

College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad**



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

16 september 2019

**Ons kenmerk**

TAZ/U201900565

Lbr. 19/069

LOGA 19/068

**Onderwerp**

Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO  
2019 en 2020

**Samenvatting**

Met deze brief informeren wij u over de wijzigingen van de gemeentelijke salarisbedragen per 1 oktober 2019, per 1 januari 2020, 1 juli 2020 en 1 oktober 2020. Deze wijzigingen zijn het gevolg van het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector Gemeenten 2019-2020.

De CAR is voor het jaar 2019 voor iedereen van toepassing. De CAR blijft van toepassing voor de veiligheidsregio's in verband met het uitstel van de Wvra.

In deze brief staat de uitwerking van de afspraken over:

- de generieke salarisverhoging overeengekomen van 3,25% per 1 oktober 2019, 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020.
- de eenmalige uitkering van €750,- voor medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn.
- het vervallen van de voorwaarden van de werkgeversbijdrage ziektekostenverzekeringen.

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

16 september 2019

**Ons kenmerk**

TAZ/U201900565

Lbr. 19/069

LOGA 19/068

Bijlagen: 21

**Onderwerp**

Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO  
2019 en 2020

Geacht college en gemeenteraad,

*Inleiding*

Met deze brief informeren wij u over de uitwerking van de cao 2019-2020 in de CAR:  
de wijzigingen van de gemeentelijke salarisbedragen per 1 oktober 2019, per 1 januari 2020, 1 juli  
2020 en 1 oktober 2020.

- De eenmalige uitkering
- Het vervallen van de voorwaarden voor de tegemoetkoming in de kosten van de  
zorgverzekering.

Deze aanpassingen zijn relevant voor gemeenten tot 1 januari 2020, wanneer de Wnra en de cao  
Gemeenten in werking treden. De aanpassingen zijn daarna nog relevant voor veiligheidsregio's:  
voor hen gelden vanaf 1 januari 2020 niet de Wnra en niet de cao Gemeenten, maar nog steeds de  
CAR.

De uitwerking van afspraken in de cao Gemeenten 2019-2020 voor de afspraken in het jaar 2020  
staat in een andere LOGA-brief: *Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao  
Gemeenten vanaf 1 januari 2020*, die u tegelijk met deze brief ontvangt.

## **2. Salarissen**

*Salarismutatie per 1 oktober 2019*

De salarisverhoging voor de cao gemeenten leidt er toe dat de in bijlagen 6, 14 en 18 opgenomen  
salaris- en vergoedingstabellen per 1 oktober 2019 gelden.

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

#### *Salarismutatie per 1 januari 2020*

De salarisverhoging voor de cao gemeenten leidt er toe dat de in bijlagen 7, 15 en 19 opgenomen salaris- en vergoedingstabellen per 1 januari 2020 gelden.

#### *Salarismutatie per 1 juli 2020*

De salarisverhoging voor de cao gemeenten leidt er toe dat de in bijlagen 8, 16 en 20 opgenomen salaris- en vergoedingstabellen per 1 juli 2020 gelden.

#### *Salarismutatie per 1 oktober 2020*

De salarisverhoging voor de cao gemeenten leidt er toe dat de in bijlagen 9, 17 en 21 opgenomen salaris- en vergoedingstabellen per 1 oktober 2020 gelden.

#### *Onderwijzend personeel in de kunsteducatie*

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt een afwijkend salarisgebouw. Voor hen geldt de algemene salarisverhoging ook. Daarom zijn in bijlagen 10, 11, 12 en 13 salaristabellen toegevoegd met de salarissen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 oktober 2019, per 1 januari 2020, per 1 juli 2020 en per 1 oktober 2020.

#### *Vrijwillige brandweer*

De vrijwillige brandweer heeft gezien het bepaalde in artikel 19:24 CAR-UWO recht op de algemene / structurele salarismutaties zoals die in het LOGA worden afgesproken. Daarom worden alle vergoedingen per 1 oktober 2019 met 3,25%, per 1 januari 2020 met 1,0%, per 1 juli 2020 met 1,0% en per 1 oktober 2020 met 1,0% verhoogd.

### **3. Eenmalige uitkering**

Het akkoord bevat een eenmalige uitkering in oktober 2019 van € 750 bruto voor medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn. Hieronder volgt voor de verschillende groepen medewerkers de uitwerking van de eenmalige uitkering.

#### **Doelgroep**

Alle medewerkers die op 28 juni 2019 een aanstelling of arbeidsovereenkomst hebben op grond van de CAR-UWO, hebben recht op de eenmalige uitkering.

#### **Peilmoment**

Het peilmoment voor de eenmalige uitkering is 28 juni 2019. Een medewerker die op die datum in dienst was, heeft recht op de eenmalige uitkering. De datum 28 juni 2019 dient als peildatum voor het dienstverband.

#### **Grondslag**

Voor deeltijders en voor medewerkers die een arbeidsduur hebben van minder dan 36 uur per week (gebruik van artikel 2:7a CAR) geldt een bedrag naar rato van het dienstverband op de peildatum. Medewerkers met een arbeidsduur van meer dan 36 uren per week, kunnen niet meer dan €750 bruto ontvangen.

## **IKB**

De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB.

## **Bovenwettelijke uitkeringen**

De eenmalige uitkering heeft geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid. Dit zijn de uitkeringen op grond van hoofdstuk 9a, 9b, 10, 10a, 10d, van de CAR; zie ook paragraaf 4).

## **Zieke medewerkers en medewerkers met verlof**

Ook zieke medewerkers die in dienst zijn hebben recht op de eenmalige uitkering.

Dit geldt ook voor medewerkers die met (gedeeltelijk) betaald of (gedeeltelijk) onbetaald verlof zijn. De eenmalige uitkering wordt niet gekort.

## **Oproepkrachten**

De oproepkrachten krijgen de eenmalige uitkering. Voor oproepkrachten is het aantal gewerkte uren in de maand juni 2019 leidend voor de maatstaf van de deeltijdfactor voor de betaling van de eenmalige uitkering.

## **Flexkrachten**

De WAADI en geldende cao, bijvoorbeeld ABU-cao, schrijven voor payroll en uitzendkrachten voor wanneer zij recht hebben op eenmalige uitkeringen die bij de inlener (lees: de gemeente) gelden. Een eenmalige uitkering valt in beginsel niet onder de 'inlenersbeloning'. Voor de payrollmedewerkers is in de CAR-UWO afgesproken dat zij een gelijke beloning ontvangen op grond van artikel 3:2a CAR. De eenmalige uitkering valt daaronder.

## **Vrijwillige brandweer**

De leden van de vrijwillige brandweer hebben geen recht op de eenmalige uitkering. In artikel 19:24 CAR-UWO is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOGA afspraken voor salaris volgt voor zover dit de algemene salarismutatie betreft. Een eenmalige uitkering is geen algemene salarismutatie.

## **Onderwijzend personeel in de kunsteducatie**

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt de eenmalige uitkering wel. Voor oproepkrachten in de kunsteducatie is het aantal gewerkte uren in juni 2019, rekening houdend met de minimumurengarantie van 15 uur per maand, de maatstaf voor de deeltijdfactor. Dit betekent dat als een oproepkracht in juni (peildatum) 2019 20 uur gewerkt heeft, de oproepkracht 20/156<sup>e</sup> gedeelte ontvangt van de eenmalige uitkering; en dat als een oproepkracht in juni 2019 7 uur gewerkt heeft, de oproepkracht het minimum 15/156<sup>e</sup> gedeelte van de eenmalige uitkering ontvangt.

## **Wet banenafpraak**

Medewerkers die zijn ingeschaald in schaal A hebben geen recht op de eenmalige uitkering. De geldende afspraak is dat de salarisbedragen in schaal A worden jaarlijks in januari geïndexeerd met de stijging van het minimumloon (WML). Per 1 januari 2020 treedt de WNRA in werking en valt de cao Gemeenten rechtstreeks onder de werking van het WML. De salarisbedragen in schaal A worden vanaf dat moment tweemaal per jaar in januari en juli geïndexeerd met het minimumloon (WML).

### **Functioneel leeftijdsontslag overgangsrecht (FLO-overgangsrecht)**

Medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht 2006 vallen en in de periode van gedeeltelijk betaald verlof of onbezoldigd volledig verlof genieten, hebben wel recht op de eenmalige uitkering. De betaling van deze eenmalige uitkeringen gebeurt rechtstreeks vanuit de werkgever aan de medewerker. De eenmalige uitkeringen worden niet verwerkt in de maatwerkpercentages werkgeversbijdragen levensloop, omdat ze niet vallen onder de term oude bezoldiging in het FLO-overgangsrecht.

Medewerkers die onder het FLO Overgangsrecht 2018 vallen, hebben geen recht op de eenmalige uitkering. In artikel 9f:2 CAR-UWO is bepaald dat de berekeningsgrondslag voor de FLO wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Een eenmalige uitkering is geen generieke salarisverhoging.

### **4. Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid**

De structurele salarisstijgingen van 3,25% per 1 oktober 2019, 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 werken door naar de reeds ingegane uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid op grond van hoofdstuk 9a, 9b en 10 en 10a van de CAR-UWO volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek. Hieronder wordt apart ingegaan op de indexeringssystematiek van bovenwettelijke werkloosheids- en de bijzondere uitkering op grond van hoofdstuk 10a en 10d CAR-UWO.

#### *Indexering bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen op grond van hoofdstuk 10a CAR-UWO*

Bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen op grond van hoofdstuk 10a CAR-UWO worden per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd. Voor deze indexeringsdata is aangesloten bij de data van indexering van de uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet. Deze vindt plaats op 1 januari en 1 juli van elk jaar. De indexering is gebaseerd op de loonstijging in de zes maanden voorafgaand aan de indexering. De eerstvolgende indexering is per 1 januari 2020 en het percentage bedraagt dan 3,25%. De indexering daarna is per 1 juli 2020 en bedraagt dan 1,0%, per 1 januari 2021 en bedraagt 1,0%, per 1 juli 2021 en bedraagt 1,0%.

#### *Indexering bovenwettelijke werkloosheids- en bijzondere uitkering op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO*

Uitkeringen op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO worden geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector (zie artikel 10d:2, onderdeel b CAR). Dit betekent dat de bovenwettelijke uitkeringen van de oud-medewerkers op grond van hoofdstuk 10d CAR per 1 oktober 2019 met 3,25%, per 1 januari 2020 met 1,0%, per 1 juli 2020 met 1,0% en per 1 oktober 2020 met 1,0% worden verhoogd

### **5. Tegemoetkoming ziektekosten**

Op dit moment geeft artikel 3:25 lid 1 CAR medewerkers alleen recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering, als zij een aanvullende zorgverzekering van een type 3 of 4 hebben en een zorgverzekering hebben bij een zorgverzekeraar waar de VNG een collectief contract mee heeft (IZA, Menzis en CZ). Deze voorwaarde in lid 1 vervalt per 1 oktober 2019. Artikel 3:25 lid 1

CAR geeft voortaan alle medewerkers recht op de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. De bijbehorende CAR-wijziging is opgenomen in bijlage 1 van deze LOGA-brief.

De tegemoetkoming wordt elk jaar in december uitgekeerd. Medewerkers die gedurende het kalenderjaar 2019 uit dienst gaan of zijn gegaan, krijgen de tegemoetkoming naar rato van de tijd dat zij dat kalenderjaar in dienst zijn geweest.

## **6. Overige groepen**

### *Politieke ambtsdragers*

De salarisontwikkelingen van politieke ambtsdragers in de gemeenten volgen de afspraken die worden gemaakt voor de medewerkers in de cao Rijk. De cao Gemeenten 2019-2021 is dus niet van invloed op de salarissen en onkostentoeelagen van de gemeentelijke politieke ambtsdragers.

### *Buitengewone ambtenaren burgerlijke stand (BABS)*

De afspraken in de cao Gemeenten 2019-2021 hebben geen directe invloed op de buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand. De buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand vallen niet onder de reikwijdte van de CAR-UWO. Echter, indien de gemeente de voorbeeldrechtspositieregeling voor de BABS integraal heeft overgenomen dan werken de structurele salarismutaties op grond van artikel 3 van deze voorbeeldregeling wel door in de aan hen uitbetaalde vergoedingen.

### *Flexkrachten*

De algemene salarismaatregelen van de Cao Gemeenten 3,25% per 1 oktober 2019, 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten, omdat in de WAADI alsmede de cao ABU een initiële loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor ingeleende werknemers.

### *ZZP*

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet rechtstreeks in dienst zijn bij een gemeente en kunnen geen rechten ontlenen aan de verhoging van het salaris. Met zelfstandigen (zonder personeel) worden individuele afspraken gemaakt over de beloning.

### *Vrijwillige brandweer*

De algemene salarismaatregelen van de cao Gemeenten van 3,25% per 1 oktober 2019, 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 gelden ook voor de leden van de vrijwillige brandweer. In artikel 19:24 CAR-UWO is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOGA afspraken voor salaris volgt voor zover dit de algemene salarismutatie betreft.

### *FLO*

De algemene salarismaatregelen van de cao Gemeenten van 3,25% per 1 oktober 2019, 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 gelden voor medewerkers die onder FLO-2006 vallen en afhankelijk van het cohort een FLO-uitkering van 75%, 78% of 80% bruto ontvangen. De voornoemde algemene salarismaatregelen gelden ook voor medewerkers die onder FLO-2018 en een FLO-uitkering van 75% netto ontvangen. De algemene salarismaatregelen werken namelijk door in de berekeningsgrondslag van de FLO-uitkering.

## **6. Pensioengrondslag**

De pensioengrondslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld volgens de “peildatumsystematiek” volgens het ABP Pensioenreglement 2019. Dit betekent dat de structurele salarisverhoging van 3,25% per 1 oktober 2019 en de salarisverhoging van 1,0% per 1 januari 2020 tot het pensioengevend inkomen worden gerekend. De structurele salarisverhogingen van 1,0% per 1 juli 2020 en de salarisverhoging van 1,0% per 1 oktober 2020 worden pas per 1 januari 2021 tot het pensioengevend inkomen gerekend.

## **7. Inwerkingtreding**

De gewijzigde CAR-artikelen over de verschillende maatregelen treden op verschillende data in werking:

- a) De salarismutatie van 3,25% treedt in werking met ingang van 1 oktober 2019.
- b) De salarismutatie van 1,0% treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.
- c) De salarismutatie van 1,0% treedt in werking met ingang van 1 juli 2020.
- d) De salarismutatie van 1,0% treedt in werking met ingang van 1 oktober 2020.

## Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteamttenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

**Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeentebblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.**

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Janine Jongepier  
Secretaris van het college voor Arbeidszaken



**Bijlage 1**

Bij LOGA-brief  
TAZ/U201900565

**CAR-tekst met toelichting per 1 oktober 2019**

A. In artikel 3:25 lid 1 worden de woorden 'als hij één van de volgende aanvullende zorgverzekeringen heeft: Extra Zorg 3 of 4 bij IZA, Plus Collectief of Top Collectief bij CZ, Collectief Aanvullend 3 of 4 bij Menzis' geschrapt.

## **Bijlage 2**

Bij LOGA-brief  
TAZ/U201900565

### **CAR-tekst met toelichting per 1 oktober 2019**

A. Bijlage 1, Salarisverhoging, wordt als volgt aangevuld:

Met ingang van 1 oktober 2019 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,25%.

**Bijlage 3**

Bij LOGA-brief  
TAZ/U201900565

**CAR-tekst met toelichting per 1 januari 2020**

A. Bijlage 1, Salarisverhoging, wordt als volgt aangevuld:

Met ingang van 1 januari 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

**Bijlage 4**

Bij LOGA-brief  
TAZ/U201900565

**CAR-tekst met toelichting per 1 juli 2020**

A. Bijlage 1, Salarisverhoging, wordt als volgt aangevuld:

Met ingang van 1 juli 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

**Bijlage 5**

Bij LOGA-brief  
TAZ/U201900565

**CAR-tekst met toelichting per 1 oktober 2020**

A. Bijlage 1, Salarisverhoging, wordt als volgt aangevuld:

Met ingang van 1 oktober 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%.

**CAR: bijlage IIa**

Salaristabel gemeentebambtenaren per 1 oktober 2019, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1585	1622	1663	1711	1760	1877	2106	2411	2675	2885
1	1622	1677	1732	1787	1844	1963	2195	2508	2789	3020
2	1662	1731	1801	1864	1928	2048	2284	2606	2903	3154
3	1701	1786	1869	1939	2012	2134	2372	2703	3017	3288
4	1741	1840	1938	2016	2096	2219	2461	2801	3131	3422
5	1781	1895	2006	2092	2180	2305	2550	2899	3245	3557
6	1820	1948	2075	2169	2264	2390	2639	2997	3359	3691
7	1860	2003	2144	2245	2348	2476	2728	3095	3473	3825
8	1900	2057	2212	2321	2432	2561	2817	3192	3587	3960
9	1939	2112	2281	2397	2516	2647	2905	3290	3701	4094
10	1979	2166	2350	2474	2599	2733	2994	3388	3815	4228
11	2018	2221	2418	2550	2684	2818	3083	3485	3929	4362

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3180	3456	3805	4153	4636	4925	5296	5671	6275	6956
1	3318	3599	3948	4296	4777	5095	5492	5899	6521	7221
2	3456	3742	4091	4437	4917	5264	5688	6127	6767	7484
3	3594	3885	4233	4577	5057	5433	5883	6355	7013	7749
4	3731	4028	4375	4718	5197	5602	6079	6583	7259	8013
5	3869	4171	4516	4858	5337	5772	6275	6811	7505	8278
6	4006	4315	4656	4998	5477	5941	6471	7039	7750	8541
7	4144	4456	4796	5138	5618	6111	6666	7266	7996	8806
8	4282	4596	4936	5278	5758	6280	6862	7494	8242	9070
9	4418	4736	5076	5418	5898	6449	7057	7723	8488	9334
10	4553	4877	5216	5559	6038	6618	7253	7950	8734	9598
11	4689	5017	5357	5699	6178	6788	7449	8178	8980	9863

**CAR: bijlage IIa**

Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2020, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1601	1638	1680	1728	1778	1896	2127	2435	2702	2914
1	1638	1693	1749	1805	1863	1982	2217	2533	2817	3050
2	1678	1748	1819	1882	1947	2069	2307	2632	2932	3185
3	1718	1804	1888	1959	2032	2155	2396	2731	3047	3321
4	1758	1859	1957	2036	2117	2242	2486	2829	3162	3457
5	1799	1914	2027	2113	2202	2328	2575	2928	3277	3593
6	1839	1968	2096	2190	2287	2414	2665	3027	3393	3728
7	1879	2023	2165	2267	2371	2500	2755	3126	3508	3863
8	1919	2078	2235	2345	2456	2587	2845	3224	3623	3999
9	1959	2133	2304	2421	2541	2673	2934	3323	3738	4135
10	1999	2188	2373	2498	2625	2760	3024	3422	3853	4270
11	2039	2243	2442	2575	2711	2846	3114	3520	3968	4406

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3212	3491	3843	4194	4683	4975	5349	5728	6338	7026
1	3352	3635	3987	4339	4824	5146	5547	5958	6586	7293
2	3490	3780	4131	4482	4966	5317	5745	6188	6835	7559
3	3630	3924	4275	4623	5107	5487	5942	6419	7083	7827
4	3768	4069	4419	4765	5249	5658	6140	6649	7331	8093
5	3908	4213	4561	4907	5391	5830	6337	6879	7580	8360
6	4046	4358	4702	5048	5532	6001	6535	7109	7828	8627
7	4186	4500	4844	5189	5674	6172	6733	7339	8076	8894
8	4324	4642	4986	5331	5816	6343	6931	7569	8325	9161
9	4463	4784	5127	5473	5957	6513	7128	7800	8573	9428
10	4599	4925	5268	5614	6098	6685	7326	8030	8821	9694
11	4735	5067	5410	5756	6240	6856	7524	8260	9069	9962

**CAR: bijlage IIa**

Salaristabel gemeentebtenaren per 1 juli 2020, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1617	1655	1697	1745	1796	1915	2149	2459	2729	2943
1	1655	1710	1767	1823	1881	2002	2239	2559	2845	3081
2	1695	1766	1837	1901	1967	2089	2330	2658	2961	3217
3	1736	1822	1907	1978	2053	2177	2420	2758	3078	3354
4	1776	1877	1977	2056	2138	2264	2511	2857	3194	3491
5	1817	1933	2047	2134	2224	2351	2601	2957	3310	3628
6	1857	1988	2117	2212	2310	2438	2692	3057	3427	3765
7	1897	2043	2187	2290	2395	2525	2782	3157	3543	3902
8	1938	2099	2257	2368	2481	2613	2873	3257	3659	4039
9	1978	2154	2327	2445	2567	2700	2964	3356	3776	4176
10	2019	2210	2397	2523	2652	2787	3055	3456	3892	4313
11	2059	2266	2467	2601	2738	2875	3145	3556	4008	4450

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3244	3526	3881	4236	4730	5024	5403	5785	6402	7096
1	3385	3672	4027	4382	4873	5197	5602	6018	6652	7366
2	3525	3818	4173	4526	5016	5370	5802	6250	6903	7635
3	3666	3963	4318	4669	5158	5542	6001	6483	7154	7905
4	3806	4109	4463	4813	5301	5715	6201	6715	7405	8174
5	3947	4255	4606	4956	5444	5888	6401	6948	7655	8444
6	4087	4402	4749	5098	5588	6061	6601	7180	7906	8713
7	4228	4545	4893	5241	5731	6234	6800	7412	8157	8983
8	4368	4689	5036	5384	5874	6406	7000	7645	8408	9252
9	4507	4832	5178	5527	6016	6579	7199	7878	8659	9522
10	4645	4975	5321	5670	6159	6751	7399	8110	8909	9791
11	4783	5118	5464	5814	6302	6924	7599	8343	9160	10061



**CAR: bijlage IIa**

Salaristabel gemeentebtenaren per 1 oktober 2020, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1633	1671	1714	1762	1814	1934	2170	2484	2756	2973
1	1671	1727	1784	1841	1900	2022	2261	2584	2874	3111
2	1712	1784	1855	1920	1986	2110	2353	2685	2991	3249
3	1753	1840	1926	1998	2073	2198	2444	2785	3108	3388
4	1794	1896	1997	2077	2160	2287	2536	2886	3226	3526
5	1835	1952	2067	2155	2246	2375	2627	2987	3343	3665
6	1875	2007	2138	2234	2333	2462	2719	3088	3461	3803
7	1916	2064	2209	2313	2419	2551	2810	3189	3579	3941
8	1957	2120	2279	2392	2505	2639	2902	3289	3696	4080
9	1998	2176	2350	2470	2592	2727	2993	3390	3813	4218
10	2039	2232	2421	2548	2678	2815	3085	3490	3931	4356
11	2080	2288	2492	2627	2765	2904	3176	3591	4048	4494

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3277	3561	3920	4279	4777	5075	5457	5843	6466	7167
1	3419	3708	4067	4426	4921	5249	5658	6078	6719	7439
2	3560	3856	4214	4572	5066	5424	5860	6312	6972	7711
3	3703	4003	4361	4716	5210	5598	6061	6548	7225	7984
4	3844	4150	4508	4861	5354	5772	6263	6782	7479	8256
5	3986	4298	4652	5005	5499	5947	6465	7017	7732	8528
6	4128	4446	4797	5149	5643	6121	6667	7252	7985	8800
7	4270	4591	4941	5294	5788	6296	6868	7487	8239	9073
8	4411	4735	5086	5438	5932	6471	7070	7721	8492	9345
9	4552	4880	5230	5583	6076	6644	7271	7957	8745	9617
10	4691	5024	5374	5727	6221	6819	7473	8191	8998	9889
11	4831	5169	5519	5872	6365	6994	7675	8426	9252	10162

**Bijlage 10**  
 Bij LOGA-brief  
 TAZ/U201900565

**CAR: bijlage IVa1**

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2019

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1906	1945	1986	2038	2310	2701
Aanloopbedrag 2	0	2038	2099	2171	2442	2827
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2310	2571	2962
0	1986	2171	2242	2442	2701	3033
1	2038	2242	2310	2507	2765	3113
2	2099	2310	2377	2571	2827	3187
3	2171	2377	2442	2634	2894	3250
4	2242	2442	2507	2701	2962	3320
5	2310	2507	2571	2765	3033	3391
6	2377	2571	2634	2827	3113	3457
7	2442	2634	2701	2894	3187	3518
8	2507	2701	2765	2962	3250	3580
9	2571	2765	2827	3033	3320	3642
10	2634	2827	2894	3113	3391	3705
11	0	2894	2962	3187	3457	3775
12	0	0	3033	3250	3518	3844
13	0	0	3113	3320	3580	3907
14	0	0	3187	3391	3642	3967
15	0	0	3250	3457	3705	4026
Uitloopbedrag 1	2765	3033	3391	3642	3844	4151
Uitloopbedrag 2	0	3187	3518	3844	3967	4281
Uitloopbedrag 3	0	0	0	3967	4091	4419

**Bijlage 11**  
 Bij LOGA-brief  
 TAZ/U201900565

**CAR: bijlage IVa1**

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2020

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1925	1964	2006	2059	2333	2728
Aanloopbedrag 2	0	2059	2120	2193	2466	2855
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2333	2597	2992
0	2006	2193	2264	2466	2728	3063
1	2059	2264	2333	2532	2793	3144
2	2120	2333	2401	2597	2855	3218
3	2193	2401	2466	2661	2923	3283
4	2264	2466	2532	2728	2992	3353
5	2333	2532	2597	2793	3063	3425
6	2401	2597	2661	2855	3144	3492
7	2466	2661	2728	2923	3218	3554
8	2532	2728	2793	2992	3283	3616
9	2597	2793	2855	3063	3353	3679
10	2661	2855	2923	3144	3425	3742
11	0	2923	2992	3218	3492	3813
12	0	0	3063	3283	3554	3882
13	0	0	3144	3353	3616	3946
14	0	0	3218	3425	3679	4007
15	0	0	3283	3492	3742	4066
Uitloopbedrag 1	2793	3063	3425	3679	3882	4192
Uitloopbedrag 2	0	3218	3554	3882	4007	4324
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4007	4132	4463

**Bijlage 12**  
 Bij LOGA-brief  
 TAZ/U201900565

**CAR: bijlage IVa1**

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 juli 2020

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1944	1984	2026	2079	2356	2755
Aanloopbedrag 2	0	2079	2141	2215	2491	2884
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2356	2623	3022
0	2026	2215	2287	2491	2755	3094
1	2079	2287	2356	2558	2821	3175
2	2141	2356	2425	2623	2884	3251
3	2215	2425	2491	2687	2952	3315
4	2287	2491	2558	2755	3022	3386
5	2356	2558	2623	2821	3094	3459
6	2425	2623	2687	2884	3175	3527
7	2491	2687	2755	2952	3251	3589
8	2558	2755	2821	3022	3315	3652
9	2623	2821	2884	3094	3386	3716
10	2687	2884	2952	3175	3459	3780
11	0	2952	3022	3251	3527	3851
12	0	0	3094	3315	3589	3921
13	0	0	3175	3386	3652	3985
14	0	0	3251	3459	3716	4047
15	0	0	3315	3527	3780	4107
Uitloopbedrag 1	2821	3094	3459	3716	3921	4234
Uitloopbedrag 2	0	3251	3589	3921	4047	4367
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4047	4173	4508

**Bijlage 13**  
 Bij LOGA-brief  
 TAZ/U201900565

**CAR: bijlage IVa1**

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2020

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1963	2004	2046	2100	2380	2783
Aanloopbedrag 2	0	2100	2162	2237	2516	2913
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2380	2649	3052
0	2046	2237	2310	2516	2783	3125
1	2100	2310	2380	2583	2849	3207
2	2162	2380	2449	2649	2913	3283
3	2237	2449	2516	2714	2982	3349
4	2310	2516	2583	2783	3052	3420
5	2380	2583	2649	2849	3125	3493
6	2449	2649	2714	2913	3207	3562
7	2516	2714	2783	2982	3283	3625
8	2583	2783	2849	3052	3349	3689
9	2649	2849	2913	3125	3420	3753
10	2714	2913	2982	3207	3493	3818
11	0	2982	3052	3283	3562	3890
12	0	0	3125	3349	3625	3960
13	0	0	3207	3420	3689	4025
14	0	0	3283	3493	3753	4087
15	0	0	3349	3562	3818	4148
Uitloopbedrag 1	2849	3125	3493	3753	3960	4277
Uitloopbedrag 2	0	3283	3625	3960	4087	4411
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4087	4215	4553

**CAR: bijlage IIb**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2019

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	360	11,17	20,88	13,91
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	360	12,82	24,12	16,07
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	360	14,22	26,68	17,79
4. Bevelvoerder	542	17,83	33,51	22,33
5. Officier van dienst	4270	0,00	42,70	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6133	0,00	61,33	0,00
7. Commandant van dienst	9123	0,00	68,44	0,00

**CAR: bijlage IIb**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2020

	<b>jaarvergoeding</b>	<b>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</b>	<b>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</b>	<b>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</b>
1. Aspirant manschap	364	11,28	21,09	14,05
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	364	12,95	24,36	16,23
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	364	14,36	26,95	17,97
4. Bevelvoerder	547	18,01	33,85	22,55
5. Officier van dienst	4313	0,00	43,13	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6194	0,00	61,94	0,00
7. Commandant van dienst	9214	0,00	69,12	0,00

**Bijlage 16**

Bij LOGA-brief

TAZ/U201900565

**CAR: bijlage IIb**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juli 2020

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	368	11,39	21,30	14,19
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	368	13,08	24,60	16,39
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	368	14,50	27,22	18,15
4. Bevelvoerder	552	18,19	34,19	22,78
5. Officier van dienst	4356	0,00	43,56	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6256	0,00	62,56	0,00
7. Commandant van dienst	9306	0,00	69,81	0,00



**CAR: bijlage IIb**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2020

	<b>jaarvergoeding</b>	<b>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</b>	<b>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</b>	<b>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</b>
1. Aspirant manschap	372	11,50	21,51	14,33
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	372	13,21	24,85	16,55
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	372	14,65	27,49	18,33
4. Bevelvoerder	558	18,37	34,53	23,01
5. Officier van dienst	4400	0,00	44,00	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6319	0,00	63,19	0,00
7. Commandant van dienst	9399	0,00	70,51	0,00

**CAR: bijlage IIc**

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2019

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	364	11,32	21,23	14,13
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chaufeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	364	13,07	24,59	16,39
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	364	14,49	27,11	18,09
4. Bevelvoerder	550	18,13	34,02	22,67
5. Officier van dienst	4352	0,00	43,52	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6244	0,00	62,44	0,00
7. Commandant van dienst	9295	0,00	69,66	0,00

**CAR: bijlage IIc**

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2020

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	368	11,43	21,44	14,27
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	368	13,20	24,84	16,55
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	368	14,63	27,38	18,27
4. Bevelvoerder	556	18,31	34,36	22,90
5. Officier van dienst	4396	0,00	43,96	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6306	0,00	63,06	0,00
7. Commandant van dienst	9388	0,00	70,36	0,00

**CAR: bijlage IIc**

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 juli 2020

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	372	11,54	21,65	14,41
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	372	13,33	25,09	16,72
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	372	14,78	27,65	18,45
4. Bevelvoerder	562	18,49	34,70	23,13
5. Officier van dienst	4440	0,00	44,40	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6369	0,00	63,69	0,00
7. Commandant van dienst	9482	0,00	71,06	0,00

**CAR: bijlage IIc**

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2020

	<b>jaarvergoeding</b>	<b>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</b>	<b>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</b>	<b>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</b>
1. Aspirant manschap	376	11,66	21,87	14,55
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	376	13,46	25,34	16,89
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	376	14,93	27,93	18,63
4. Bevelvoerder	568	18,67	35,05	23,36
5. Officier van dienst	4484	0,00	44,84	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6433	0,00	64,33	0,00
7. Commandant van dienst	9577	0,00	71,77	0,00



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad**



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

16 september 2019

**Kenmerk**

TAZ/U201900725

Lbr. 19/070

LOGA 19/069

**Onderwerp**

Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020

**Samenvatting**

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de afspraken in het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 die worden opgenomen in de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

Op 28 juni 2019 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het akkoord definitief.

De uitwerking van de afspraken in Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 waardoor er wijzigingen volgen in de CAR-UWO, staat in de LOGA-brief: *Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020* en is tegelijk met deze brief verstuurd.



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

16 september 2019

**Kenmerk**

TAZ/U201900725

Lbr. 19/070

LOGA 19/069

Bijlage:1

College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF

**Onderwerp**

Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020

Geacht college en gemeenteraad,

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de afspraken in het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 die worden opgenomen in de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Op 28 juni 2019 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het akkoord definitief.

De uitwerking van de afspraken in Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 waardoor er wijzigingen volgen in de CAR-UWO, staat in de LOGA-brief : *Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020*. De LOGA-brief voor de CAR-UWO 2019-2020 is tegelijk met deze brief verstuurd.

In deze LOGA-brief staat:

- Uitleg van de nieuwe Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt (paragraaf 1);
- Salarismaatregelen met ingang van 1 januari 2020 (paragraaf 2);
- Tegemoetkoming kosten zorgverzekering (paragraaf 3);
- Transitievergoeding (paragraaf 4);
- Werkgeversbijdrage (paragraaf 5);

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

## **1. Uitleg van de nieuwe Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt**

Op 1 januari 2020 treedt de Wnra in werking. Daarmee vervalt de huidige sectorale arbeidsvoorwaardenregeling CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen. In de plaats daarvan komt de Cao Gemeenten. De Cao Gemeenten kent dezelfde bepalingen als de CAR-UWO, maar is aangepast aan het vanaf 1 januari 2020 geldende recht (Burgerlijk Wetboek en Wet cao).

De Cao Gemeenten is per 1 januari 2020 een privaatrechtelijke cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. De cao Gemeenten werkt rechtstreeks door voor gemeenten. De Cao Gemeenten is dus geen lokale rechtspositieregeling en geen (bestuursrechtelijk) algemeen verbindend voorschrift. De colleges van gemeenten hoeven de Cao Gemeenten niet meer als een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen en op een juiste wijze volgens de Algemene wet bestuursrecht bekend te maken.

Voor het personeel van veiligheidsregio's is de inwerkingtreding van de Wnra uitgesteld. Dit heeft tot gevolg dat de CAR-UWO voor de veiligheidsregio's tot nader besluit in stand wordt gehouden.

De afspraken uit het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2020 worden verwerkt in de CAR-UWO, en in de genormaliseerde Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt.

## **2. Salarismaatregelen met ingang van 1 januari 2020**

In het akkoord is vanaf 1 januari 2020 een generieke salarisverhoging overeengekomen van:

- 1,0% per 1 januari 2020
- 1,0% per 1 juli 2020
- 1,0% per 1 oktober 2020

De salaristabellen per 1 januari 2020, per 1 juli 2020 en per 1 oktober 2020 worden opgenomen in artikel 3.4 lid 3 van de Cao Gemeenten. Deze salaristabellen zijn gelijk aan de tabellen die zijn opgenomen in bijlage 7,8 en 9 in de LOGA-brief Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020.

### *Onderwijzend personeel in de kunsteducatie*

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt een afwijkend salarisgebouw. Voor hen geldt de algemene salarisverhoging ook. De salaristabellen met de salarissen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 januari 2020, per 1 juli 2020 en per 1 oktober 2020 worden toegevoegd aan de Cao Gemeenten. Deze salaristabellen zijn gelijk aan de tabellen die zijn opgenomen in bijlage 11, tot en met 13 in de LOGA-brief Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020.

### *Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid*

De structurele salarisstijgingen van 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 werken door naar de reeds ingegane uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid op grond van bijlage 6B en 6C van de Cao gemeenten volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek. Hieronder wordt apart ingegaan op de indexeringsystematiek van bovenwettelijke werkloosheids- en de bijzondere uitkering.



### *Pensioengrondslag*

De pensioengrondslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld volgens de “peildatumsystematiek” volgens het ABP Pensioenreglement 2019. Dit betekent dat de structurele salarisverhoging van de salarisverhoging van 1,0% per 1 januari 2020 op 1 januari 2020 tot het pensioengevend inkomen wordt gerekend. De structurele salarisverhoging van 1,0% per 1 juli 2020 en salarisverhoging van 1,0% per 1 oktober 2020 worden op 1 januari 2021 tot het pensioengevend inkomen gerekend.

### **Overige groepen**

#### *Politieke ambtsdragers*

De salarisontwikkelingen van politieke ambtsdragers in de gemeenten volgen de afspraken die worden gemaakt voor de medewerkers in de cao Rijk. De Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 is dus niet van invloed op de salarissen en onkostentoeelagen van de gemeentelijke politieke ambtsdragers.

#### *Buitengewone ambtenaren burgerlijke stand (BABS)*

De afspraken in de cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 hebben geen directe invloed op de buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand. De buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand vallen niet onder de reikwijdte van de Cao Gemeenten. Echter, indien de gemeente de voorbeeldrechtspositieregeling voor de BABS integraal heeft overgenomen, dan werken de structurele salarismutaties op grond van artikel 3 van deze voorbeeldregeling wel door in de aan hen uitbetaalde vergoedingen.

#### *Flexkrachten*

De algemene salarismaatregelen van de Cao Gemeenten 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten, omdat in de WAADI alsmede de cao ABU een initiële loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor ingeleende werknemers.

#### *ZZP*

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet rechtstreeks in dienst zijn bij een gemeente en kunnen geen rechten ontlenen aan de verhoging van het salaris. Met zelfstandigen (zonder personeel) worden individuele afspraken gemaakt over de beloning

### **3. Collectieve zorgverzekering**

De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is afhankelijk van het salarisbedrag. Partijen hebben afgesproken dat voortaan alle werknemers recht hebben op de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. De eis dat een werknemer een aanvullende verzekering moet sluiten bij een van de drie verzekeraars waarmee de VNG een collectief contract heeft— IZA, CZ en Menzis — vervalt. Ook vervalt de voorwaarde dat de werknemer alleen recht op de tegemoetkoming heeft als hij een aanvullende zorgverzekering type 3 of 4 afsluit bij een van de drie collectieve verzekeraars.

#### **Tegemoetkoming kosten zorgverzekering**

1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2. De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
  - a. €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6
  - b. €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
4. Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

#### **4. Transitievergoeding**

De Cao Gemeenten kent voorzieningen bij bedrijfseconomisch ontslag en bij ontslag vanwege disfunctioneren. Op 1 januari 2020 wordt door de inwerkingtreding van de Wnra het Burgerlijk Wetboek (BW) van kracht en daarmee ook het recht op de transitievergoeding. Hierdoor ontstaat er een stapeling van rechten in de Cao Gemeenten en het wettelijke recht op een transitievergoeding.

De transitievergoeding in artikel 7:673 BW is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Artikel 7:673b BW biedt de mogelijkheid om bij cao van de transitievergoeding af te wijken.

Partijen hebben afgesproken om de stapeling van rechten te voorkomen bij:

- A. bedrijfseconomisch ontslag
- B. ontslag vanwege disfunctioneren

##### **A. Werknemers die ontslag krijgen op grond van bedrijfseconomische redenen**

Werknemers die op of na 1 januari 2020 worden ontslagen vanwege bedrijfseconomische redenen behouden het recht op een Van werk naar werk-traject en de aanvullende en nawettelijke uitkering in hoofdstuk 10 van de Cao Gemeente.

Werknemers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege bedrijfseconomische redenen hebben geen recht op de transitievergoeding. Hiermee gebruiken partijen de wettelijke mogelijkheid in artikel 7:673b BW om af te wijken van de bepalingen over de transitievergoeding. Het Van werk naar werk traject en de aanvullende en na-wettelijke uitkeringen dragen bij aan het beperken van werkloosheid en aan de terugkeer naar werk en komen in de plaats van de transitievergoeding.

Deze afwijkingsmogelijkheid geldt voor de werknemers die langer in dienst zijn dan 24 maanden. Voor werknemers die korter in dienst zijn dan 24 maanden, geldt het recht op een Van werk naar werk-traject in de Cao Gemeenten niet. Voor deze werknemers geldt dat zij bij ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW recht hebben op de wettelijke transitievergoeding.

### *Aanpassingen Cao Gemeenten*

In bijlage 1 bij deze LOGA-brief is **Hoofdstuk 9 Boventalligheid** (nieuwe titel) van de Cao Gemeenten opgenomen. Het recht op de transitievergoeding is in artikel 9.2 Cao Gemeenten uitgesloten.

#### **B. Werknemers die ontslag krijgen op grond van disfunctioneren**

Bij een ontslag wegens disfunctioneren is het op grond van het BW niet mogelijk om in de cao afspraken te maken die in de plaats treden van de transitievergoeding. De werknemer die op of na 1 januari 2020 wordt ontslagen vanwege disfunctioneren heeft recht op een transitievergoeding op grond van het BW.

Om stapeling van rechten te voorkomen vervalt de verlengde re-integratiefase die is opgenomen in de artikelen 9.14 en 9.15 Cao Gemeenten. In plaats daarvan geldt er voor werknemers die op of na 1 januari 2020 worden ontslagen vanwege disfunctioneren alleen een wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer moeten zich maximaal inspannen voor re-integratie. Dat is ook een voorwaarde voor toestemming voor ontslag door de kantonrechter. Daarom zijn partijen overeengekomen dat de re-integratiefase die nu Cao Gemeenten staat niet meer nodig is.

De werknemer behoudt, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, het recht op de aanvullende en na-wettelijke uitkering in hoofdstuk 10 van de Cao Gemeenten.

### *Aanpassingen Cao Gemeenten*

Artikelen die in het BW staan worden – volgens de systematiek van de Cao Gemeenten – niet herhaald in de cao. Het recht op de transitievergoeding voor werknemers die worden ontslagen vanwege disfunctioneren wordt daarom niet expliciet opgenomen in de Cao Gemeenten. Door het vervallen van de re-integratiefase zijn er enkele wijzigingen in de Cao Gemeenten noodzakelijk.

De Cao Gemeenten wordt als volgt aangepast :

- in artikel 1.1 onder R vervalt de definitie van 're-integratiefase'.
- de artikelen 9.14 (duur re-integratiefase) en 9.15 (re-integratieplan) vervallen.
- artikel 10.1 lid 1 onder a wordt aangepast door het vervallen van de re-integratiefase.

#### **5. Werkgeversbijdrage**

Vanaf 1 januari 2020 betaalt de gemeentelijke werkgever een werkgeversbijdrage aan de vakbonden, conform de modelregeling van AWWN. Op 1 januari 2020 is dat €21,04 per voltijdmedewerker. Het bedrag voor een deeltijdmedewerker is naar rato. Eventuele lokale afspraken tussen werkgever en vakbonden over financiering van vakbondswerk of lokaal overleg met de vakbonden vervallen per 1 januari 2020.

Een artikel over de werkgeversbijdrage wordt opgenomen in de Cao Gemeenten. De tekst voor dit artikel is nog niet gereed, maar wordt tijdig opgenomen in tekst van de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat.


## 6. Publicatie tekst Cao Gemeenten

De uitwerkingen vermeld in deze LOGA-brief worden opgenomen in de tekst van de Cao Gemeenten die geldt vanaf 1 januari 2020. Naast deze uitwerkingen bevat de herziene versie van de Cao Gemeenten ook nog enkele aanpassingen die volgen uit een onjuiste en/of onvolkomen omzetting van de CAR-UWO naar de Cao Gemeenten. De definitieve tekst van de Cao Gemeenten die per 1 januari 2020 van kracht is, wordt uiterlijk 1 november dit jaar gepubliceerd.

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Janine Jongepier  
Secretaris van het college voor Arbeidszaken

## **Bijlage 1**

Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020

# **Hoofdstuk 9 Boventalligheid**

## *Paragraaf 1 Van werk naar werk-traject bij boventalligheid*

### **Artikel 9.1 Toepassing**

1. Deze paragraaf geldt voor de werknemer:
  - a. die boventallig is op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW; en
  - b. die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever.
2. De werkgever kan een regeling vaststellen met aanvullende afspraken over het Van werk naar werk-traject.

### **Artikel 9.2 Van werk naar werk-traject en geen transitievergoeding**

1. De werknemer in artikel 9.1 heeft op grond van artikel 7:673b lid 1 BW geen recht op de transitievergoeding in artikel 7:673 BW.
2. De werknemer krijgt in plaats van de transitievergoeding een Van werk naar werk-traject.
3. Het Van werk naar werk-traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de voorwaarden in hoofdstuk 10, ook een aanvullende en nawettelijke uitkering.

### **Artikel 9.3 Duur Van werk naar werk-traject**

Een Van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden. De wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW valt binnen deze 24 maanden.

### **Artikel 9.4 Doel Van werk naar werk-traject**

De werkgever en de werknemer richten hun inspanningen op:

- a. plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever; of
- b. aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

### **Artikel 9.5 Start Van werk naar werk-traject**

De werkgever bepaalt de datum waarop de werknemer boventallig wordt. Het Van werk naar werk-traject start op die datum.

### **Artikel 9.6 Van werk naar werk-onderzoek**

1. De werkgever en de werknemer onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen of andere werkgever. Zij onderzoeken ook zijn kansen op de regionale arbeidsmarkt.
2. Bij dit onderzoek kunnen de werkgever en de werknemer een gecertificeerd loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan al starten vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint. Het onderzoek is uiterlijk binnen een maand klaar.

### **Artikel 9.7 Van werk naar werk-contract**

1. Binnen 3 maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de werknemer een Van werk naar werk-contract op.
2. Het contract bevat:
  - a. de doelen;
  - b. de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken;
  - c. nadere afspraken; en
  - d. de daaraan verbonden termijnen.
3. De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over:
  - a. het toekennen van professionele begeleiding en de duur van die begeleiding;
  - b. het ergens anders opdoen van werkervaring;
  - c. de werkzaamheden die de werknemer tijdens het Van werk naar werk-traject verricht;
  - d. het volgen van een opleiding en het budget voor die opleiding;
  - e. beperkingen van de werknemer, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
  - f. de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt zijn maximaal € 7.500,-. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.

### **Artikel 9.8 Evaluatie**

Iedere 3 maanden evalueren de werkgever en de werknemer de uitvoering van het Van werk naar werk-contract. Zij maken hiervan een verslag.

### **Artikel 9.9 Einde Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject eindigt als de werknemer:

- a. een andere functie bij de eigen of een andere werkgever aanvaardt. Ook als dit een deeltijddienstverband is; of
- b. ontslag neemt of krijgt.

### **Artikel 9.10 Tussentijds beëindigen Van werk naar werk-traject**

1. De werkgever kan het Van werk naar werk-traject beëindigen, als de werknemer:
  - a. een aangeboden passende of geschikte functie bij de werkgever weigert; of
  - b. een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.

2. Als het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om redenen in lid 1, dan kan de werkgever verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder e BW tegen de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst eindigt wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer wordt geen aanvullende, na-wettelijke uitkering of reparatie-uitkering toegekend.

### **Artikel 9.11 Advies loopbaanadviseur**

1. Een gecertificeerd loopbaanadviseur brengt binnen een maand een advies uit aan de werkgever over het vervolgtraject, als het Van werk naar werk-traject:
  - a. na 18 maanden nog loopt; of
  - b. zonder resultaat is geëindigd.
2. De loopbaanadviseur betreft hierbij de evaluatieverslagen. De werknemer krijgt een afschrift van dit advies.
3. In het advies van de loopbaanadviseur staat of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is. Het gaat dan om de vooruitzichten op korte termijn en de vraag of doorgaan met de inspanningen de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
4. De werkgever beslist of het advies van de loopbaanadviseur wordt overgenomen.

### **Artikel 9.12 Beëindigen Van werk naar werk-traject bij einde van de duur**

1. De werkgever beslist na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject.
2. Als de werkgever besluit om het Van werk naar werk-traject na 24 maanden niet te verlengen, kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen.

### **Artikel 9.13 Verlengen Van werk naar werk-traject**

1. De werkgever kan voorstellen het Van werk naar werk-traject eenmalig voor een redelijke en bepaalbare periode te verlengen, als:
  - a. een andere werkgever schriftelijk toezegt dat hij binnen een half jaar een functie voor de werknemer heeft; of
  - b. voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar groter maakt.
2. Als de werkgever aan het einde van de periode van verlenging besluit het Van werk naar werk-traject niet voort te zetten, zegt hij de arbeidsovereenkomst op.

### **Artikel 9.14 Niet nakomen Van werk naar werk-contract**

1. Als de werkgever of de werknemer vindt dat de ander zich niet houdt aan het Van werk naar werk-contract, dan bespreekt hij dit met de ander. De bedoeling van dit gesprek is samen afspraken te maken over verbetering. Zij maken hiervan een verslag.
2. Als de werkgever of de werknemer na het gesprek in lid 1 alsnog de afspraken niet nakomt, dan heeft dit gevolgen voor de voortzetting van het contract. In dit geval kan:
  - a. de werknemer verlenging van het Van werk naar werk-traject eisen met een redelijke termijn. De periode waarin de afspraken niet zijn nagekomen dient als richtlijn. Tijdens de verlenging komt de werkgever de afspraken alsnog zoveel mogelijk na.
  - b. de werkgever het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen en een ontslagprocedure starten.

3. Als de werkgever en de werknemer er samen niet uitkomen, geldt artikel 11.5.

## *Paragraaf 2 Cao Ontslagcommissie*

### **Artikel 9.15 Cao Ontslagcommissie**

1. Partijen bij deze cao hebben op grond van artikel 7:671a lid 2 BW, met ingang van 1 januari 2020 een onafhankelijke ontslagcommissie ingesteld voor de duur van 4 jaar.  
Na  
evaluatie van het functioneren van de ontslagcommissie, nemen partijen een besluit over de eventuele voortzetting daarvan.
2. De werkwijze van de Cao Ontslagcommissie, de commissieleden en de bij een aanvraag te volgen procedures zijn geregeld in een reglement. Het reglement is opgenomen in bijlage  
4.
3. De Cao Ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.
4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW wil opzeggen, vraagt daarvoor toestemming aan de Cao Ontslagcommissie. De arbeidsovereenkomst kan pas door de werkgever worden opgezegd na ontvangst van de toestemming voor ontslag.
5. De Cao Ontslagcommissie toetst een verzoek om toestemming voor ontslag aan:
  - a. de regels die golden op het moment waarop de werknemer boventallig is geworden, voor de werknemer die voor 1 januari 2020 boventallig is geworden, op grond van artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra; of
  - b. de artikelen in de Ontslagregeling voor een werknemer die op of na 1 januari 2020 boventallig is geworden.
6. Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, wordt per groep van uitwisselbare functies uitgegaan van de functies die op de peildatum voorkomen in het organogram van het organisatieonderdeel, dat volgens het reorganisatiebesluit wordt gereorganiseerd. Artikel 14 van de Ontslagregeling is niet van toepassing.