat moment bovenstaande van toepassing. Vanaf de 1e dag van de maand waarin je 57 jaar wordt, ontvang je wel de collectieve salarisverhogingen.

Alle afspraken over bovenschalig salaris gelden voor zover nodig in afwijking van eerdere afspraken die met jou zijn overeengekomen. Een al lopende regeling blijft wel van toepassing op voorwaarde dat je bovenschalig salaris wordt teruggebracht naar het maximum van de salarisschaal die hoort bij je functie.

Ook geldt dat – als je werkt of komt te werken in een lager ingedeelde functie – je direct het bij deze lagere functiegroep behorende schaalsalaris ontvangt. Met uitzondering van een situatie waarin de Sociaal Plan van artikel 8 van toepassing is.

Samenloop afbouwregelingen Sociaal Plan

Als je valt onder de regelingen van artikel 8.e. en 8.f. van het geldend Sociaal Plan en je maandsalaris bedraagt (na toepassing van de regelingen) meer dan het maximum van de salarisschaal die hoort bij je functie, dan zijn op het (resterende) verschil de afspraken over bovenschalig salaris op jou van toepassing.

Compensatie bij vervanging hogere functie

Je ontvangt een passende compensatie als je iemand met een functie in een hogere functiegroep tijdelijk vervangt, tenzij de plaatsvervanging al onderdeel uitmaakt van je functie (opgenomen in je functieprofiel).
Voorwaarde is dat je iemand vervangt gedurende een periode van meer dan 22 achtereenvolgende werkdagen en de vervanging niet plaatsvindt in verband met vakantie.

5.8 Toeslagen

Arbeidsmarkttoeslag

UWV kan jou een arbeidsmarkttoeslag toekennen als aanvulling op je schaalsalaris of uitloopperiodiek. De arbeidsmarkttoeslag leidt niet tot een bovenschalig salaris.
Cao-partijen geven aan welke functies hiervoor in aanmerking komen en stellen de hoogte en toeslagvorm vast.

Toeslag arts

Medewerkers werkzaam in de hieronder genoemde functies (limitatieve opsomming) ontvangen maandelijks een brutotoeslag op het schaalsalaris of uitloopperiodiek (exclusief eventuele toeslagen).

De toeslag is van toepassing op medewerkers in dienst van UWV en werkzaam in de functie van Aios, verzekeringsarts, verzekeringsarts-taakdelegatie, auditor VA, adviseur VA, beleidsadviseur VA, (sr.) onderzoeker VA, medisch adviseur, opleider VA, staf VA B&B, hoofdopleider, regievoerder, districtsadviseur medisch en VA contrasigneur.

Het percentage van het schaalsalaris en daarmee de hoogte van de toeslag is afhankelijk van de functie(groep), als volgt:

Functie (uit limitatieve opsomming)	Hoogte toeslag % van het schaalsalaris of uitloopperiodiek
Aios	4 %
functies in functiegroep 11	11 %
functies in functiegroep 12 en 13	13 %

De toeslag arts is pensioengevend en telt mee voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
De toeslag arts leidt niet tot een bovenschalig salaris.

Overig

Als er behoefte is aan een andere collectieve toeslag of als er een wens is om een bestaande collectieve toeslag te wijzigen, wordt dit door cao-partijen besproken.

5.9 Gratificatie

Gratificatie bij extra prestaties

Als je goed functioneert en volgens UWV extra prestaties hebt geleverd, kan UWV jou een gratificatie van maximaal € 3.500,- toekennen. De gratificatie kan ook aan een groep medewerkers worden toegekend. Dit kan op elk moment van het jaar.

Bij het bepalen van de gratificatie gelden onder meer de volgende criteria:

- de verhouding van de geleverde inspanning ten opzichte van het reguliere werk (duur, tijdsbeslag en zwaarte);
- de complexiteit van de geleverde extra prestatie (aard en niveau van het extra werk);
- de mate van impact van het resultaat van dit werk op de organisatie.

Jubileumgratificatie

Je ontvang een jubileumgratificatie bij:

Een aaneengesloten dienstverband van	Hoogte gratificatie
25 jaar	1 maandsalaris
40 jaar	2 maandsalarissen

Voor de vaststelling van de jubileumgratificatie wordt uitgegaan van het voor jou geldende schaalsalaris of uitloopperiodiek op basis van je arbeidsduur, eventueel aangevuld met vaste overeengekomen (persoonlijke) salaristoeslagen per maand. UWV betaalt dit bedrag netto, zo ver dit kan binnen de fiscale grenzen.

Gratificatie bij pensioen

Als je voor je AOW-leeftijd uit dienst gaat en direct aansluitend met pensioen, ontvang je een jubileumgratificatie naar rato van het aantal jaren van je dienstverband. Dit geldt alleen als je voor het bereiken van de AOW-leeftijd nog een dienstjubileum had kunnen vieren.

Als je uit dienst gaat en direct aansluitend met pensioen, ontvang je een gratificatie van 1/4e van je maandsalaris. Dit geldt alleen als je direct daarvoor minimaal 10 jaar onafgebroken in dienst bent geweest.

6

Hoofdstuk 6 Vergoedingen en verzekeringen

In dit hoofdstuk

6.1 Vergoeding reiskosten
6.2 Thuiswerkplek
6.3 Vergoeding thuiswerken en internetvergoeding
6.4 Daggeldvergoeding
6.5 Studieregeling
6.6 Vergoeding verhuiskosten
6.7 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
6.8 Private aanvulling WW en WGA (PAWW)
6.9 Zorgverzekering

6. Vergoedingen en verzekeringen

De vergoedingen in dit hoofdstuk worden niet berekend op basis van arbeidsduur, tenzij dit expliciet staat vermeld.

Je kunt declaraties indienen tot 6 maanden nadat het recht op de vergoeding is ontstaan. Als het recht op vergoeding ontstaat na juli, kun je uiterlijk op 31 januari in het jaar volgend op het jaar waarop de vergoeding betrekking heeft, je declaraties indienen.

6.1 Vergoeding reiskosten

Je komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen. Je kunt de reis met verschillende vervoersmiddelen afleggen. Combinaties zijn ook mogelijk. De reiskostenvergoeding wordt per vervoersmiddel berekend op basis van de afgelegde kilometers voor dat deel van de reis.

De enkele reisafstand wordt berekend met de door het registratiesysteem ondersteunde routeplanner op basis van de meest gebruikelijke route.

Bij reizen met Openbaar Vervoer (OV) maak je gebruik van de mobiliteitskaart. Als je geen gebruik maakt van de mobiliteitskaart kom je in aanmerking voor de reiskostenvergoeding bij gebruik van 'ander vervoer'.

Je komt niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding als UWV vervoer aan jou beschikbaar stelt (bijvoorbeeld een lease auto).

UWV kan besluiten om je geen reiskostenvergoeding meer toe te kennen als je verhuist en de reisafstand daardoor volgens UWV onaanvaardbaar lang wordt.

Woon-werkverkeer

Woon-werkverkeer is de reis van je woon- of verblijfplaats naar je standplaats of een reis die je op eigen initiatief maakt naar een andere UWV-locatie (of een locatie die daartoe aan te merken is) waar je de werkzaamheden uitvoert.
Je standplaats is de door UWV aangewezen UWV-locatie waar of van waaruit je gewoonlijk je werkzaamheden verricht.

Vervoersmiddel woon-werkverkeer	kom je in aanmerking voor
Als je (een deel van) je reis aflegt met **OV**	▪ een vergoeding op basis van 2e klas voor het deel van je reis dat je met OV aflegt. ▪ een vergoeding tot maximaal € 1,- per dag voor kosten van een bewaakte fietsstalling. ▪ een vergoeding van een OV-fiets (niet elektrisch) voor het reizen van de OV-halte naar je standplaats.
Als de afstand van je woon- of verblijfplaats tot de **OV**-halte minimaal 5 kilometer is en je het grootste deel van je reis met het **OV** aflegt	▪ een vergoeding tot maximaal € 5,- per dag voor parkeerkosten bij de OV-halte.
Voor het deel van je reis dat je **fietst of loopt**	▪ een vergoeding van € 0,21 netto per kilometer, met ingang van 1 november 2024: € 0,23 netto per kilometer.
Voor het deel van je reis dat je gebruik maakt van **ander vervoer (zoals auto, motor, scooter, taxi)**, op voorwaarde dat je enkele reisafstand ander vervoer minimaal 5 kilometer is	▪ een vergoeding van € 0,17 netto per kilometer tot maximaal 70 kilometer enkele reis, met ingang van 1 januari 2025: € 0,19 netto per kilometer tot maximaal 70 kilometer enkele reis.

Dienstreizen

Een dienstreis is een reis die je maakt naar een UWV-locatie (anders dan je standplaats) of een andere externe locatie op verzoek van UWV. Uitgangspunt bij de dienstreis is het gebruik van OV.

Vervoersmiddel dienstreizen	kom je in aanmerking voor
Voor het deel van je reis dat je met **OV** aflegt	▪ een vergoeding op basis van 2e klas.
Voor de reis naar de **OV**-halte en vanaf de **OV**-halte naar de plaats van bestemming	▪ een vergoeding van € 0,28 netto per kilometer. ▪ een vergoeding tot maximaal € 1,- per dag voor kosten van een bewaakte fietsstalling. ▪ een vergoeding van een OV-fiets (niet elektrisch) voor het reizen van de OV-halte naar de plaats van bestemming.
Voor het deel van je reis dat je **fietst of loopt**	▪ een vergoeding van € 0,28 netto per kilometer.
Voor het deel van je reis dat je gebruik maakt van **ander vervoer (zoals auto, motor, scooter, taxi)** op voorwaarde dat reizen met het OV niet doelmatig is en je hiervoor toestemming hebt gekregen van je leidinggevende Een reis met OV of een combinatie van vervoersmiddelen is niet doelmatig als de reistijd enkele reis meer dan 1 uur bedraagt of als de reistijd OV of gecombineerde reis ten minste een half uur langer is dan de reistijd met de auto.	▪ een vergoeding van € 0,28 netto per kilometer. ▪ parkeerkosten bij de OV-halte of bij de plaats van bestemming (niet de standplaats of een andere UWV-locatie) worden binnen redelijkheid vergoed.

6.2 Thuiswerkplek

Je kunt voor eigen gebruik een thuiswerkplek in richten door het bestellen van de hiervoor benodigde middelen bij een door UWV geselecteerde leverancier. UWV stelt, ongeacht je arbeidsduur, een bedrag van maximaal € 750,- incl. BTW (= € 620,- excl. BTW) beschikbaar voor de periode van 5 jaar te rekenen vanaf de datum van je 1e bestelling.

Maak je gebruik van deze regeling, dan bevestig je bij de bestelling dat de voorwaarden van deze regeling, inclusief de terugbetalingsverplichting, van toepassing zijn.

Bij einde dienstverband geldt de volgende terugbetalingsverplichting:

- bij einde dienstverband binnen het 1e jaar na datum bestelling middelen (0 tot 1 jaar na datum bestelling middelen): 100% van de aanschafwaarde in de webshop;
- bij einde dienstverband binnen het 2e jaar na datum bestelling middelen (1 tot 2 jaar na datum bestelling middelen): 50% van de aanschafwaarde in de webshop;
- bij einde dienstverband vanaf 2 jaar (2 jaar of later) na datum bestellen van de middelen is er geen terugbetalingsverplichting meer van toepassing.

Bij gedwongen vertrek op initiatief van de werkgever is de terugbetalingsverplichting niet van toepassing, tenzij er sprake is van verwijtbaar handelen of nalatigheid van de medewerker of er sprake is van een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt en niet verlengd wordt.

6.3 Vergoeding thuiswerken en internetvergoeding

Je komt in aanmerking voor een vergoeding van € 3,- netto per daadwerkelijk thuis gewerkte dag. Deze vergoeding geldt niet in combinatie met een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer of een (gedeeltelijke) daggeldvergoeding op dezelfde dag.

Met ingang van 1 juni 2024 ontvang je een internetvergoeding van € 30,- netto per maand als een tegemoetkoming in de internetkosten.

6.4 Daggeldvergoeding

Als je een buitendienstfunctie hebt ontvang je, per volledig gewerkte dag in de buitendienst, een vergoeding van € 6,87 netto per dag. Deze vergoeding is voor kleine uitgaven tijdens je buitendienstwerkzaamheden, zoals koffie, thee en lunch. Per 1 juli 2024 wordt deze vergoeding verhoogd naar € 7,50 netto per dag.

6.5 Studieregeling

UWV stimuleert medewerkers om kennis en kunde actueel te houden en zich te blijven ontwikkelen. Het volgen van opleidingen draagt daaraan bij. De voorwaarden zijn vastgelegd in deze studieregeling.

Verplichte scholing

Scholing die UWV verplicht is aan te bieden (artikel 7:611a BW) is uitgesloten van deze studieregeling. Voor deze scholing geldt de wettelijke regeling. UWV vergoedt alle kosten die verband houden met deze scholing. De tijd die besteed wordt aan deze scholing wordt beschouwd als werktijd en zo mogelijk wordt de scholing onder werktijd aangeboden. Daarnaast geldt er geen terugbetalingsverplichting voor de scholing die UWV verplicht is aan te bieden.

Vergoeding studiekosten

UWV vergoedt (een deel van) de studiekosten afhankelijk van de bijdrage van de opleiding aan jouw inzetbaarheid.

- Als je opleiding bijdraagt aan het vergroten van jouw inzetbaarheid binnen of buiten UWV:
  vergoedt UWV 50% van de studiekosten;
- en daarnaast bijdraagt aan het verkleinen van je afstand tot de arbeidsmarkt:
  vergoedt UWV 75% van de studiekosten;
- en bovendien bijdraagt aan het vergroten van de mobiliteit binnen of buiten UWV gelet op veranderingen in je huidige functie of voor een toekomstige functie:
  vergoedt UWV 100% van de studiekosten.

Je leidinggevende past deze criteria toe, bespreekt dit met jou en neemt daarna gemotiveerd, een definitief besluit over de vergoeding van de studiekosten.

Voor vergoeding komen de kosten in aanmerking die je redelijkerwijs moet maken om de opleiding te kunnen volgen:

- het inschrijf- en cursusgeld dat hoort bij de reguliere studieduur;
- examen- en tentamengeld;
- kosten van verplicht (digitaal) studiemateriaal;
- extra reiskosten die je moet maken voor het volgen van de studie op basis van OV 2e klas.

Als je kunt kiezen uit meerdere vergelijkbare opleidingen, dan maakt UWV na overleg met jou een keuze op basis van een vergelijking van kwaliteit en kosten. In principe vergoedt UWV niet meer dan één studie tegelijk.
Als je in dienst komt of uit dienst gaat bij UWV, kun je alleen een vergoeding ontvangen voor de kosten die betrekking hebben op het gedeelte van de studie dat je tijdens het dienstverband volgt.

Studieovereenkomst

UWV en jij sluiten een studieovereenkomst als de totale studiekosten meer dan € 2.300,- bedragen.
Als je arbeidsduur minder dan 19 uur bedraagt, ontvang je 50% van de studiekosten. De extra reiskosten worden 100% vergoed op basis van OV 2e klas.

Studieverlof

Per kalenderjaar wordt uitgegaan van 152 studie-uren bij een voltijd arbeidsduur: 50% van de studie-uren komt voor rekening van UWV en 50% komt voor jouw rekening. Eventueel kun je hiervoor verlof bijkopen via het keuzeplan.

Terugbetalingsregeling

Als je studiekosten (gedeeltelijk) worden vergoed, geldt de volgende terugbetalingsregeling.

In geval dat je	betaal je terug
de studie of studieonderdeel niet of niet succesvol hebt afgerond of uit dienst gaat tijdens je studie	▪ van de vergoeding tot en met € 2.300,- 50% van de vergoeding; ▪ van de vergoeding boven € 2.300,-: 100% van de vergoeding.
uit dienst gaat binnen 1 jaar na beëindiging van de studie	▪ 2/3 deel van de vergoeding boven € 2.300,-.
uit dienst gaat binnen 2 jaar na beëindiging van de studie	▪ 1/3 deel van de vergoeding boven € 2.300,-

UWV kan met jou een regeling afspreken als het voor jou bezwaarlijk is om het bedrag in één keer terug te betalen.

6.6 Vergoeding verhuiskosten

Het aanwijzen van een andere standplaats kan alleen na goed overleg met jou plaatsvinden. Als door het aanwijzen van een andere standplaats verhuizing noodzakelijk is, kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten van in totaal maximaal € 5.445,-. Als voldaan wordt aan de fiscale voorwaarden voor vergoeding van de verhuiskosten, kan dit bedrag (gedeeltelijk) netto uitgekeerd worden. Deze regeling geldt alleen als je een arbeidsovereenkomst hebt voor onbepaalde tijd.
Als je een gezinslid hebt die ook werkzaam is bij UWV en die met jou mee moet verhuizen dan wordt de verhuiskostenvergoeding éénmaal uitgekeerd.

6.7 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering

De collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering voorziet onder bepaalde voorwaarden in een aanvulling van 70% van het salaris boven het SV-loon per maand. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de aanvulling naar rato. Als je maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering boven het maximum SV-loon per maand ligt, ben je verzekerd voor een aanvulling op de wettelijke WIA- of WAO-uitkering.

De bepalingen van deze collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering worden in overleg tussen cao-partijen vastgesteld en uitgevoerd door het Pensioenfonds.

De premie voor deze verzekering wordt jaarlijks vastgesteld door het Pensioenfonds. Voor de premiebetaling geldt de volgende verhouding: jij betaalt 5/9e deel van de premie en UWV betaalt 4/9e deel. De premie wordt berekend over het maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering voor zover dit boven het maximum SV-loon per maand uitkomt.

Individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

De individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voorziet onder bepaalde voorwaarden in een aanvulling van 10% van je salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de aanvulling naar rato.
Je kunt zelf bij het Pensioenfonds vrijwillig een individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten.

De bepalingen van de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden in overleg tussen cao-partijen vastgesteld en uitgevoerd door het Pensioenfonds.

De premie wordt berekend over je maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Je betaalt zelf de volledige premie van deze verzekering.

Individuele WGA-hiaatverzekering

De individuele WGA-hiaatverzekering zorgt er onder bepaalde voorwaarden voor dat je minder inkomensverlies hebt als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt en een WGA-uitkering krijgt. UWV biedt je de mogelijkheid om op vrijwillige basis het WGA-hiaat te verzekeren.

De premie wordt berekend over het maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, tot maximaal het SV-loon per maand. Je betaalt zelf de volledige premie van deze verzekering.

6.8 Private aanvulling WW en WGA (PAWW)

De PAWW zorgt onder bepaalde voorwaarden voor een verlenging van de WW-uitkering of de loongerelateerde WGA-uitkering. UWV is aangesloten bij de verzamel-cao PAWW voor de (semi)publieke dienstverlening. UWV houdt de premie van de PAWW-regeling maandelijks in op je maandsalaris.

6.9 Zorgverzekering

UWV spant zich in om afspraken te maken met een zorgverzekeraar over een arrangement met korting op de premiekosten. Jij en je eventuele gezinsleden kunnen hieraan deelnemen. Deelname staat op deze wijze ook open voor gepensioneerden.

7

Hoofdstuk 7
Keuzeplan

In dit hoofdstuk

7.1 Uitruil bruto arbeidsvoorwaarden
7.2 Kopen of verkopen vakantie-uren
7.3 Uitgangspunten keuzeplan
7.4 Deelname keuzeplan

7. Keuzeplan

Het keuzeplan biedt jou de mogelijkheid om je arbeidsvoorwaarden deels naar je eigen wens samen te stellen. Dit kun je doen door bruto arbeidsvoorwaarden (bronnen) te ruilen voor arbeidsvoorwaarden waarover je geen loonheffing hoeft te betalen (doelen).
Daarnaast kun je ook vakantie-uren kopen of bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Tenslotte loopt ook de registratie van het tijdelijk meer of minder werken via het Keuzeplan (zie: Tijdelijk meer of minder uren werken).
In de Personeelswijzer vind je uitgebreide informatie over het keuzeplan.

7.1 Uitruil bruto arbeidsvoorwaarden

Doelen	Bronnen
Fiets Inzet bron voor de (gedeeltelijke) financiering van de aankoop van een fiets.	Saldo bovenwettelijke vakantie-uren (huidig en voorgaande jaren), maandsalaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
Studiekosten Inzet bron voor de kosten van een studie, in aanvulling op de studiekostenvergoeding van UWV, voor dat deel van de kosten dat UWV niet vergoedt.	
Vakbondscontributie Inzet bron voor tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van een bij UWV betrokken vakbond.	
Sporten Inzet bron voor de kosten van één sport.	
Aflossing studieschuld (met ingang van 1 januari 2025) Inzet bron voor aflossen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).	
Reiskosten woon-werkverkeer Inzet bron voor de verhoging van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer tot het fiscaal maximum. De ontvangen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt hierop in mindering gebracht.	Maandsalaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

7.2 Kopen of verkopen vakantie-uren

Doelen	Bronnen
Meer geld door verkoop vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren van het keuzejaar
Extra tijd door het kopen van extra vakantie-uren	Maandsalaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

7.3 Uitgangspunten keuzeplan

Bij de uitruil van arbeidsvoorwaarden en het kopen of verkopen van vakantie-uren gelden de volgende uitgangspunten:

- bij inzet van het maandsalaris gaat het om het deel van het maandsalaris boven het wettelijk minimumloon;
- bij inzet van vakantietoeslag gaat het om het deel van de vakantietoeslag dat hoger ligt dan het bedrag aan vakantietoeslag gebaseerd op het wettelijk minimumloon;
- inzet van bovenwettelijke vakantie-uren is alleen mogelijk voor de reeds opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren.

7.4 Deelname keuzeplan

Je kunt op elk moment een verzoek indienen voor een bepaalde keuze, voor zover dat op dat moment nog mogelijk is. Je keuze wordt in principe goedgekeurd, tenzij UWV op grond van bedrijfsbelangen aangeeft niet akkoord te kunnen gaan met je keuze. Ook als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, kun je gebruik maken van het keuzeplan.
Je maakt keuzes over het (ver-)kopen van vakantie-uren, na overleg met je leidinggevende.

Als sprake is van krimp of boventalligheid bij (een onderdeel van) UWV, stemt UWV mogelijk niet in met de verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren.

Invloed op grondslagen, fiscaal en SV-loon

Deelname aan het keuzeplan, heeft geen invloed op de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en de overige vergoedingen of toeslagen. Deelname aan het keuzeplan kan gevolgen hebben voor de hoogte van je fiscale en SV-loon.

Meer en minder uren werken (ook bij registratie via het keuzeplan) heeft wel invloed op de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en de overige vergoedingen of toeslagen.

Fiscale regelgeving

Als wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op deze regeling, dan ontvang je geen compensatie of brutering van het vervallen netto voordeel. UWV behoudt zich het recht voor om, in overleg met vakbonden de regeling aan te passen als wijziging van fiscale regelgeving daar aanleiding toe geeft.

Als je uit dienst gaat, vindt verrekening plaats van nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan het keuzeplan.

8

Hoofdstuk 8 **Duurzame inzetbaarheid**

In dit hoofdstuk

8.1 Het goede gesprek (in continue dialoog)
8.2 Faciliteiten
8.3 Vitaliteitspact
8.4 Voorkomen en verkorten periode boventalligheid

8. Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat je duurzaam inzetbaar bent en blijft. Dit betekent dat je tot je pensioen fit en vitaal je werk kunt blijven doen.

De wereld om ons heen is continu in ontwikkeling. Dat geldt ook voor UWV. Dit vraagt van jou dat je mee kunt bewegen als veranderingen hierom vragen. Daarom is het belangrijk dat je jezelf continu blijft ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. UWV stimuleert actief de talentontwikkeling om medewerkers voor langere tijd aan UWV te binden.

Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid. Jij pakt de regie en verantwoordelijkheid over je eigen loopbaan. UWV ondersteunt jou bij het maken van keuzes in je loopbaan en biedt regelingen aan om je te helpen door te werken tot aan je pensioen.

8.1 Het goede gesprek (in continue dialoog)

Het is belangrijk om met je leidinggevende in gesprek te blijven over de ontwikkelingen die van invloed zijn op je werk. Samen bespreek je wat jij nodig hebt om je hierop voor te bereiden en om met plezier en gemotiveerd aan het werk te blijven.

Onderwerpen die in het gesprek aan de orde kunnen komen zijn bijvoorbeeld: persoonlijke ontwikkeling, gezondheid, samenwerking, studiemogelijkheden, vakmanschap, werkplezier, loopbaan ambities, positie op de arbeidsmarkt, werkinhoud (nu en in de toekomst), werk-privé balans (bijvoorbeeld gezondheidsproblemen of zware mantelzorgtaken) en vitaliteit. Hierover maak je samen met je leidinggevende (maatwerk) afspraken. UWV stelt zich hierbij op als goed werkgever. Zowel jij als je leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor deze gesprekken.

Als in de fase direct voorafgaand aan pensionering blijkt dat in je huidige functie onvoldoende mogelijkheden zijn om fit en vitaal aan het werk te blijven of door externe omstandigheden de balans tussen werk en privé is verstoord, kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt. Hierbij kun je denken aan (tijdelijk) minder werken, het verlichten van het takenpakket of het uitoefenen van een andere functie met behoud van salaris.

8.2 Faciliteiten

In het kader van duurzame inzetbaarheid kun je gebruik maken van de volgende faciliteiten.

Loopbaancentrum

UWV heeft een loopbaancentrum waar je terecht kunt voor advies over je loopbaan. Je hebt toegang tot alle dienstverlening van het loopbaancentrum zoals trainingen, workshops, coaching en verschillende (digitale) testen die je helpen bij je (her) oriëntatie op je loopbaan en/of het vinden van ander werk. Dit kan zonder tussenkomst van je leidinggevende.

Financieel advies

Via het loopbaancentrum kun je – op kosten van UWV – extern advies inwinnen over de financiële gevolgen van (voorgenomen) veranderingen in je loopbaan, zoals bijvoorbeeld werken in deeltijd, vrijwillige mobiliteit naar een lager ingedeelde functie, deelnemen aan het vitaliteitspact en vervroegd pensioen. De uitkomsten van de adviezen blijven strikt persoonlijk. Je kunt deze vrijwillig en op eigen initiatief bespreken in het gesprek met je leidinggevende.

Preventief medisch onderzoek

Je kunt op kosten van UWV eenmaal per 3 jaar een preventief gezondheidsonderzoek laten uitvoeren bij door UWV geselecteerde aanbieders. Met dit onderzoek kun je inzicht krijgen in je eigen

gezondheid en kun je gericht aan de slag om gezondheidsproblemen te voorkomen of te beperken. UWV selecteert het aanbod en treedt over het gezondheidsonderzoek in overleg met de ondernemingsraad.

Studieregeling

UWV stimuleert actief je ontwikkeling. UWV heeft onder andere een studieregeling, waar je in overleg met je leidinggevende gebruik van kunt maken (zie: Studieregeling).

8.3 Vitaliteitspact

Het vitaliteitspact bestaat uit 2 regelingen.

80/90/100% regeling	70/85/100% regeling
je werkt 80% van je arbeidsduur tegen 90% van je maandsalaris met 100% pensioenopbouw*	je werkt 70% van je arbeidsduur tegen 85% van je maandsalaris met 100% pensioenopbouw*
vakantie-uren worden bepaald op basis van 80% van je arbeidsduur	vakantie-uren worden bepaald op basis van 70% van je arbeidsduur
je kunt deelnemen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 62 jaar wordt	je kunt deelnemen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 65 jaar wordt

** je betaalt je werknemersdeel pensioenpremie op basis van 100%*

Voorwaarden voor deelname

- Als je deelneemt aan een van de regelingen dan mag 80% respectievelijk 70% van je arbeidsduur niet minder zijn dan 50% van je arbeidsduur in het kalenderjaar direct voorafgaand aan het jaar waarin je 57 jaar bent geworden;
- je hebt een ononderbroken dienstverband van minimaal 5 jaar voorafgaand aan het moment van deelname*;
- vóór deelname aan de regeling heb je een arbeidsduur van minimaal 60%*.

* is niet van toepassing als je op 31 december 2022 in dienst was bij UWV en geboren bent vóór 1 januari 1963

Bijzonderheden

Je kunt niet deelnemen aan het vitaliteitspact als je een functie vervult waarvoor door cao-partijen gezamenlijk is vastgesteld dat deelname, vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang, niet mogelijk is. Deze functies worden door cao-partijen gezamenlijk vastgesteld en kunnen gedurende de looptijd van de cao worden aangepast. Bij deze functies kun je alleen deelnemen als persoonlijke en objectiveerbare omstandigheden leiden tot een dreigende disbalans in je belastbaarheid.
Bij aanvang van deze cao kunnen verzekeringsartsen niet deelnemen, omdat het behoud van inzetbaarheid van de verzekeringsartsen een zwaarwegend bedrijfsbelang is dat zich tegen deelname verzet. Verzekeringsartsen met taakdelegatie kunnen wel deelnemen aan het vitaliteitspact.

Deelname

Samen met je leidinggevende bespreek je jouw verzoek tot deelname. Voldoe je aan de voorwaarden dan stemt UWV binnen 1 maand in met jouw verzoek. Bij deelname gaat de regeling de 3e maand volgend op het verzoek in.

Deelname aan het vitaliteitspact loopt tot het einde van de arbeidsovereenkomst, maar nooit langer dan tot je AOW-leeftijd.

Je kunt eenmaal verzoeken om deelname aan het vitaliteitspact te beëindigen. Je leidinggevende stemt in met het verzoek, tenzij er sprake is van (dreigende) boventalligheid. Je kunt daarna niet opnieuw deelnemen aan het vitaliteitspact.

Neem je deel aan de 80/90/100%-regeling, dan kun je éénmaal een verzoek doen om deel te nemen aan de 70/85/100%-regeling.

Neem je deel aan het vitaliteitspact, dan ben je uitgesloten van deelname aan het keuzeplan voor het verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren en is het niet mogelijk om tijdelijk meer of minder uren te werken (zie: Tijdelijk meer of minder uren werken).

Samenloop vitaliteitpact en spaarverlof
Als je wilt deelnemen aan het vitaliteitspact moet je minimaal 50% van de arbeidsduur - die je had 10 jaar voor je AOW-leeftijd – feitelijk blijven werken. Als je spaarverlof wilt opnemen en je daardoor in een jaar minder dan 50% van de arbeidsduur – die je had 10 jaar voor je AOW-leeftijd – werkt, wordt je deelname aan het vitaliteitspact beëindigd.

Tijdelijke deelname aan vitaliteitspact bij overbelasting
Bij objectiveerbare (dreigende) overbelasting kun je, ongeacht je leeftijd, verzoeken om tijdelijk deel te nemen aan de 80/90/100% regeling uit het vitaliteitspact om je werk-privé balans te bevorderen.

Samen met je leidinggevende bespreek je jouw verzoek tot deelname. Jullie bespreken of andere maatregelen ook de (dreigende) overbelasting kunnen wegnemen. Je leidinggevende stemt in met het verzoek om tijdelijk minder te werken als dit het risico op (dreigende) overbelasting verkleint.

Je kunt maximaal 6 maanden gebruik maken van deze tijdelijke regeling. In deze periode streef je samen met je leidinggevende naar het oplossen van de onderliggende problematiek. De periode van 6 maanden kan direct voorafgaan aan definitieve deelname aan het vitaliteitspact. In die situatie past je leidinggevende slechts een lichte toets toe om te bepalen of het verzoek om tijdelijk minder te werken het risico op (dreigende) overbelasting verkleint.
Neem je deel aan het vitaliteitspact, dan ben je uitgesloten van deelname aan het keuzeplan voor het verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren en is het niet mogelijk om via de faciliteiten van het keuzeplan tijdelijk meer of minder uren te werken (zie: Tijdelijk meer of minder uren werken).

8.4 Voorkomen en verkorten periode boventalligheid

UWV zal ook in de komende jaren blijven veranderen. UWV biedt zo snel als mogelijk helderheid over organisatieveranderingen en de gevolgen daarvan voor medewerkers. UWV streeft er naar organisatorische veranderingen te realiseren zonder gedwongen ontslagen. UWV doet dit door voor zover mogelijk preventieve maatregelen te treffen en interne plaatsingskansen zoveel mogelijk te benutten.

Door permanent te investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verwachten cao-partijen boventalligheid te voorkomen. Hierbij is het noodzakelijk dat medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling en loopbaan en op eigen initiatief of op uitnodiging van UWV stappen zetten.

In dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt.
- je kunt altijd gebruik maken van alle in dit hoofdstuk genoemde faciliteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- je krijgt de mogelijkheid om op basis van detachering buiten UWV aan de slag te gaan. Uitgangspunt is dat de detachering bijdraagt aan de gewenste mobiliteit en een concreet uitzicht biedt op een dienstverband. De detacheringsperiode wordt na overleg door UWV vastgesteld;

- als je 57 jaar of ouder bent en vrijwillig een functie gaat uitoefenen die is ingedeeld in een lagere functiegroep dan je huidige functie, geldt een salarisgarantie op basis van je huidige maandsalaris.

Fase voorafgaand aan reorganisatie

Groepen medewerkers die op termijn te maken krijgen met een reorganisatie, kunnen, na overleg tussen Raad van Bestuur en ondernemingsraad toegang krijgen tot de fase van pre-mobiliteit. Deze medewerkers zijn (nog) niet boventallig, maar hun functie verandert of vervalt op termijn.
In de fase van pre-mobiliteit krijg je als medewerker toegang tot een aantal specifieke instrumenten voor de bevordering van de mobiliteit:

- hulp en begeleiding van het loopbaancentrum om een andere functie te vinden binnen UWV;
- voorrang op interne vacatures, rekening houdend met de voorrangsregels uit het Sociaal Plan;
- bij een proefplaatsing tijdens deze fase blijft de positie van pre-mobiliteit als vangnet behouden voor maximaal 6 maanden.

UWV en de ondernemingsraad maken afspraken over de periode van premobiliteit en eventuele aanvullende instrumenten.

9

Hoofdstuk 9
Arbeidsongeschiktheid

In dit hoofdstuk

9.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
9.2 Periode na loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
9.3 Overige bepalingen

9.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Je bent arbeidsongeschikt als je door ziekte niet in staat bent je eigen werk volledig en in volle omvang uit te voeren.
Je moet dit op de 1e dag voor 9.00 uur 's morgens melden bij jouw leidinggevende. Als je dit door overmacht niet kunt doen, dan meld je je zo snel mogelijk arbeidsongeschikt na 9.00 uur.

Vaststelling arbeidsongeschiktheid

UWV volgt het oordeel van de bedrijfsarts bij de beoordeling van jouw arbeidsongeschiktheid. Om de arbeidsongeschiktheid vast te kunnen stellen, moet je meewerken aan een geneeskundig onderzoek uitgevoerd door de bedrijfsarts. Je geeft de bedrijfsarts alle gevraagde inlichtingen en volgt de aanwijzingen van de bedrijfsarts op. Als je niet voldoet aan deze regels, schort UWV de loondoorbetaling op totdat je jouw verplichtingen nakomt.

Hoogte loondoorbetaling

Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt UWV jouw salaris door overeenkomstig onderstaande tabel.

Bij arbeidsongeschiktheid betaalt UWV gedurende	% loondoorbetaling
een periode van 52 weken	100% van je maandsalaris
de hierop aansluitende periode van 52 weken	70% van je maandsalaris
na 104 weken: als sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (artikel 7:629 lid 11 BW)	70% van je maandsalaris

De maximering tot 70% van je maandsalaris geldt alleen voor het arbeidsongeschikte gedeelte.

Bij de vaststelling van het maandsalaris wordt rekening gehouden met de individuele periodieke verhogingen en algemene salarisverhogingen.

Periodes van arbeidsongeschiktheid die elkaar binnen 4 weken opvolgen, worden bij elkaar opgeteld (artikel 7:629 lid 10 BW).

Tijdens de periode van de loondoorbetalingsverplichting van 70% heb je:

- recht op 100% loondoorbetaling over de uren waarin je scholing volgt in het kader van re-integratie naar werk, op voorwaarde dat UWV je hier vooraf toestemming voor heeft gegeven. UWV stelt in overleg met de bedrijfsarts de noodzaak van de scholing vast;
- recht op 100% loondoorbetaling voor de periode waarover je een (vervroegde) IVA-uitkering ontvangt;
- recht op 5% toeslag over jouw verdiencapaciteit gedurende de periode waarin jouw verdiencapaciteit minimaal 50% van je maandsalaris is én je deze verdiencapaciteit volledig benut; de toeslag wordt niet uitbetaald voor zover daarmee 100% van het maandsalaris wordt overstegen.

Voorbeeld

Jouw verdiencapaciteit is 60% en je bent voor deze 60% werkzaam.
Je ontvangt dan voor het deel dat je werkzaam bent 60% van je salaris en een toeslag van 3% (5% van 60 % = 3 %).
Over jouw arbeidsongeschikte deel ontvang je 28 % van je salaris (70% van 40% = 28%).
De totale salarisbetaling bedraagt in dit voorbeeld 91% van je salaris.

Volgen van begeleidings- en controlevoorschriften

Je houdt je tijdens jouw arbeidsongeschiktheid aan de begeleidings- en controlevoorschriften. Als je je hier niet aan houdt, mag UWV per arbeidsongeschiktheidssituatie maximaal de eerste 2 dagen inhouden op je maandsalaris. Daarna mag UWV overgaan op een loondoorbetaling van 70% van jouw maandsalaris (met als minimum het wettelijke minimumloon).

Re-integratieverplichtingen
Voor jou en UWV gelden de wettelijke re-integratieverplichtingen (artikel 7:658a BW en artikel 7:660a BW).

Geen recht op loondoorbetaling
Onder bepaalde omstandigheden heb je geen recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (artikel 7:629 lid 3 BW). Dan gaat het bijvoorbeeld om situaties waarin de arbeidsongeschiktheid door jouw opzet is veroorzaakt of als je niet meewerkt aan je re-integratie of als je passende arbeid weigert.

Doorwerken na AOW-leeftijd
Als je na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst bent van UWV, geldt bij arbeidsongeschiktheid een loondoorbetalingsperiode van 6 weken ter hoogte van 100% van het maandsalaris.

9.2 Periode na loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, moet UWV al het mogelijke doen om je dienstverband te continueren op een manier die zo goed mogelijk aansluit bij jouw mate van arbeidsgeschiktheid. Daarbij houdt UWV rekening met jouw capaciteit en met de inpasbaarheid binnen UWV.

Als na de periode van de loondoorbetalingsverplichting je dienstverband wordt gecontinueerd, dan wordt je dienstverband aangepast aan de mate van jouw arbeidsgeschiktheid. Als je tijdens dit aangepaste dienstverband opnieuw arbeidsongeschikt wordt, geldt een nieuwe loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid.

Als na de periode van de loondoorbetalingsverplichting voortzetting van het dienstverband niet aan de orde is, wordt het dienstverband beëindigd.

Als je aansluitend aan de periode waarin UWV een loondoorbetalingsverplichting heeft niet in aanmerking komt voor een WGA-uitkering omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, ontvang je gedurende de periode waarin je jouw verdiencapaciteit volledig benut een aanvulling op je maandsalaris. Deze aanvulling geldt zolang de arbeidsongeschiktheid onafgebroken minder dan 35% blijft.

Gedurende	aanvulling tot
een periode van 52 weken	80% van je maandsalaris
de hierop aansluitende periode van 52 weken	75% van je maandsalaris
de hierop aansluitende periode van 52 weken	70% van je maandsalaris

De aanvulling wordt berekend op grond van het maandsalaris gebaseerd op de omvang van je dienstverband vóór de omzetting naar een aangepast dienstverband als gevolg van jouw arbeidsongeschiktheid.

Bij de vaststelling van het maandsalaris wordt rekening gehouden met de individuele periodieke verhogingen en algemene salarisverhogingen.

9.3 Overige bepalingen

Je hebt geen recht meer op loondoorbetaling of aanvulling op jouw verdiencapaciteit als je uit dienst gaat.

Verrekening met andere uitkeringen of inkomsten
De loondoorbetaling wordt verminderd met andere uitkeringen of inkomsten (artikel 7:629 lid 5 BW).

Als je door jouw schuld of toedoen geen uitkering of inkomsten krijgt waar je wel recht op zou hebben gehad, dan worden deze alsnog in mindering gebracht op de loondoorbetaling van UWV.

Meewerken aan verhaalprocedure (regres)

Als UWV de schade als gevolg van de arbeidsongeschiktheid mogelijk op anderen kan verhalen, verleen je medewerking aan de verhaalprocedure. Als je niet meewerkt zonder goede reden heb je alleen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting (artikel 7:629 BW).

10

Hoofdstuk 10
Pensioenregeling

In dit hoofdstuk

10.1 Pensioendatum
10.2 Pensioenopbouw
10.3 Partner- en wezenpensioen
10.4 Pensioenpremie
10.5 Maximum pensioengevend salaris
10.6 Verhogen van pensioen (indexatie)
10.7 Vrijwillige opties pensioenregeling

10. Pensioenregeling

Je neemt deel aan de collectieve pensioenregeling van UWV.
De pensioenregeling bij UWV is een uitkeringsovereenkomst voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen en wordt uitgevoerd door het Pensioenfonds.

Cao-partijen maken afspraken over de pensioenregeling. UWV zorgt ervoor dat de regeling door het Pensioenfonds wordt vastgelegd in het pensioenreglement. In het pensioenreglement staat de inhoud en uitleg van de pensioenregeling.

10.1 Pensioendatum

De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin je 67 jaar wordt.

- je kunt je pensioen eerder – volledig - laten ingaan, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin je 55 jaar wordt;
- je hebt ook de mogelijkheid om je pensioen gedeeltelijk te laten ingaan; dit kan vanaf de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt;
- je kunt je pensioen uitstellen tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin je de AOW leeftijd bereikt.

Als je jouw pensioen geheel of gedeeltelijk eerder of later laat ingaan, wordt je pensioenuitkering lager of hoger.

10.2 Pensioenopbouw

Pensioengrondslag

Je bouwt jaarlijks pensioen op over de pensioengrondslag.
De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.
Het pensioengevend salaris bestaat uit 12 keer je schaalsalaris of uitloopperiodiek plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Daarnaast hebben cao-partijen ook bepaalde toeslagen aangewezen als onderdeel van het pensioengevend salaris. In het pensioenreglement kun je vinden welke dit zijn.
Bij een arbeidsduur minder dan 38 uur wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met een deeltijdfactor.

Franchise

Per 1 januari 2024 is de franchise € 17.545,-.
De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de collectieve salarisverhogingen van de cao in het jaar daaraan voorafgaand. Als in enig jaar de franchise uitkomt onder de fiscaal toelaatbare franchise, geldt de fiscaal toelaatbare franchise.

Opbouwpercentage

Het opbouwpercentage over de pensioengrondslag is 1,738%. Het Pensioenfonds stelt jaarlijks vast of de maximale pensioenpremie voldoende is om dit opbouwpercentage te financieren.

Het opbouwpercentage kan lager worden vastgesteld dan het opbouwpercentage van 1,738%, als de maximale premie de kosten niet dekt. Het Pensioenfonds legt het lagere opbouwpercentage tijdig voor aan cao-partijen in de vorm van een bindend advies. Cao-partijen leggen dit opbouwpercentage vervolgens in de cao vast.

Het totale pensioen dat je hebt opgebouwd bij het Pensioenfonds, is een optelsom van het pensioen dat je ieder jaar hebt opgebouwd volgens het in dat jaar voor jou geldende pensioenreglement.

Pensioenopbouw tijdens de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent en je hebt recht op loondoorbetaling, blijft de pensioenopbouw tijdens deze periode gebaseerd op het salaris dat je zou hebben als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Pensioenopbouw na afloop van de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- Als je op of na 1 januari 2005 arbeidsongeschikt bent geworden of als tijdens je dienstverband bij UWV de arbeidsongeschiktheid na deze datum is toegenomen, geldt zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, een voortzetting van jouw pensioenopbouw van 70% voor het arbeidsongeschikte deel of voor de toename hierin;
- als je voor 1 januari 2005 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid bent geworden, geldt zolang de deze mate van arbeidsongeschiktheid voortduurt, voor het arbeidsongeschikte deel een voortzetting van je pensioenbouw van 100%.

Einde pensioenopbouw

De pensioenopbouw eindigt uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin je 67 jaar wordt. Als je jouw pensioen eerder volledig laat ingaan, eindigt de pensioenopbouw op dit eerdere moment.

10.3 Partner- en wezenpensioen

Bij overlijden tijdens het dienstverband bij UWV, is het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen dat je tot de pensioendatum had kunnen opbouwen. Zie voor de voorwaarden het pensioenreglement.

Voor overlijden na beëindiging van je dienstverband bij UWV, bouw je jaarlijks een partnerpensioen op van 35% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen. Het totale partnerpensioen dat je hebt opgebouwd bij het Pensioenfonds is een optelsom van het partnerpensioen dat je ieder jaar hebt opgebouwd volgens het in dat jaar voor jou geldende pensioenreglement.

Bij overlijden tijdens het dienstverband bij UWV, is het wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen dat je tot de pensioendatum had kunnen opbouwen. Zie voor de voorwaarden het pensioenreglement.

Voor het wezenpensioen bij overlijden na beëindiging van je dienstverband bij UWV, bouw je jaarlijks een wezenpensioen op van 14% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen.

10.4 Pensioenpremie

UWV en de medewerkers dragen samen bij aan de financiering van de pensioenregeling. Het Pensioenfonds stelt jaarlijks de benodigde totale pensioenpremie vast. In totaal bedraagt de pensioenpremie maximaal 22,7% van de gemaximeerde bruto pensioengevende loonsom.

Medewerkers betalen 1/3 en UWV 2/3 deel van de totale pensioenpremie.
Deze premieverdeling geldt niet voor 0,9% van de totale pensioenpremie. Deze 0,9% wordt volledig betaald door UWV.
Dit blijft zo totdat cao partijen een nieuw pensioencontract zijn overeengekomen.

Het medewerkersdeel van de pensioenpremie wordt vertaald naar een percentage van de pensioengrondslag. Dit betekent dat je een premie betaalt van 9,71% van je pensioengrondslag.

10.5 Maximum pensioengevend salaris

Maximum pensioengevend salaris

Op grond van fiscale wetgeving is er een fiscaal maximum gesteld aan het pensioengevend salaris waarover pensioen kan worden opgebouwd. Dit fiscaal maximum pensioengevend salaris is voor

2024 vastgesteld op € 137.800,-. Bij een arbeidsduur minder dan 38 uur geldt dit maximum naar rato.

Uitbetaling pensioenpremie boven maximum pensioengevend salaris

Over het deel van je pensioengevend salaris dat boven het fiscaal maximum uitkomt, bouw je geen pensioen op. Je betaalt hierover ook geen premie.
UWV betaalt het werkgeversdeel van de pensioenpremie over dit gedeelte van je salaris, bruto aan jou uit.

10.6 Verhogen van pensioen (indexatie)

Het Pensioenfonds stelt jaarlijks vast met hoeveel procent de pensioenen worden verhoogd:

- verhoging tijdens dienstverband
  het streven is het opgebouwde pensioen jaarlijks aan te passen aan de collectieve salarisverhogingen in de cao;
- verhoging na einde dienstverband
  het streven is het opgebouwde pensioen jaarlijks aan te passen aan de ontwikkeling van de prijzen volgens de consumentenprijsindex alle bestedingen afgeleid;
- verhoging ingegane pensioenen
  het streven is het ingegane pensioen jaarlijks aan te passen aan de ontwikkeling van de prijzen volgens de consumentenprijsindex alle bestedingen afgeleid.

De verhogingen zijn gemaximeerd op 7,5%. De verhogingen zijn voorwaardelijk, er bestaat geen recht op.

10.7 Vrijwillige opties pensioenregeling

Aanvullende pensioenproducten

Je kunt kiezen voor aanvullende, individuele pensioenproducten. De premie voor deze aanvullende pensioenproducten komt voor jouw rekening.

Vrijwillige voortzetting bij einde dienstverband

Als je uit dienst gaat, kun je je deelname aan de pensioenregeling vrijwillig voortzetten voor een periode van maximaal 3 jaar. Een en ander conform de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds. De volledige pensioenpremie voor deze vrijwillige voortzetting komt voor jouw rekening.

11

Hoofdstuk 11 Einde arbeids-overeenkomst

In dit hoofdstuk

11.1 Opzegtermijn en aanzegging
11.2 Eindafrekening
11.3 Ontslagcommissie UWV

11. Einde arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-leeftijd bereikt.

De arbeidsovereenkomst eindigt onder andere ook:
- van rechtswege bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- door opzegging door jou of UWV, rekening houdend met de opzegtermijn;
- op basis van wederzijds goedvinden;
- door ontbinding door de rechter;
- bij overlijden, met ingang van de dag na overlijden.

11.1 Opzegtermijn en aanzegging

Opzegtermijn

De opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afhankelijk van de duur van je dienstverband en de functiegroep waarin je functie is ingedeeld.

Functiegroep	Tijd in dienst	Jouw opzegtermijn	Opzegtermijn voor UWV
1 tot en met 5	korter dan 2 jaar	1 kalendermaand	2 kalendermaanden
	2 tot 15 jaar	1 kalendermaand	3 kalendermaanden
	15 jaar of langer	1 kalendermaand	4 kalendermaanden
6	-	2 kalendermaanden	4 kalendermaanden
7 en hoger	-	3 kalendermaanden	4 kalendermaanden

De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is zowel voor jou als voor UWV mogelijk met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn (op dit moment 1 kalendermaand).

De arbeidsovereenkomst kan met onmiddellijke ingang eindigen zonder opzegtermijn:
- door een dringende reden (artikel 7:677 tot en met 7:679 BW);
- gedurende de proeftijd.

Aanzegging

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer informeert UWV je uiterlijk 1 maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk over het wel of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting informeert UWV jou ook onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Dit is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als deze is aangegaan voor de duur van een project of voor vervanging bij ziekte.

11.2 Eindafrekening

Aan het einde van je dienstverband ontvang je een eindafrekening. Bij de eindafrekening wordt onder andere:
- nog verschuldigde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitgekeerd of te veel uitbetaalde vakantietoeslag verrekend;
- te weinig genoten vakantie-uren uitbetaald of teveel genoten vakantie-uren verrekend;
- niet opgenomen spaarverlof uitbetaald;
- nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan het keuzeplan verrekend.

Als je tijdens je dienstverband komt te overlijden, vindt de eindafrekening op dezelfde wijze plaats.

Bij onmiddellijk ingaand ontslag ontvang je de eindafrekening zo spoedig mogelijk na de beëindiging van je dienstverband.

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden, ontvangen de (volgens de wet) nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering. Bij UWV is dit gelijk aan 3 maandsalarissen. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen in mindering worden gebracht (artikel 7:674 lid 4 BW). In bijzondere situaties waarin de wet niet voorziet, kan UWV beslissen tot toekenning van de overlijdensuitkering.

11.3 Ontslagcommissie UWV

UWV informeert jou schriftelijk over het voornemen om je arbeidsovereenkomst op te zeggen. UWV legt het voornemen om de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid te beëindigen voor aan de Ontslagcommissie UWV.

De Ontslagcommissie past 'hoor en wederhoor' toe. De Ontslagcommissie zorgt voor de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, redelijke termijnen voor reacties van UWV en medewerker en een redelijke beslistermijn. De Ontslagcommissie volgt de wet- en regelgeving zoals die ook aan UWV als uitvoeringsinstituut van de ontslagbepalingen in het BW worden gesteld.

In geval van beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen kan de Ontslagcommissie toestemming geven voor opzegging. In geval van beëindiging door langdurige arbeidsongeschiktheid geeft de Ontslagcommissie een gemotiveerd advies en kan opzegging plaatsvinden na toestemming van UWV als uitvoeringsinstituut.

12

Hoofdstuk 12
Geschillen, vakbondswerk en afspraken cao-partijen

In dit hoofdstuk

12.1 Individuele geschillenregeling
12.2 Klachten en geschillen functiewaardering(FUWA)
12.3 Vakbondswerk
12.4 Afspraken tussen cao-partijen
12.5 Tafelafspraken in het kader van de cao 2024-2025

12.1 Individuele geschillenregeling

Je kunt een klacht indienen over jouw persoonlijke arbeidssituatie. Als er voor jouw klacht een andere regeling beschikbaar is dan volg je deze andere regeling. Ook kun je geen beroep doen op deze geschillenregeling bij klachten over algemeen verbindende voorschriften en publiekrechtelijke regelingen.

Procedure

De klacht moet uiterlijk binnen 1 maand na het ontstaan ervan schriftelijk bij je leidinggevende worden ingediend. Je kunt je gedurende de klachtprocedure laten bijstaan door een begeleider naar keuze.

Je bespreekt de klacht eerst met je leidinggevende. Bij het indienen van jouw klacht kun je gemotiveerd aangeven dat een gesprek met je leidinggevende in redelijkheid niet van jou kan worden verlangd.

De klacht wordt ondertekend en bevat ten minste:

- je naam;
- de datum;
- een omschrijving van de persoonlijke arbeidssituatie waartegen de klacht is gericht.
- Voor zover mogelijk bevat de klacht:
- relevante documenten en andere bewijstukken;
- de door jou gewenste uitkomst.

Je leidinggevende handelt de klacht binnen 15 werkdagen na indiening ervan af. De periode tussen het indienen van de klacht en het moment van het gesprek met je leidinggevende telt niet mee voor de termijn van 15 werkdagen.

Als je van mening bent dat de klacht niet juist of onvoldoende is afgehandeld door jouw leidinggevende, dan stuur je jouw klacht uiterlijk binnen 15 werkdagen na het moment dat deze is afgehandeld, schriftelijk en beargumenteerd aan de Directeur HRM.

De klachtensecretaris van de Directeur HRM bevestigt schriftelijk de ontvangst. Je kunt, als je dat wilt en dit bij toezending van de klacht hebt aangegeven, jouw klacht mondeling toelichten.

Je ontvangt uiterlijk binnen 15 werkdagen na toezending van de klacht aan de Directeur HRM. een schriftelijke en gemotiveerde reactie Deze termijn kan eenmaal met 15 werkdagen worden verlengd. De periode tussen het toezenden van de klacht aan de Directeur HRM en het moment van de mondelinge toelichting telt niet mee voor de termijn.

Geen schorsende werking

Een klacht tegen een beslissing schort deze beslissing niet op.

Afhandeling klacht

De afhandeling van de klacht is definitief:

- als je aangeeft de klacht als afgehandeld te beschouwen;
- als je de klacht intrekt;
- als de Directeur HRM de klacht heeft afgehandeld;
- zodra de termijn waarbinnen de klacht kan worden ingediend is verstreken.

Als de klacht gegrond is wordt aangegeven op welke wijze aan de klacht tegemoet wordt gekomen. Als de gegronde klacht betrekking heeft op een beslissing, dan wordt deze met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt, tenzij gemotiveerd is aangegeven dat dit in redelijkheid niet kan.

Slotbepalingen

UWV zorgt ervoor dat jij als indiener van de klacht of degene die jou heeft begeleid, daardoor niet wordt benadeeld in het werk.
Iedereen die betrokken is bij de behandeling van een klacht, houdt vertrouwelijke gegevens geheim.

Je kunt met eenzelfde klacht slechts eenmaal deze klachtenregeling doorlopen.

Het doorlopen van deze individuele klachtenregeling is niet verplicht en staat los van de mogelijkheid jouw persoonlijke arbeidssituatie voor te leggen aan een rechter.

12.2 Klachten en geschillen functiewaardering (FUWA)

Dit artikel is op jou van toepassing als je functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 11.

Als je het, ook na een nadere toelichting van je leidinggevende, niet eens bent met de indeling van je functie, kun je binnen 1 maand na ontvangst van de indeling schriftelijk een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de geschillencommissie Functiewaardering (FUWA). Als meerdere medewerkers bezwaren hebben tegen de indeling van dezelfde functie, kan een gezamenlijk bezwaarschrift worden ingediend.

De geschillencommissie FUWA is paritair samengesteld uit 1 functiewaarderingsdeskundige van de werkgever,
1 functiewaarderingsdeskundige vanuit de vakbonden aangevuld met een functieadviseur die gecertificeerd is voor het functiewaarderingssysteem dat bij UWV gebruikt wordt (Universeel Systeem Berenschot – USB). De commissie brengt advies uit aan de hoogst leidinggevende. De functieadviseur heeft een zwaarwegende stem in dit advies.
De hoogst leidinggevende beslist over de definitieve indeling. Een unaniem advies van de geschillencommissie FUWA is bindend voor UWV.

12.3 Vakbondswerk

Periodiek overleg

UWV nodigt de vakbonden ieder kwartaal uit voor een informatieve bijeenkomst. In deze bijeenkomst informeert UWV de vakorganisaties ruimhartig over de ontwikkelingen met betrekking tot UWV. UWV zorgt voor een goede informatievoorziening.

In het bijzonder wordt aandacht besteed aan verwachte ontwikkelingen in werkgelegenheid bij UWV. Ook komen reorganisatieplannen aan de orde. Dit wordt besproken zodat eventuele gevolgen voor het personeel tijdig onderkend en waar nodig opgelost kunnen worden.

De agenda voor deze bijeenkomst wordt in overleg tussen partijen vastgesteld. Op verzoek van UWV of vakbonden, kunnen meer bijeenkomsten worden georganiseerd.

Als een vakbond voor activiteiten binnen UWV een formele organisatievorm heeft gekozen, zoals een bedrijfsledengroep, informeert de vakbond UWV hier tijdig over en maakt schriftelijk (wijzigingen in) de samenstelling van het bestuur van deze bedrijfsledengroep bekend.

Het contact tussen UWV of zijn vertegenwoordigers en de vakbonden vindt plaats via de bestuurders van de vakbonden, tenzij anders overeengekomen.

Faciliteiten

UWV stelt faciliteiten beschikbaar voor communicatie en overleg tussen de vakbonden en hun leden en tussen besturen van de bedrijfsledengroepen en de bij UWV werkzame leden van de bedrijfsledengroepen. Hiervoor worden afspraken gemaakt en procedures vastgelegd waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden van de betreffende vakbond, zoals structuur, omvang en regionale spreiding.

De uitoefening van de activiteiten en de gebruikmaking van genoemde faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren. In bijzondere omstandigheden, als dit voor het bedrijfsbelang volgens UWV noodzakelijk is, kan UWV de faciliteiten opschorten. UWV gaat hierover op korte termijn met de betrokken vakbonden in overleg.

Als een geschil ontstaat over de toekenning van faciliteiten op een regionale vestiging, vindt eerst overleg plaats tussen de vakbondsbestuurder en het management van de regionale vestiging. Als dit overleg niet tot een oplossing leidt en in alle andere gevallen, treedt de vakbondsbestuurder in overleg met UWV.
Als dit overleg geen aanvaardbare oplossing biedt, kan een andere cao-partij worden verzocht om te bemiddelen.

Communicatie

UWV stelt publicatieborden en een intranetpagina (voor zover dit technisch mogelijk is) beschikbaar voor:

- publiceren van zakelijke en informatieve mededelingen;
- bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden;
- aankondigen van vergaderingen van de vakbonden;
- publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
- de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad.

De te publiceren berichten en mededelingen worden vooraf gedeeld met UWV.
De vakbonden kunnen gebruik maken van e-mail van UWV voor communicatie met vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden.

Overleg

De bestuurders van vakbonden hebben toegang tot de UWV-gebouwen overeenkomstig de met UWV vooraf gemaakte afspraken. De vakbonden kunnen vergaderruimten bij UWV gebruiken voor vergaderingen van de bedrijfsledengroepen en in het algemeen voor het onderhouden van contacten met leden, voor zolang de bedrijfsvoering doorgang kan vinden.

Verlof

Vakbondsverlof	Activiteiten	Aantal dagen
Algemeen	voor het volgen van door de vakbonden of bedrijfsledengroep georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen	maximaal 6 dagen per jaar
Leden besturend orgaan, afgevaardigden afdeling	voor het bijwonen van congressen en vergaderingen van je vakbond	maximaal 10 dagen per jaar Als in een uitzonderlijk geval het saldo van 10 dagen per jaar niet voldoende is, kun je UWV vragen om het resterende saldo van het algemene vakbondsverlof te mogen inzetten.
Kaderleden	voor andere dan de hiervoor genoemde vakbondsactiviteiten	elke vakbond krijgt jaarlijks gemiddeld 12 dagen om toe te wijzen aan kaderleden

Het vakbondsverlof is betaald verlof. UWV kent het verlof toe zover de werkzaamheden het toelaten en deelnemen hieraan niet in strijd is met het belang van UWV. Je moet het verlof tijdig aanvragen.
Het gebruikmaken van het vakbondsverlof mag een goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren.

Bescherming van vakbondsvertegenwoordigers

Een vertegenwoordiger van een vakbond is een medewerker die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen de vakbond. De vakbond meldt deze vertegenwoordiger schriftelijk bij UWV aan.

UWV zorgt dat de vertegenwoordiger van de vakbond niet wordt benadeeld door het vakbondswerk.
Als de vertegenwoordiger van mening is dat er sprake is van benadeling als gevolg van het vakbondswerk, meldt de betrokken vertegenwoordiger dit bij het bestuur van deze vakbond. Het bestuur van de vakbond overlegt met UWV om tot een oplossing te komen.
Als overleg van de bestuurders van de betrokken vakbonden met UWV geen aanvaardbare oplossing biedt, draagt de vakbond de kwestie voor aan cao-partijen.

12.4 Afspraken tussen cao-partijen

Cao vanaf 1 augustus 2025

Cao partijen streven ernaar om voor de zomervakantie een cao-akkoord te hebben voor de cao vanaf 1 augustus 2025.

Geschillen over de cao

De uitleg van de cao ligt bij cao-partijen. Als er een geschil is over de uitleg of toepassing van deze cao, treden cao-partijen met elkaar in overleg met als doel om gezamenlijk tot een oplossing te komen.

Ploegendienstvergoeding

UWV doet een aanpassing of invoering van een nieuwe ploegendienstvergoeding alleen in overleg met de vakbonden.

Beleidslijn uitzendkrachten

De beleidslijn voor het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Een dergelijke tewerkstelling mag niet in strijd zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.

Afstand tot de arbeidsmarkt

UWV kiest voor 'inclusief werkgeverschap'. UWV biedt medewerkers met een arbeidsbeperking en medewerkers die zijn aangewezen op aangepast werk een kans om naar eigen vermogen een bijdrage te leveren aan UWV.
UWV creëert tot het einde van 2025 in totaal 550 structurele arbeidsplaatsen voor mensen die vallen onder het Doelgroepenregister (Banenafspraak).

Flexibele dienstverbanden

UWV zet zich in om medewerkers een (meer) duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden.
Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij.

UWV zet flexibele arbeid primair in voor het opvangen van pieken, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte.
UWV streeft ernaar om de flexibele schil (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt UWV met de vakbonden hoe de inzet van zzp-ers gestuurd en beheerst wordt. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open overleg.

WAZO-verlof

Als er in de toekomst sprake zal zijn van een wettelijke regeling voor WAZO-verlof voor meeroudergezinnen, treden cao-partijen in overleg.

Feestdagenverlof

Eind 2025 evalueren cao-partijen de (administratieve) uitvoering van het feestdagenverlof en bespreken de resultaten.

Thuiswerkplek

Voordat er een nieuwe aanbesteding in de markt gezet wordt, plant UWV een evaluatie afspraak in met de vakbonden. In deze afspraak

zullen partijen hun ervaringen met de huidige leverancier en de door de leverancier ingerichte webshop etc. delen. De evaluatie levert daarmee input voor de nieuwe aanbesteding.

Overgang naar generiek functiehuis

UWV continueert het overleg met vakbonden over de huidige functiewaarderingsaanpak. UWV vindt dat de huidige functiewaarderingsaanpak van de organisatie niet meer past bij de ontwikkeling van UWV en wil overgaan naar een functiehuis meer gericht op de eisen van een wendbare organisatie, eenvoudig in de uitvoering en transparant voor medewerkers en managers. Aandacht wordt gegeven aan een systeem dat recht doet aan de diversiteit aan werkzaamheden binnen de verschillende onderdelen van UWV. Vakbonden staan niet onwelwillend tegenover een overgang naar een nieuw functiehuis.

UWV heeft de voorkeur om over te gaan naar het Generiek Functiehuis van het Rijk (Functie Gebouw RIJK: hierna FGR). Dit biedt duidelijke standaarden, eenduidigheid en inzichtelijkheid. Vakbonden hebben nog geen voorkeur voor een systeem en staan open voor alle erkende functiewaarderingssystemen.

Cao-partijen spreken af dat tijdens de looptijd van de cao het huidige functiehuis wordt opgeschoond en de lopende discussies over functieprofielen functiewaardering worden afgerond, om de overgang naar een nieuw generiek functiehuis mogelijk te maken. Daartoe is een Plan van Aanpak opgesteld dat bestaat uit de volgende elementen:

- openstaande prognosefuncties worden omgezet naar definitief;
- lopende geschillen bij de functiewaarderingscommissie en geschillen met betrekking tot functieprofielen worden afgerond;
- interne afstemming op lopende functie-ontwikkelingstrajecten;
- afstemming op de door vakbonden ontvangen signalen.

Een commissie vertegenwoordigers van de vakbonden en van UWV monitort de voortgang van het Plan van Aanpak en rapporteert de voortgang aan cao-partijen. Elk van de cao-partijen kan aan de commissie onderwerpen ter bespreking met betrekking tot functiewaardering aandragen.

Cao-partijen voeren in de komende cao-periode met elkaar overleg over de overgang naar een nieuw functiewaarderingssysteem, waaronder ook het Fuwa Rijk, met als streven de overstap te maken in de tweede helft van 2025. Bij een eventuele overgang naar een nieuw systeem zullen partijen ook afspraken maken over een bijbehorende geschillenprocedure. Partijen streven ernaar om hierover vóór het aflopen van de cao overeenstemming te hebben bereikt.

Gratificaties

In de cao is de mogelijkheid opgenomen om een gratificatie te geven voor extra prestaties. Cao-partijen hebben een richtlijn opgesteld om leidinggevenden op weg te helpen wanneer en hoe een gratificatie kan worden toegekend. Deze richtlijn wordt zo snel mogelijk na het ondertekenen van het cao-akkoord geïntroduceerd en na een jaar door cao-partijen geëvalueerd.

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2025. Het huidige Sociaal Plan bestaat al een behoorlijk aantal jaren. Cao-partijen hebben in het vorige cao-akkoord afgesproken het Sociaal Plan te moderniseren. Gedurende de looptijd van het komende Sociaal Plan zullen cao-partijen de tekst in een gezamenlijk project zodanig herzien, dat deze eenvoudiger, begrijpelijker en leesbaarder wordt. Waar nodig kunnen bepalingen geactualiseerd worden.

Voorbereiding overstap naar nieuwe pensioenstelsel

De Wet toekomst pensioenen is ingegaan op 1 juli 2023. Uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen voldoen aan de nieuwe regels. Cao-partijen streven ernaar om 1 januari 2027 gereed te zijn met de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Daarvoor is een

stuurgroep gevormd met vertegenwoordigers van de vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV om tijdig en zorgvuldig beslissingen voor te bereiden.

Cao-partijen voeren over de veranderingen intensief overleg en deze besprekingen worden voortgezet. Afspraken over de nieuwe pensioenregeling inclusief financiering worden vastgelegd in een principe-akkoord. Op basis van de nieuwe pensioenwet moet tijdig het 'transitieplan' gereed zijn waarin alle elementen van de nieuwe pensioenregeling worden vastgelegd.

In het kader van deze pensioentransitie worden verbeteringen afgesproken in het partnerpensioen en wezenpensioen en wordt de maximale pensioenpremie verhoogd van 30,3 naar 30,5%. De verhoging van de maximale pensioenpremie komt voor rekening van UWV. Deze verbeteringen worden ingevoerd bij ingang van de nieuwe pensioenregeling (beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027).

Vakbonden kunnen zich laten bijstaan door een externe pensioendeskundige gefinancierd door UWV. Ook UWV kan zich laten bijstaan door een extern pensioendeskundige en/of procesbegeleider. Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast dan treden cao-partijen in overleg over de dan geldende situatie.
Tot het moment van overstap wordt de huidige pensioenregeling, zoals opgenomen in de cao, ongewijzigd voortgezet. Als uitzonderlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen cao-partijen in overleg treden.

12.5 Tafelafspraken in het kader van de cao 2024-2025

Stagevergoeding

Met ingang van het studiejaar 2024-2025 past UWV de vergoeding voor studenten die stage lopen bij UWV aan. UWV vindt het namelijk belangrijk dat studenten een passende vergoeding ontvangen, met als doel alle onkosten te dekken. Vanaf dat moment is deze vergoeding voor alle niveaus van mbo tot universitair niveau gelijk: een maandelijkse bruto vergoeding van € 710 .

Onderwerpen voor Open overleg

Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, waaronder in ieder geval:

- monitoren flexibele schil
- voortgang het goede gesprek (nulmeting en evaluatie 1 jaar na de nulmeting)
- opleidingsbeleid
- ziekteverzuim en werkdruk
- evaluatie en structurele continuering duurzame inzetbaarheid
- evalueren afspraak doorwerken na AOW-leeftijd

Geschillenregeling

UWV rapporteert jaarlijks een overzicht op geaggregeerd niveau aan vakbonden. Naar aanleiding van de ervaringen met de in deze cao opgenomen geschillenregeling treden cao-partijen in overleg om te bezien of bijstelling van deze regeling noodzakelijk is.

Experiment onafhankelijke geschillenbehandeling

In aanvulling op de reeds gemaakte aanpassingen van geschillenregeling binnen UWV spreken partijen af dat gedurende de looptijd van de cao zowel vakorganisaties als UWV een of meerdere casussen kunnen aanbrengen voor een onafhankelijk beoordeling. Partijen zullen de werkwijze vooraf met elkaar afspreken.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage van UWV aan de vakbonden wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd en geïndexeerd met de structurele loonsverhoging zoals afgesproken in de cao.

Vakbondswerk

UWV stelt de vakbonden in de gelegenheid om het lidmaatschap te bevorderen:

- bij het welkom voor nieuwe medewerkers zal de mogelijkheid om lid te worden van de vakbond onder de aandacht worden gebracht;
- UWV stelt vakbonden in de gelegenheid om bij twee evenementen in het jaar een informatiestand te bemensen;
- één keer per jaar kunnen de vakbonden in overleg met Directie Communicatie een bericht met nieuwswaarde plaatsen op DWU.

Internationale solidariteit

UWV geeft een financiële bijdrage voor (inter)nationale vakbondsprojecten.
Gedurende de looptijd van de cao kan er voor een maximumbedrag van € 7.500 door iedere vakbond een gericht voorstel worden gedaan. Dit bedrag vervalt aan het einde van de looptijd van de cao. Samenwerking tussen vakbonden is mogelijk voor een vakbondsproject van een van de vakbonden, het bedrag is dan € 5.000,- per vakbond. Projecten worden vooraf besproken met UWV.

Bijlagen

Bijlage I	Algemeen
Bijlage III	UWV-vorming
Bijlage IV	Overgang CWI naar UWV
Bijlage V	Kwaliteitsparagraaf professionals
Bijlage VI	Tafel-afspraken in het kader van de cao 2023
Bijlage VII	Studie-afspraken

Bijlage I
Algemeen

Artikel 1

Medewerkers die op 31 december 2005 in dienst waren bij UWV, of op of na 1 december 2008 in dienst waren bij CWI en aansluitend overgingen naar UWV, doorlopend in dienst zijn gebleven, én geboren zijn vóór 1 januari 1961, én ingedeeld zijn in de functiegroepen 1 tot en met 9, hebben in afwijking van artikel 7:2 lid 1 recht op 152 wettelijke en 56 bovenwettelijke vakantie-uren.

Bijlage III
UWV-vorming

Artikel 1 Aansluitende dienstjaren

Uitgangspunt is dat medewerkers die op 1 januari 2002 in het kader van de UWV-vorming overgekomen zijn van Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB, Lisv of USZO naar UWV, de dienstjaren die zij op 31 december 2001 hadden bij hun werkgever meenemen naar UWV. Dit geldt niet voor de pensioenregeling, tenzij die regeling dit zelf nadrukkelijk bepaalt. Voor de dienstjarenbepaling per 31 december 2001 gelden voorts de volgende regelingen:

1. Cadans, Gak Nederland, GUO en SFB

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV geldt, dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij de verschillende werkgevers van de Gak Groep, de SFB Groep of Relan, die vervolgens direct aansluiten op dienstjaren doorgebracht bij een van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen én dienstjaren doorgebracht bij laatstbedoelde instellingen, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.
Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.
Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:

- een bedrijfsvereniging;
- een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
- de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
- de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

2. Lisv

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het Lisv en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren doorgebracht bij de rechtsvoorgangers van het Lisv, die direct aansluiten op doorgebrachte dienstjaren bij het Lisv zelf én dienstjaren doorgebracht bij Lisv, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.
Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:

- een bedrijfsvereniging;
- een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
- de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
- de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

3. USZO

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het USZO en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij het ABP, de Stichting Pensioenfonds ABP, de Stichting USZO, USZO BV, USZO Diensten BV, worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.
Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij het ministerie van Binnenlandse Zaken/DUO, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen/UO en het ministerie van Defensie/DSZM worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, mits deze dienstjaren

direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.

4. Medewerkers krijgen er dienstjaren bij als zij vóór hun overgang van rechtswege naar UWV op 1 januari 2002:

- op of na 1 januari 1996 van een uitvoeringsinstelling direct aansluitend naar USZO zijn gegaan;
- op of na 1 januari 1996 van USZO direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling zijn gegaan;
- van een uitvoeringsinstelling (inclusief USZO) direct aansluitend naar Lisv zijn gegaan;
- van Lisv direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling (inclusief USZO) zijn gegaan.

De dienstjaren die deze medewerkers vóór de hier bedoelde overstap hadden bij de desbetreffende werkgever worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand in het dienstverband wordt bij een dergelijke overstap als direct aansluitend aangemerkt. Onder uitvoeringsinstelling wordt in dit lid verstaan: Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB en USZO.

Artikel 2 Salarisperspectief ex-USZO-medewerker bij overgang naar UWV per 1 januari 2002

Uitgangspunt is dat medewerkers die op 1 januari 2002 in het kader van de UWV-vorming overgekomen zijn van Cadans,

1. De aan de ex-USZO-medewerker in het kader van de salarisperspectief- garantie toegekende persoonlijke toeslag blijft gehandhaafd op het niveau van 1 mei 2007; er vindt geen verdere doorgroei plaats. Deze persoonlijke toeslag wordt aangepast overeenkomstig de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3, met inachtneming van de artikelen 5:17 en 5:18.
2. Salarisverhogingen zoals toekomstige toekenning van een uitloop- periodiek op basis van uitstekend functioneren, toekomstige promoties of bij toekomstige wijzigingen in de functiewaarderings- of salarisstructuur, worden verrekend met de in lid 1 bedoelde persoonlijke toeslag.
3. De voor de ex-USZO-medewerker geldende jaarlijkse uitkering van € 113,44 in december zal nominaal gehandhaafd worden.

Artikel 4 Overgangsregeling voor ex-USZO-medewerker ingeval van arbeidsongeschiktheid

De ex-USZO-medewerker die in de periode van 1 april 2002 tot en met 31 december 2003 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden en gebleven, ontvangt zolang sprake is van een dienstverband (dus ook bij aanpassing van het dienstverband na twee jaar wegens blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) in afwijking van artikel 9:2 lid 1 inzake de salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid een suppletie tot 100% van het salaris. Deze afwijkende bepaling geldt onder de voorwaarde dat betreffende medewerker vanaf 1 januari 2003 heeft gekozen voor deelname aan de individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 6 Ex-GMD oud recht

Voor ex-GMD-medewerkers die per 1 juli 1992 door het Gak zijn overgenomen en die waren ingedeeld in salarisschaal 9 (oude structuur), en die doorlopend in dienst zijn gebleven, geldt in afwijking van artikel 7:2 lid 1 dat er tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht is op 224 vakantie-uren.

Bijlage IV
Overgang CWI naar UWV

Artikel 1

Voor de medewerker UWV die op 31 december 2008 in dienst was van CWI en aansluitend overging naar UWV en doorlopend in dienst is gebleven, geldt met ingang van 1 januari 2009 de CAO UWV, met inachtneming van hetgeen overeengekomen is in Bijlage IV van de cao 1 mei 2010 tot en met 31 juli 2011. In het verlengde waarvan de volgende overgangsbepalingen van genoemde bijlage IV nog actueel zijn.

- Artikel 2. Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV
  De medewerkers van CWI die per 1 januari 2009 zijn overgegaan naar UWV, hebben de dienstjaren die zij op 31 december 2008 hadden bij CWI meegenomen naar UWV.

- Artikel 5. Salarisconsequenties lagere functies.
  Dit artikel staat niet meer open voor nieuwe aanspraken.

- Artikel 8. Jubileumgratificatie
  Ter vaststelling van het aantal dienstjaren in het kader van de jubileum- uitkering blijft voor medewerkers zoals bedoeld in artikel 6.5.3 en 6.5.4 van de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008) en die tevens op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst waren, ook voor toekomstige jubileumgratificaties de aldaar bepaalde diensttijd gelden.

Bijlage V
Kwaliteitsparagraaf professionals

UWV en de vakbonden hebben afgesproken een gezamenlijke studie te verrichten naar de mogelijkheden voor professionals werkzaam binnen UWV om zich verder te ontwikkelen en hun loopbaan-, opleidings- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt te versterken. Daarmee wordt tevens beoogd een zo aantrekkelijk mogelijk arbeidsperspectief te bieden ten behoeve van de werving van (jonge) professionals.
De studie kan daar waar nodig tussentijds leiden tot nieuw of aanvullend beleid en aanvullende afspraken, bijvoorbeeld in de cao.

Ook andere partijen kunnen bij deze studie betrokken worden zoals Jong@ UWV en het A(N)IOS-netwerk. Het gaat om professionals werkzaam in uitlopende vakgebieden zoals de verzekeringsgeneeskunde, juristen, arbeidsdeskundigen, sociale zekerheid, ICT en accountants. Doel is dat UWV een aantrekkelijke werkgever is en professionals kan aantrekken en blijven binden en boeien in relatie tot een carrièreperspectief gedurende de loopbaan.

Mogelijkheden voor professionals om zich verder te ontwikkelen bevinden zich op een aantal domeinen waarbinnen voor professionals diverse rollen en functies mogelijk kunnen zijn. Voorbeelden zijn de domeinen loopbaanbeleid en functieontwikkeling, functiespecialisatie, taak en functieroulatie, opleiding en onderwijs (kennis en kunde overdragen), management (development), innovatie (strategie en beleid) en onderzoek en wetenschap.

Voor verzekeringsartsen speelt de ontwikkeling van hun loopbaan- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt in het bijzonder vanwege de omvangrijke en specifieke vervangingsvraag in de komende jaren. Om deze reden wordt binnen de studie dan ook de eerste prioriteit gegeven aan de verzekeringsartsen. Onderdeel van de studie is tevens een arbeidsmarktanalyse met betrekking tot artsen.

Bijlage VI
Tafel-afspraken in het kader van de cao 2023

Deze tafel-afspraken zijn ongewijzigd overgenomen uit de cao UWV met de looptijd van 1 januari 2023 tot en met 30 april 2024. Hierdoor kan het zijn dat bepaalde afspraken niet meer (volledig) actueel zijn, dan wel vervangen zijn door nieuwe afspraken in de cao UWV met de looptijd van 1 mei 2024 tot en met 31 juli 2025.

Cao-partijen, te weten UWV aan de ene kant en de vakorganisaties FNV Publiek Belang, CNV Vakmensen, De Unie en NOVAG aan de andere kant, hebben in het kader van het afsluiten van de cao 2023 nog de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- Thuiswerken
  Cao-partijen zijn overeengekomen dat er geen verplichting tot thuiswerken bestaat.
- UWV geeft een financiële bijdrage voor (inter)nationale vakbondsıprojecten. Per jaar kan er voor een maximum bedrag van € 7.500,- door iedere vakbond een gericht voorstel worden gedaan. Dit bedrag vervalt per het einde van het kalenderjaar. Samenwerking tussen vakbonden is mogelijk voor een vakbondsproject van een van de vakbonden, het bedrag is dan € 5.000,- per kalenderjaar per vakbond. Projecten worden vooraf besproken met UWV.
- De werkgeversbijdrage van UWV aan de vakbonden wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd en geïndexeerd met de structurele loonsverhoging zoals afgesproken in de cao.

Open overleg

Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, waaronder in ieder geval:

- het goede gesprek;
- het hybride werken;
- flexibele schil (onderzoek flexibele inzet bij K&S);
- verlof/spaarverlof;
- actualisatie functiesysteem;
- geschillenregeling (algemeen en functiebeschrijving);
- vakbondswerk.

In dit overleg zullen partijen nadere afspraken met elkaar maken over deze onderwerpen, ieder met een concreet tijdpad afhankelijk van de aard en omvang van het desbetreffende onderwerp.

Pensioen

- UWV geeft de garantie dat in de jaren 2022 tot 2027 de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar is voor arbeidsvoorwaarden overleg en niet beïnvloed wordt door eventuele bezuinigingen en taakstellingen.
- UWV heeft de intentie om te komen tot een fiscaal maximaal opbouwpercentage in diezelfde periode (2022 tot 2027). De pensioenpremie tot en met 22,7% van de brutoloonsom zal volgens de huidige afspraken in de cao worden gefinancierd. In de gesprekken die elk jaar gaan plaatsvinden voor de benodigde premie van het opvolgende jaar is het uitgangspunt een 2/3e en 1/3e verdeling tussen werkgever en werknemer voor de financiering van de benodigde premie boven de 22,7%.

Uitzendkrachten

- De vergoeding voor thuiswerken wordt ook uitgekeerd aan de uitzendkrachten;
- De mogelijkheid om een gratificatie te geven geldt ook voor uitzendkrachten. UWV zal het management informeren dat die mogelijkheid bestaat;
- Goede Vrijdag wordt ook voor uitzendkrachten als feestdag aangemerkt. Deze dag wordt door UWV betaald aan uitzendkrachten op het moment dat het voor hen een werkdag zou zijn geweest;
- In de pensioenstudie naar een nieuwe pensioenregeling zal ook worden stilgestaan bij verschillen in pensioenregeling tussen uitzendkrachten en UWV. Hierbij wordt onderzocht wat de verschillen zijn, de eventuele wens van partijen om deze te verkleinen en de mogelijkheden daartoe;
- Indien mogelijk geeft UWV tijdig aan wanneer de opdracht eindigt voor uitzendkrachten;
- De dienstverlening van de loopbaancentra en het UWV opleidingsaanbod staan open voor uitzendkrachten.

Bijlage VII
Studie-afspraken

Deze studie-afspraken zijn ongewijzigd overgenomen uit de cao UWV met de looptijd van 1 januari 2023 tot en met 30 april 2024. Hierdoor kan het zijn dat bepaalde afspraken niet meer (volledig) actueel zijn, dan wel vervangen zijn door nieuwe afspraken in de cao UWV met de looptijd van 1 mei 2024 tot en met 31 juli 2025.

Het hybride werken

Cao-partijen blijven met elkaar in gesprek over het hybride werken en onderzoeken gezamenlijk waar medewerkers behoefte aan hebben.

Specifiek hebben cao-partijen concrete afspraken gemaakt over het onderzoeken van de volgende onderwerpen:

- Thuiswerken:
  Gedurende de looptijd van de cao wordt verder gewerkt aan een structurele regeling voor de aanschaf faciliteiten thuiswerkplek. UWV zal een webshop inrichten bij een leverancier, waar de medewerker de middelen voor de ergonomische thuiswerkplek kan bestellen. De aangeboden middelen voldoen aan de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling arbovoorzieningen. Per medewerker is een maximum budget van € 750,- van toepassing (inclusief BTW) voor de periode van 5 jaar. Medewerkers kunnen naar verwachting vanaf medio 2023 via de webshop een bestelling plaatsen.

- Werkdruk:
  Uitkomsten van Werkbelevingsonderzoeken (WBO's) op de thema's werkdruk en hybride werken worden gedeeld met vakorganisaties.

Voortzetten pensioenstudie

Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel is in 2022 een project gestart met in de stuurgroep vertegenwoordigers van vakbonden, UWV en Pensioenfonds. De verwachte ingangsdatum van de nieuwe pensioenwetgeving is 1 juli 2023. Uiterlijk 1 januari 2027 moet de pensioenregeling van UWV voldoen aan de nieuwe pensioenwet. Cao-partijen en pensioenuitvoerders hebben dus tot maximaal 1 januari 2027 de tijd voor de transitie. Cao-partijen streven er naar om 1 januari 2026 gereed te zijn met de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel gaan cao-partijen, in samenwerking met het Pensioenfonds, kijken naar mogelijkheden om complexiteit in (overgangs-)regelingen te reduceren en voor (financiële) gevolgen te komen tot passende oplossingen waar nodig.
Vakorganisaties kunnen zich laten bijstaan door een externe pensioendeskundige gefinancierd door UWV. Ook UWV kan zich laten bijstaan door een extern pensioendeskundige en/of procesbegeleider.
Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast dan treden cao-partijen in overleg over de dan geldende situatie.

Flexibele schil

De studie flexibele schil wordt gedurende deze cao voortgezet. Op voordracht van de studiegroep wordt een pilot ingesteld door cao-partijen bij K&S. Voor deze pilot, maar ook voor toekomstige pilots, is uitdrukkelijk uitgesproken dat het afwijken van bepalingen in de cao daarbij mogelijk is, maar de beslissing om af te mogen wijken wordt door cao-partijen gemaakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de aangekondigde kabinetsplannen.
De doelen voor de pilot bij K & S worden gezamenlijk vastgesteld. Hierbij kan gedacht worden aan het ontdekken of en welke roostervormen kunnen leiden tot (1) meer vaste banen, (2) voldoende het werkaanbod volgen en (3) de medewerker medezeggenschap en voorspelbaarheid geven. De medezeggenschap (draagvlak) is ook belangrijk tijdens de pilot. De werkgroep betrekt de medewerkers

bij de eerste gedachtenvorming en zal steeds de medewerkers blijven consulteren. In deze pilot wordt ook gekeken naar andere oplossings- richtingen, zoals bijvoorbeeld bredere inzetbaarheid van medewerkers.

Het goede gesprek

Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het werken bij UWV en de ontwikkeling van de individuele medewerker. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, hybride werken en de werk-privé balans.
De afgelopen jaren is er binnen UWV al stapsgewijs invulling gegeven aan het goede gesprek.
Vanuit UWV en de vakorganisaties is reeds in 2021 een verdere studie gestart naar het goede gesprek. Hierin zijn 3 fases in de studie onderscheiden.

- In fase 1 zijn instructies voor het goede gesprek en richtlijnen voor de toekenning van gratificaties opgeleverd.
  Communicatie hierover vindt in 2023 plaats. Cao-partijen stemmen in met het gebruik van deze richtlijnen en instructies om het proces meer transparant en objectief te maken. De richtlijnen voor het toekennen van gratificaties worden na één jaar geëvalueerd. Er wordt geëvalueerd of de richtlijnen voldoen, of de toepassing van de richtlijnen kunnen worden verlengd en of de gratificatieregeling wordt voortgezet. De wijze van evaluatie, zowel voor het goede gesprek als de gratificatierichtlijnen, worden door cao-partijen in de 2e helft van 2023 vastgesteld.
  De cao-studie het goede gesprek wordt, na de evaluatie, voortgezet en gaat aan de slag met fase 2 en 3.

- Fase 2: op basis van de evaluatie van de instructies voor het goede gesprek worden randvoorwaarden gecreëerd voor het goede gesprek in samenhang met de HR-cyclus. Dit wordt voorgelegd aan cao-partijen.
- Fase 3: op basis van de uitkomst van fase 2, wordt bekeken of de randvoorwaarden ook toegepast moeten worden op bijvoorbeeld het beoordelingssysteem.

Overig

- Duurzame Inzetbaarheid; partijen verkennen met elkaar de mogelijkheden op duurzame inzetbaarheid binnen UWV. Daarbij wordt ook gekeken naar de balans in regelingen en mogelijkheden voor verschillende generaties.

- Modernisering cao en sociaal plan
  Gedurende de looptijd van de cao vindt een studie plaats naar de modernisering van de cao en vervolgens sociaal plan. Een paritaire studiecommissie doet hierna voorstellen aan cao-partijen m.b.t. het tekstueel en inhoudelijk moderniseren.
  Specifieke aandacht is hierbij voor leesbaarheid, vereenvoudiging van regelingen, inclusiviteit, eigentijdsheid en een meer prominente positionering van duurzame inzetbaarheid.