



## **Bod VNG en WSGO 16 november 2022**

### ***a. Loon en looptijd***

#### **Looptijd**

De looptijd van de cao is 2 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

#### **Loon**

De salarissen stijgen op 1 februari 2023 met 5%.

De salarissen stijgen op 1 april 2024 met 3%.

Dit is met uitzondering van de salarisbodem van €14 per uur.

#### **Onderkant salaristabel**

Sinds 1 januari 2022 kent de cao een minimumsalaris van €14 per uur, ofwel €2.184 per maand. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de in cao's afgesproken salarisverhogingen. De salaristabel kent nog bedragen van onder €2.184.

Per 1 januari 2024 wordt de salaristabel aangepast. In elke schaal wordt de eerste periodiek onder het bedrag van €2.184, op €2.184 gezet. Deze periodiek wordt niet geïndexeerd. Hiernaast vervallen de periodieken onder de nieuwe periodiek van €2.184. Medewerkers die nu zijn ingeschaald in periodieken van minder dan €2.184, worden per 1 januari 2024 ingeschaald in de nieuwe periodiek van €2.184. Dat betekent dat zij bij een eerstvolgende periodiekdatum kunnen doorstromen naar een volgende, hoger gelegen periodiek met een hoger salaris.

### ***b. Verlof***

In het akkoord voor 2021-2022 is afgesproken om het bovenwettelijke verlof te harmoniseren, zodat vanaf 1 januari 2023 alle medewerkers recht hebben op 6 dagen bovenwettelijke vakantie.

#### **Vakantiedagen**

In dit akkoord wordt het aantal bovenwettelijke vakantiedagen per 2 januari 2023 verhoogd van 6 dagen (43,2 uur) naar **7** dagen (50,4 uur) en op 1 januari 2024 naar **8** (57,6 uur) dagen.

#### **Verlofsparen**

Vanaf 2 januari 2023 kunnen medewerkers met hun IKB maximaal 187 vakantie-uren kopen (in plaats van het huidige maximum van 144 uur).

### **c. Hybride werken**

Vanaf 2 januari 2023 heeft de medewerker die thuiswerkt, recht op een vergoeding hybride werken van €3 bestaande uit een thuiswerkvergoeding van €2 en een internetvergoeding van €1.

### **d. Duurzame mobiliteit**

Partijen onderzoeken of en hoe een sectorale afspraak over duurzame mobiliteit mogelijk is. Onderdeel van dit onderzoek is of, en onder welke voorwaarden, er draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor zo'n sectorale afspraak. Ook onderdeel van het onderzoek is hoe een eventuele sectorale afspraak kan bijdragen aan co2-reductie. Het onderzoek betreft naast de 'traditionele' arrangementen voor woon-werkverkeer ook eventuele aanpassing van afspraken in de cao naar aanleiding van de ontwikkeling van het hybride werken.

### **e. Inclusieve cao**

Partijen gaan de cao inclusiever maken. Een inclusieve cao betekent dat alle medewerkers zich kunnen herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van de inclusieve cao is onder andere dat verlof toegankelijk wordt voor medewerkers die deel zijn van niet-traditionele gezinsvormen. De cao wordt hierop aangepast. Een nieuwe cao-tekst wordt onderdeel van een volgend akkoord.

### **f. Sociale zekerheid**

Voor medewerkers die met ingang van 1 januari 2024 ziek worden, gelden nieuwe regels voor de loondoorbetaling.

1. De loondoorbetaling bij ziekte wordt het eerste jaar 100%, het tweede jaar 70%. Daarna stopt de loondoorbetaling.
2. Het 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt afgeschaft. Dat betekent (a) dat ook medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, conform het BW, na 2 jaar kunnen worden ontslagen, dat (b) aanvullende voorwaarden voor re-integratie tijdens het derde ziektejaar vervallen, en (c) dat ook de daaraan gekoppelde bijzondere uitkering vervalt. (Vervallen artikel 7.5 en 10.21-23 cao).

### **g. Ouderschapsverlof en onbetaald wazo-verlof**

1. Cao-betaald ouderschapsverlof (loondoorbetaling), en de combinatie ervan met Wazo-betaald ouderschapsverlof (UWV-uitkering) wordt vereenvoudigd. Uitgangspunten zijn:
  - a. Qua vorm meer zoals de regeling in de Cao Rijk.
  - b. Qua aanspraken uitgaande van de huidige Cao Gemeenten.
  - c. Hoogte van de doorbetaling op basis van salaris (in plaats van schaal) met beperkt aantal keuzevarianten.
2. Tijdens het onbetaald Wazo-verlof betaalt de werknemer niet het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie, ongeacht de duur van het onbetaald Wazo-verlof.

3. Tijdens het onbetaald 'gewoon' verlof (bijvoorbeeld een sabbatical) betaalt de werknemer pas vanaf de vierde maand na ingaan van het verlof het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie.  
(NB. In beide gevallen blijft uiteraard de werknemer verantwoordelijk voor het werknemersgedeelte van de pensioenpremie.)

#### ***h. Toelagen***

De toelage onregelmatige dienst voor medewerkers in de bijzondere regeling en de buitendagvenstertoelage voor medewerkers in de standaardregeling worden hetzelfde op de zaterdagen, zondagen en feestdagen (veranderde percentages zijn dikgedrukt):

	<b>Buitendagvenstertoelage</b>	<b>Toelage onregelmatige dienst</b>
Zat 0-24 uur	<b>50%</b>	<b>50%</b>
Zon 0-24 uur	<b>65%</b>	65%
Feestdag 0-24 uur	100%	<b>100%</b>

#### ***i. Hoofdstuk kunsteducatie***

We doen een gezamenlijke studie naar de manier waarop de laatste instellingen voor kunsteducatie die onder de Cao Gemeenten en de Cao SGO vallen, worden ondergebracht bij de Cao Kunsteducatie.