



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Kwaliteits Controle Bureau

1 januari 2026 tot en met 31 december 2026

Kwaliteits Controle Bureau (KCB)

Louis Pasteurlaan 6 – Postbus 420 – 2700 AK Zoetermeer

Telefoon 088- 308 8200 – Email kcb@kcb.nl – www.kcb.nl



Inhoud

INLEIDING.....	6
Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN	7
1.1 Begripsbepalingen	7
1.2 Looptijd cao	8
1.3 Toepassing van de cao.....	9
1.4 Deeltijd.....	9
1.5 Verplichtingen van het KCB.....	9
1.6 Jouw verplichtingen.....	10
1.7 Verplichtingen vakbond CNV	10
Hoofdstuk 2 JOUW ARBEIDSOVEREENKOMST	12
2.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	12
2.2 Proeftijd	12
Hoofdstuk 3 HET EINDE VAN JOUW ARBEIDSOVEREENKOMST	13
3.1 Opzegging van je arbeidsovereenkomst.....	13
3.2 Beëindiging van rechtswege	13
3.3 Aanzegtermijn.....	13
Hoofdstuk 4 STANDPLAATS, REISTIJD, ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN, COMPENSATIE EN TOESLAGEN, OVERWERK, WEEKENDDIENSTEN, WERKEN OP FEESTDAGEN EN CONSIGNATIEDIENSTEN	14
4.1 Standplaats	14
4.2 Reistijd	14
4.3 Arbeidsduur	14
4.4 Werktijden	14
4.5 Algemeen	15
4.6 Overwerk	16
4.6.1 Afspraken over overwerk.....	16
4.6.2 Toeslag en compensatie voor overwerk.....	16
4.7 Werken tussen 20.00 en 06.00 van maandag t/m vrijdag	16
4.8 Weekenddiensten.....	16
4.8.1 Inroosteren weekenddiensten.....	16
4.8.2 Afspraken over werken in een weekend	16
4.8.3 Toeslag voor werken in het weekend.....	17
4.9 Werken op feestdagen	17

4.9.1 Inroosteren feestdagen	17
4.9.2 Afspraken over werken op feestdagen	17
4.9.3 Toeslag en compensatie voor werken op feestdagen	18
4.10 Consignatiediensten	18
4.10.1 Inroosteren consignatiediensten	18
4.10.2 Afspraken over consignatiediensten	18
4.10.3 Compensatie van gewerkte consignatieuren	19
Hoofdstuk 5 VERLOF EN ARBEIDSDUURVERKORTING	20
5.1 Algemeen	20
5.2 Wettelijk verlof en bovenwettelijk verlof	20
5.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)	21
5.4 Ben je 60 plus en wil je minder werken?	21
5.5 Feestdagen	21
5.6 Buitengewoon verlof	22
5.7 Calamiteitenverlof	22
5.8 Zorgverlof en ouderschapsverlof	22
Hoofdstuk 6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
6.1 Verlof tijdens arbeidsongeschiktheid	23
6.2 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid	23
6.3 Her-indiensttreding	24
Hoofdstuk 7. FUNCTIEWAARDERING EN SALARIS	25
7.1 Algemeen	25
7.2 Functiewaardering	25
7.3 Indeling in een salarisschaal na een functie (her)waardering	25
7.4 KCB salarissen	26
7.5 Periodieke verhoging	26
7.6 Herziening van je salarisschaal als je een hoger ingedeelde functie krijgt (promotie)	27
7.7 Herziening van je salarisschaal als je een lager ingedeelde functie krijgt (demotie)	27
7.8 Waarnemingstoeslag	27
7.9 Salarisbetaling	28
7.10 FIT-gesprekken (FIT staat voor functioneren, inzetbaarheid en toekomst)	29

Hoofdstuk 8. VAKANTIETOESLAG EN 13^E MAAND	30
8.1 Vakantietoeslag	30
8.2 Dertiende maand	30
Hoofdstuk 9. PENSIOEN EN OVERIGE REGELINGEN	31
9.1 Pensioenvoorziening	31
9.2 Algemene Nabestaanden Wet (ANW)	31
9.3 WIA-Exedent	31
9.4 WGA-Hiaat	31
9.5 Ongevallenverzekering	32
Hoofdstuk 10 STUDIEKOSTEN	33
10.1 Vergoeding studiekosten	33
10.2 Terugbetalingsregeling voor opleidingen die niet noodzakelijk zijn voor je functie	33
Hoofdstuk 11 OVERIGE VERGOEDINGEN	34
11.1 Vergoeding verblijfkosten*	34
11.2 Reiskosten	34
11.3 Vergoeding woon-werk kilometers	34
11.4 Fietsvergoeding woon-werk kilometers	35
11.5 Vergoeding openbaarvervoer	35
11.6 Kilometervergoeding dienstreizen	35
11.7 Jubileum uitkering	35
11.8 Uitkering bij overlijden	36
11.9 Vergoeding vakbond	36
11.10 Thuiswerkvergoeding	36
Hoofdstuk 12 DUURZAME INZETBAARHEID	37
12.1 Sport	37
12.2 Loopbaangesprek	37
Hoofdstuk 13 CAO STUDIE AFSPRAKEN	38
13.1 ORBA-functiewaarderingsmethodiek	38
13.2 Regulier overleg CNV-KCB	38
Hoofdstuk 14 ONDERTEKENING	39
BIJLAGE 1 FUNCTIENAMEN EN SALARISSCHALEN	40



BIJLAGE 2	REGELING WACHTGELD	41
BIJLAGE 3	REGELING UITKERINGEN BIJ ONTSLAG	45
BIJLAGE 4	RELEVANTE WETTELIJKE BEPALINGEN TER INFORMATIE.....	49



INLEIDING

Vanaf 1 januari 2017 heeft het KCB een cao en voert CNV de onderhandelingen namens de werknemers van het KCB. Ook in 2025 heeft CNV de onderhandelingen gevoerd. De werknemers die lid zijn van CNV hebben stemrecht. Het KCB en CNV zijn een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan. De vakbondsleden die hebben gestemd, hebben met een meerderheid van stemmen ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor de cao van 2026.

De ondergetekenden:

Het KCB gevestigd te Zoetermeer en CNV gevestigd te Utrecht, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan met de navolgende inhoud:

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Begripsbepalingen

KCB	Werkgever; de Stichting KCB of Stichting KCB-Ondersteuning (in deze cao beide genoemd KCB), waarmee jij een schriftelijke arbeidsovereenkomst hebt gesloten in de zin van Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
Werknemer	De persoon waarmee het KCB een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten in de zin van Artikel 7:610 BW.
Stagiair	De persoon met wie het KCB een stageovereenkomst heeft gesloten (niet zijnde een arbeidsovereenkomst).
Functie	Alle werkzaamheden die jij gaat uitvoeren zoals omschreven in je functiebeschrijving, die is gewaardeerd op grond van het bij het KCB geldende functiewaarderingssysteem Bakkenist.
Voltijds	Dienstverband van 40 arbeidsuren per week, inclusief 2 uur ADV.
Deeltijd	Dienstverband met minder dan 40 arbeidsuren per week, inclusief ADV uren naar rato.
Werkweek	De met jou overeengekomen arbeidsduur per week.
Arbeidsduur	Je arbeidsduur is het in de arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren (incl. ADV-uren).
Roostertijd	De volgens het dienstrooster ingeroosterde arbeidsduur.
ADV-uren	Uren waarop niet wordt gewerkt i.v.m. arbeidsduurvermindering.
Compensatie-uren	Is compensatie in tijd van - op verzoek van het KCB - meer gewerkte uren dan de arbeidsuren die zijn afgesproken in je arbeidsovereenkomst.
Toeslaguren	Is compensatie in tijd van: <ul style="list-style-type: none"> • de toeslag (25%) voor overwerkuren • de toeslag (25%) voor werken op maandag t/m vrijdag tussen 20:00 en 06:00 uur • de toeslag (50%) voor werken op zaterdag en (100%) voor werken op zondag/feestdag.
Toeslag	Is compensatie door uitbetaling van: <ul style="list-style-type: none"> • de toeslag (25%) voor overwerkuren • de toeslag (25%) voor werken op maandag t/m vrijdag tussen 20:00 en 06:00 uur • de toeslag (50%) voor werken op zaterdag en (100%) voor werken op zondag/feestdag.
Feestdagen	Een feestdag is een door de wet of overheid officieel erkende dag, die in deze cao als zodanig is aangewezen, waarop de werknemer recht kan hebben op verlof met behoud van loon of waarop bijzondere regels gelden, zoals toeslagen en compensatie bij werken. Zie hiervoor artikel 4.5 en hoofdstuk 4.9.

Buitengewoon verlof	Buitengewoon verlof is verlof dat de werkgever aan de werknemer verleent voor bijzondere omstandigheden die niet onder regulier verlof vallen, zoals vastgelegd in deze cao bij punt 5.6.
Diensttijd	De tijd die is verstreken sinds de dag waarop je in dienst bent gekomen bij het KCB, zonder onderbreking langer dan zes maanden en een dag.
Salarisschaal	De voor de functie vastgestelde reeks van opeenvolgende bedragen, zoals opgenomen in hoofdstuk 7
Periodiek	Een trede binnen een salarisschaal
Max. schaalsalaris	Het hoogste bedrag van een salarisschaal
Persoonlijke toeslag	Toeslag op basis van schriftelijk gemaakte afspraken met een individuele werknemer.
Bruto maandsalaris	Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen vaste bruto loon per maand, inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen en exclusief vergoedingen en overige emolumenten.
Vakantietoeslag	8% van 12 maanden bruto salaris.
13 ^e maand	8,33% van 12 maanden bruto salaris.
Uurloon	Bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag en dertiende maand, gedeeld door 164,67 uur (bij een voltijds dienstverband).
Uurloon naar maandloon	Bruto maandsalaris gedeeld door 164,67 (bij een voltijds dienstverband).
Jaarsalaris	12x het bruto maandsalaris, verhoogd met 8% vakantietoeslag en 8,33% 13e maand.
Letterschalen en cijferschalen	Waar in de cao tekst staat dat een regeling van toepassing is t/m salarisschaal F geldt dat ook voor de cijferschalen t/m salarisschaal 6
Woon- werkverkeer	De afstand tussen woonadres en standplaats.
Standplaats	De plaats (van) waar (uit) de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.
Proeftijd	De in de arbeidsovereenkomst afgesproken wettelijke periode waarin zowel het KCB als jij kunnen beslissen de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen.
KCB-kantoor	Het hoofdkantoor of een rayon- of bijkantoor van het KCB.
Huwelijk	In deze cao wordt een huwelijk gelijkgesteld aan een geregistreerd partnerschap en een samenlevingscontract in de zin van het Burgerlijk Wetboek.
Partner	Partner: Hieronder wordt verstaan: <ul style="list-style-type: none"> • je wettige echtgenoot; • je wettelijk geregistreerde partner; • de persoon, met wie jij een gezamenlijke huishouding voert.
Ondernemingsraad	De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden

1.2 Looptijd cao

De looptijd van de cao is van 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist op 31 december 2026.

1.3 Toepassing van de cao

Met de inwerkingtreding van deze cao komen alle rechten voortvloeiend uit eerdere collectieve regelingen te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit deze cao. Individuele aanspraken die niet voortvloeien uit een eerdere collectieve regeling blijven echter van kracht, tenzij daarover uitdrukkelijke andere afspraken worden gemaakt in de cao.

1.4 Deeltijd

Tenzij elders anders is bepaald in deze cao, geldt voor de toekenning van arbeidsvoorwaarden in het geval van deeltijdarbeid dat:

1. Arbeidsvoorwaarden die zijn gekoppeld aan een beloning zoals salaris, uitkeringen, (minimum) toeslagen, verlof en ADV-rechten gelden naar evenredigheid van je dienstverband.
2. Arbeidsvoorwaarden die gaan over het vergoeden van kosten, worden volledig toegekend.

1.5 Verplichtingen van het KCB

1. In het kader van goed werkgeverschap verplicht het KCB zich deze cao na te leven naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.
2. Het KCB gaat een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst met je aan. In je arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de cao en het personeelshandboek. De cao en het personeelshandboek maken beide onderdeel uit van je arbeidsovereenkomst. In het personeelshandboek mogen geen bepalingen staan die in strijd zijn met de cao.
3. Als privaatrechtelijke ZBO is het KCB een overheidswerkgever en valt het KCB onder de Wet normalisering rechtspositie Ambtenaren (WNRA). Het KCB is daarom verplicht je de Eed of Belofte te laten afleggen. Dit gebeurt binnen drie maanden nadat je in dienst bent gekomen bij het KCB.
4. Het KCB geeft je online toegang tot de geldende cao en tot het personeelshandboek in Manual Master.
5. Het KCB zorgt voor goede arbeidsomstandigheden.
6. Het KCB geeft je aanwijzingen, verstrekt voorschriften, stelt zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking en zal als het nodig is zorgen voor (medische) begeleiding.
7. Het KCB biedt je de mogelijkheid deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek (PMO).
8. Het KCB is verplicht tot geheimhouding van jouw gegevens, tenzij het KCB wettelijk is verplicht gegevens te verstrekken of jij toestemming geeft tot het verstrekken van jouw gegevens.
9. Omdat de contributie die vakbondsleden betalen deels wordt besteed ten behoeve van niet-vakbondsleden, past het KCB de zgn. AWWN-regeling toe. Dit houdt in dat het KCB een bijdrage betaald aan de vakbond.
10. Het KCB is bereid de kosten te vergoeden van de CNV-pensioenadviseur, als deze kosten redelijk zijn en worden gemaakt in overleg.
11. Als je politieke werkzaamheden verricht zal het KCB dit faciliteren conform artikel 7:643 BW.

1.6 Jouw verplichtingen

1. Er wordt van je verwacht dat je de belangen van het KCB altijd goed behartigt, ook als daar niet uitdrukkelijk opdracht voor is gegeven.
2. In het kader van goed werknemerschap leef je de regels na die gelden bij het KCB.
3. Je legt de Eed of Belofte af binnen drie maanden nadat je bij het KCB bent komen werken. Je ondertekent een formulier waarin de regels staan waaraan je je zult houden. De achterliggende gedachte is dat je hiermee uitspreekt dat je je bewust bent van je bijzondere positie in de samenleving.
4. Als werknemer van het KCB conformeer je je aan het KCB Normen en Waardenkader. In het Normen en Waardenkader zijn afspraken vastgelegd die niet in de wet staan, maar belangrijk genoeg zijn om vast te leggen. Het is een code waarin afspraken zijn vastgelegd die je aanzetten tot nadenken over lastige vragen, overleg stimuleert en je aanmoedigt je zorgen te uiten. Deze afspraken zijn wederkerig en niet vrijblijvend.
5. Je voert werkzaamheden uit die redelijkerwijze van je kunnen worden verlangd. Je voert je werkzaamheden zo goed mogelijk uit en volgt daarbij alle aanwijzingen en verstrekte voorschriften op.
6. Je bent verplicht tot geheimhouding m.b.t. aangelegenheden waarover het KCB je geheimhouding heeft opgelegd en je moet gegevens en informatie geheimhouden waarvan je redelijkerwijs kunt begrijpen dat ze vertrouwelijk zijn. Je mag deze informatie niet verstrekken aan derden, op welke manier dan ook. Deze verplichting geldt niet als je op grond van de wet verplicht mededelingen moet doen en/of informatie moet verstrekken. Geheimhouding is ook opgenomen in je arbeidsovereenkomst.
7. Als je bij het KCB werkt voer je je werkzaamheden onafhankelijk uit. Er mag nooit sprake zijn van belangenverstremgeling. Als inspecteur onderteken je een verklaring m.b.t. onpartijdigheid en nevenactiviteiten.
8. Eventuele nevenactiviteiten of werkzaamheden die je verricht als zelfstandige moet je, i.v.m. eventuele belangenverstremgeling altijd vooraf overleggen met je leidinggevende. Als je nevenactiviteiten uitvoert voor derden, moet je het KCB hierover schriftelijk informeren. Als het KCB bezwaar maakt tegen het uitvoeren van nevenactiviteiten of tegen het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige is het verboden deze werkzaamheden uit te voeren. Het KCB zal schriftelijk motiveren waarom geen toestemming wordt gegeven voor het uitvoeren van nevenactiviteiten.
9. Met inachtneming van de wettelijke voorschriften en bepalingen in deze cao, kan van je worden verlangd dat je ook moet werken buiten de tijden van 06.00 tot 20.00 uur.
10. Je leeft de aanwijzingen en voorschriften na, zoals bepaald in de Arbwet. Je gebruikt daadwerkelijk de jou ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen.
11. Mocht jij onverhoopt arbeidsongeschikt worden en kan het KCB een schadevergoeding vorderen van derden, dan verstrek je het KCB de benodigde informatie.

1.7 Verplichtingen vakbond CNV

1. CNV verplicht zich dat deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wordt nagekomen.

2. CNV wijst maximaal 5 kaderleden aan, die dezelfde rechtsbescherming krijgen als OR-leden.

Hoofdstuk 2 JOUW ARBEIDSOVEREENKOMST

In de arbeidsovereenkomst staan de afspraken tussen jou en het KCB.

In jouw arbeidsovereenkomst staat in ieder geval:

- De datum vermeld waarop je in dienst treedt;
- Of de overeenkomst geldt voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- De duur van je proeftijd;
- Je functie. Voor je functieomschrijving wordt verwezen naar Fit-to-Position of vergelijkbaar systeem;
- Je standplaats;
- Het afgesproken aantal uur per week dat je gaat werken voor het KCB;
- In welke salarisschaal en welke periodiek je bent ingedeeld;
- Wat je bruto maandsalaris is;
- Dat je eventuele nevenfuncties altijd vooraf moet overleggen met je leidinggevende, i.v.m. eventuele belangenverstrengeling;
- Dat je geheimhoudingsplicht hebt;

2.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Als het KCB met jou een arbeidsovereenkomst aangaat voor bepaalde tijd, dan worden de begin- en einddatum vermeld van de periode die vooraf met je is afgesproken. Het KCB kan je maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden in een periode van drie jaar. Het KCB streeft ernaar waar mogelijk eerder dan de gebruikelijke termijn van drie jaar een arbeidsovereenkomst om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op voorwaarde van goed functioneren van de werknemer (Fit-gesprek) en beschikbare formatieruimte.

2.2 Proeftijd

Het KCB volgt de wettelijke vereisten ten aanzien van de proeftijd. Tijdens de proeftijd kunnen zowel jij als het KCB de arbeidsovereenkomst per direct beëindigen.

Hoofdstuk 3 HET EINDE VAN JOUW ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 Opzegging van je arbeidsovereenkomst

Als er in je arbeidsovereenkomst geen opzegtermijn is genoemd en jij zegt op, dan geldt de wettelijke opzegtermijn van 1 maand.

Als je arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door het KCB, dan gelden de wettelijke opzegtermijnen.

3.2 Beëindiging van rechtswege

Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd, eindigt deze zodra de afgesproken tijd is verstreken. Wel is een aanzegtermijn van toepassing van 1 maand. Op de dag waarop je je AOW-gerechtigde leeftijd bereikt eindigt je arbeidsovereenkomst zonder opzegging van rechtswege.

Indien het voor de bedrijfsvoering van het KCB van belang is kan het KCB een werknemer, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een tijdelijk contract aanbieden conform de dan geldende wettelijke regelgeving.

3.3 Aanzegtermijn

Als jij en het KCB een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben afgesloten van 6 maanden of langer, geldt een aanzegtermijn. Dit betekent dat je uiterlijk 1 maand voordat je contract afloopt schriftelijk door het KCB wordt geïnformeerd of je arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet. Als je tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, wordt vermeld onder welke arbeidsvoorwaarden. Als in je tijdelijke arbeidsovereenkomst direct is aangegeven dat geen sprake zal zijn van een opvolgend contract, is daarmee ook voldaan aan de aanzeggingsverplichting.

Hoofdstuk 4 **STANDPLAATS, REISTIJD, ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN, COMPENSATIE EN TOESLAGEN, OVERWERK, WEEKENDDIENSTEN, WERKEN OP FEESTDAGEN EN CONSIGNATIEDIENSTEN**

4.1 Standplaats

Je hebt een standplaats toegewezen gekregen. De standplaats is het KCB-kantoor waar of van waaruit je gewoonlijk je werkzaamheden verricht. Standplaats thuis wordt niet meer toegekend. Medewerkers die standplaats thuis hebben behouden deze standplaats.

Als het voor de voortgang, continuïteit van het werk of behoud van kwalificaties noodzakelijk is, is het in onderling overleg mogelijk dat je werkzaamheden uitvoert in een ander rayon. Als je langer dan 1 maand wordt ingezet in een ander rayon worden de afspraken hierover schriftelijk vastgelegd.

4.2 Reistijd

De reistijd vanuit huis naar je standplaats is geen werktijd. Als je werkt op een zaterdag, zondag of een feestdag, is reistijd wel werktijd.

Als je vanuit huis direct naar een inspectielocatie rijdt, of van een inspectielocatie direct naar huis, dan gelden het eerste en het laatste halfuur van je reistijd niet als werktijd.

Heb je standplaats thuis dan is het eerste en het laatste halfuur van je reistijd per dag geen werktijd.

Op uren geregistreerd als reistijd van maandag t/m vrijdag zijn geen toeslagen van toepassing.

4.3 Arbeidsduur

- a. Bij een voltijds dienstverband is de standaard arbeidsduur 40 uur per week verdeeld over 5 dagen. Dit is inclusief 2 ADV-uren. Voor medewerkers met een deeltijddienstverband geldt dit naar rato.
- b. De werkweek loopt van maandag tot en met zondag.
- c. Weekenddiensten zijn onderdeel van de werkweek.

4.4 Werktijden

De werktijden vallen binnen de arbeidstijdenwet.

Over de invulling van werktijden op het hoofdkantoor worden individuele afspraken gemaakt.

Werk je in de buitendienst dan ligt je reguliere werktijd tussen 06.00 en 20.00 uur. Inspecteurs en planners worden per kwartaal vooruit ingeroosterd.

Je schrijft je werktijd in het tijdschrijfsysteem. Als er geen inspecties zijn tot einde roostertijd, kan je andere werkzaamheden uitvoeren (bijv. administratie, lezen instructies, etc.). In overleg met de planning kan je dit thuis of op kantoor doen, afhankelijk van het soort werk. Je kan er ook voor kiezen compensatie-uren of verlof op te nemen. Hier goed mee omgaan vraagt redelijkheid van de managers operatie, de planners en van jou.

4.5 Algemeen

Voor medewerkers t/m salarisschaal F geldt dat je aan het eind van het jaar maximaal 2x het met jou in je arbeidsovereenkomst afgesproken aantal uren per week (= bij een voltijds dienstverband 80 uur) uit compensatie en/of toeslagen kan toevoegen aan je compensatie- of toeslaguren tegoed van het volgende jaar. Compensatie- en toeslaguren moeten worden opgenomen in het jaar dat ze zijn toegevoegd. Toegevoegde compensatie- en toeslaguren die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn bijgeschreven vervallen anders aan het einde van dat jaar (bijv. uren uit 2025 worden bijgeschreven in 2026 en vervallen 31-12-2026), tenzij je niet in de gelegenheid bent gesteld ze op te nemen. Compensatie-uren worden verrekend per kalenderjaar (niet meer van april tot april).

Compensatie- en toeslaguren worden apart geregistreerd.

***Toeslagen genoemd in bovenstaand overzicht cumuleren niet, de hoogste toeslag geldt**

Werkweek	Maandag tot en met zondag.	Een fulltimer werkt gemiddeld 40 uur per week verdeeld over 5 weekdays.			
Maandag t/m vrijdag		06:00	20:00	uur	
Werken op zaterdag en/of zondag	Reguliere werktijden in het weekend	08:30	16:30	uur	
	Op zondag kan de bedrijfstijd worden verlengd tot		17:30	uur	
	Einde ochtend	12:30		uur	
	Inroosteren kan per 8 of 4 uur	8		uur	
		4		uur	
Lunch- en reistijd is	werktijd				
Toeslag werken op zaterdag of zondag	Toeslag* werken op Zaterdag	50% van het basis uurloon			
	Toeslag* werken op Zondag	100% van het basis uurloon			
Werken op een feestdag	Reguliere werktijden op een feestdag	08:30	16:30	uur	
	Op een feestdag kan de bedrijfstijd worden verlengd tot		17:30	uur	
	Einde ochtend	12:30		uur	
	Inroosteren kan per 8 of 4 uur	8		uur	
		4		uur	
Lunch- en reistijd	is werktijd				
Toeslag voor het werken op een feestdag	Toeslag*	100% van het basis uurloon			Compensatie van de feestdag uren
Werken op weekdays tussen 20:00 en 06:00 uur	Toeslag*	25% van het basis uurloon			

4.6 Overwerk

Er is sprake van overwerk als je op verzoek van het KCB meer uren werkt dan het met jouw overeengekomen aantal arbeidsuren per werkweek.

4.6.1 Afspraken over overwerk

- a. Je hebt vooraf toestemming nodig van een manager operatie of een afdelingshoofd om te mogen overwerken.
- b. Als je je werk voorbereid en/of afmaakt en dit duurt korter dan een kwartier per dag, is dit geen overwerk.

4.6.2 Toeslag en compensatie voor overwerk

- a. Vanaf salarisschaal G of hoger (of 7 of hoger in het oude systeem) heb je geen recht op overwerktoeslag.
- b. T/m salarisschaal F is de toeslag voor overwerk 25% van het basis uurloon.
- c. De toeslag voor overwerk kan worden gecompenseerd in geld of vrije tijd.
- d. Uitbetalen in geld gebeurt maandelijks, in de tweede maand na de maand waarin je hebt overgewerkt (bijv. overgewerkt in januari = uitbetaald in maart). Uitbetaling is inclusief 8% vakantietoeslag en 8,33% 13^e maand.
- e. Voor medewerkers t/m salarisschaal F geldt dat als je overwerktoeslag niet hebt laten uitbetalen in geld en niet hebt gecompenseerd in tijd, deze uren aan het einde van het jaar:
 - of alsnog worden uitbetaald (opgeven voor 10 december aan de loonadministratie)
 - of in januari van het volgende jaar worden toegevoegd als tegoed compensatie-uren (zie artikel 4.5).
- f. De toeslagen uit de cao cumuleren niet, de hoogste toeslag telt.
- g. Overuren worden gecompenseerd. In overleg met jou plant de planner overuren in als vrije uren, of, als je werkt op het (hoofd)kantoor, plan je je overuren in overleg met je leidinggevende in als vrije uren. Het gaat om de gewerkte uren zonder de toeslagen. Dit gebeurt bij voorkeur in dezelfde week of in de week nadat je hebt overgewerkt. Lukt dat niet, dan compenseer je je overuren in principe binnen 3 maanden.

4.7 Werken tussen 20.00 en 06.00 van maandag t/m vrijdag

Als je in opdracht van het KCB werkt van maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur krijg je een toeslag van 25% van je basis uurloon. Voor de toeslag gelden dezelfde regels als genoemd onder 4.6.2.

4.8 Weekenddiensten

4.8.1 Inroosteren weekenddiensten

Binnen de kaders van de met jouw afgesproken arbeidsduur en de arbeidstijdenwet is het uitgangspunt dat je, als je functie hiervoor in aanmerking komt, wordt ingeroosterd voor weekenddiensten. Weekenddiensten worden ingeroosterd per kwartaal.

4.8.2 Afspraken over werken in een weekend

- a. Weekenddiensten worden landelijk ingedeeld (over de rayons heen).

- b. De reguliere werktijden in het weekend liggen tussen 08.30 en 16.30 uur.
- c. Op zondag bestaat de mogelijkheid de werktijd te verlengen tot 17.30 uur.
- d. Om 12.30 eindigt de ochtend en start de middag.
- e. Als je eerder moet vertrekken dan je roostertijd om op tijd bij je eerste inspectie te zijn, start je werktijd op het moment dat je vertrekt (start reistijd). Hetzelfde geldt als je terugreis niet binnen de roostertijd valt. Je werktijd eindigt dan op het moment dat je thuiskomt.
- f. Weekenddiensten worden ingeroosterd per dag of per dagdeel, waarbij een dagdeel bestaat uit 4 aaneengesloten uren. Als het aantal ingeroosterde en gewerkte uren op een dag minder is dan een dagdeel, wordt tenminste een dagdeel gerekend.
- g. Als je werkt op zaterdag of zondag wordt zowel je lunch- als de reistijd gezien als werktijd. De planner plant je reistijd en de inspecties zoveel mogelijk in binnen de roostertijd. Doordat je lunch- en reistijd worden toegevoegd, kan het voorkomen dat je uitkomt boven je roostertijd.
- h. Medewerkers die voor 1 januari 2017 bezwaar hebben gemaakt tegen werken op zondag kunnen niet worden verplicht op zondag te werken.

4.8.3 Toeslag voor werken in het weekend

- a. Voor werken op zaterdagen en/of zondagen geldt geen overwerktoeslag.
- b. De toeslag voor werken op zaterdagen is 50% van je basis uurloon.
- c. De toeslag voor werken op zondagen is 100% van je basis uurloon.
- d. De toeslag voor gewerkte uren op zaterdag en zondag kan worden uitbetaald in geld of vrije tijd.
- e. Het opnemen van toeslaguren in vrije tijd gaat in overleg met de planner
- f. Uitbetalen in geld gebeurt maandelijks, in de tweede maand na de maand waarin je hebt gewerkt op zaterdag of zondag (bijv. op zaterdag of zondag gewerkt in januari = uitbetaald in maart). Uitbetaling is inclusief 8% vakantietoeslag en 8,33% 13^e maand.
- g. De toeslagen uit deze cao cumuleren niet, de hoogste toeslag telt.

4.9 Werken op feestdagen

4.9.1 Inroosteren feestdagen

Binnen de kaders van de met jouw afgesproken arbeidsduur en de arbeidstijdenwet is het uitgangspunt dat je, als je functie hiervoor in aanmerking komt, in overleg wordt ingeroosterd om te werken op feestdagen.

4.9.2 Afspraken over werken op feestdagen

- a. Feestdagdiensten worden landelijk ingedeeld (over de rayons heen).
- b. De normale werktijden tijdens feestdagen liggen tussen 08.30 en 16.30 uur.
- c. Op een feestdag bestaat de mogelijkheid de werktijd te verlengen tot 17.30 uur.
- d. Om 12.30 eindigt de ochtend en start de middag.
- e. Als je eerder moet vertrekken dan je roostertijd om op tijd bij je eerste inspectie te zijn, start je werktijd op het moment dat je vertrekt (start reistijd). Hetzelfde geldt als je terugreis niet binnen de roostertijd valt. Je werktijd eindigt dan op het moment dat je thuiskomt.
- f. Feestdagen worden ingeroosterd per dag of per dagdeel, waarbij een dagdeel bestaat uit 4 aaneengesloten uren. Als het aantal ingeroosterde en gewerkte uren op een dag minder is dan een dagdeel, wordt tenminste een dagdeel gerekend.

- g. Als je werkt op een feestdag wordt zowel je lunch- als de reistijd gezien als werktijd. De planner plant je reistijd en de inspecties zoveel mogelijk in binnen de roostertijd. Doordat je lunch- en reistijd worden toegevoegd, kan het voorkomen dat je uitkomt boven je roostertijd.
- h. Medewerkers die voor 1 januari 2017 bezwaar hebben gemaakt tegen het werken op zondag kunnen niet worden verplicht op feestdagen te werken.

4.9.3 Toeslag en compensatie voor werken op feestdagen

- a. Voor werken op feestdagen geldt geen overwerktoeslag.
- b. Als je werkt op een feestdag blijf je recht houden op compensatie van de feestdag-uren in vrije tijd. In overleg met de planner worden de gemiste feestdag-uren gecompenseerd in vrije tijd.
- c. De toeslag voor werken op feestdagen is 100% van je basis uurloon.
- d. De toeslag voor gewerkte uren op feestdagen kan worden uitbetaald in geld of vrije tijd.
- e. Het opnemen van uren in vrije tijd gaat in overleg met de planner.
- f. Uitbetalen in geld gebeurt maandelijks, in de tweede maand na de maand waarin je hebt gewerkt op een feestdag (bijv. op een feestdag gewerkt in januari = uitbetaald in maart). Uitbetaling is inclusief 8% vakantietoeslag en 8,33% 13^e maand.
- g. De toeslagen uit de cao cumuleren niet, de hoogste toeslag telt.

4.10 Consignatiediensten

4.10.1 Inroosteren consignatiediensten

Binnen de kaders van de met jouw afgesproken arbeidsduur en de arbeidstijdenwet is het uitgangspunt dat je, als je functie hiervoor in aanmerking komt, wordt ingeroosterd voor consignatiediensten. Consignatie is een ingeroosterde periode waarin je beschikbaar moet zijn, omdat je kan worden opgeroepen om zo snel mogelijk te gaan werken. Consignatiediensten worden ingeroosterd per kwartaal.

Functies die in aanmerking komen voor consignatiediensten:

Inspecteurs, MO's, (assistent)planners, (vak)specialisten fytosanitaire zaken, (vak)specialisten kwaliteitszaken en medewerkers van de afdeling ICT.

Op dit moment kennen we de volgende consignatiediensten:

Weekendconsignatie:	op een zaterdag of zondag van 08:30 tot 16:30 uur, of een deel daarvan
Avondconsignatie:	tussen 16.45 en 20.00 uur, of een deel daarvan
Weekconsignatie:	7 aaneengesloten dagen gedurende de afgesproken uren, met uitzondering van je reguliere arbeidstijd per week

4.10.2 Afspraken over consignatiediensten

- a. Als je bent ingeroosterd voor consignatie moet je bereikbaar zijn. Indien nodig word je opgeroepen om zo snel mogelijk te kunnen gaan werken.
- b. Inspecteurs worden maximaal 4 x per jaar ingeroosterd voor een weekendconsignatie.
- c. Overige medewerkers worden evenredig geconsigneerd.

- d. Gewerkte tijd bij weekendconsignatie: het weekenddagdeel waarin de oproep om te werken plaatsvindt, minimaal gelijk aan 4 uur werktijd.
- e. Gewerkte tijd bij avondconsignatie: de tijd tot eindtijd waarop je de laatste werkzaamheid afrondt.
- f. Gewerkte tijd bij weekconsignatie: de tijd tot eindtijd waarop je de laatste werkzaamheid afrondt.
- g. Als je werkt tijdens je consignatie krijg je voor die uren je reguliere loon uitbetaald en ontvang je de van toepassing zijnde toeslag.
- h. Je consignatievergoeding vervalt voor gewerkte uren tijdens je consignatie.
- i. Voor de uren dat je bent ingeroosterd voor consignatie maar niet werkt, heb je recht op consignatievergoeding tot de eindtijd van je consignatiedienst.
- j. Indien nodig worden medewerkers van de afdeling ICT geconsigneerd voor weekconsignatie.
- k. Toeslagen in de cao cumuleren niet, de hoogste toeslag geldt.

4.10.3 Compensatie van gewerkte consignatieuren

- a. Gewerkte uren tijdens je consignatie worden gecompenseerd. In overleg met jou plant de planner of afdelingshoofd gewerkte uren tijdens consignatie in als vrije uren, zodat deze daarmee zijn gecompenseerd. Het gaat om gewerkte uren zonder toeslagen. Dit gebeurt bij voorkeur in dezelfde week of in de week na de dag dat je hebt gewerkt tijdens de consignatiedienst. Lukt dat niet dan compenseer je je uren in principe binnen 3 maanden.

4.10.4 Consignatievergoeding

Alle consignatievergoedingen zijn geïndexeerd met de voor 2026 afgesproken verhoging van 2,8%.

- 1. Vergoeding weekendconsignatie: € 6,50 per uur
- 2. Vergoeding avondconsignatie: € 6,50 per uur
- 3. Vergoeding weekconsignatie: € 406,37 per week

Hoofdstuk 5 VERLOF EN ARBEIDSDUURVERKORTING

5.1 Algemeen

Omdat het KCB vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en in het kader van duurzame inzetbaarheid een goede balans tussen werk en privé belangrijk vindt, word je regelmatig gestimuleerd verlof- en ADV-uren op te nemen.

Het opnemen van wettelijk- en bovenwettelijk verlof en ADV-uren gaat altijd in overleg en met toestemming van je leidinggevende. In de roosterplanning wordt rekening gehouden met de uit te voeren werkzaamheden en de bezetting per rayon of afdeling.

Als je bij het KCB in dienst komt na 1 januari of je verlaat het KCB voor 31 december, heb je dat jaar recht op het aantal verlof- en ADV-uren naar rato van het aantal kalenderdagen dat je in dienst bent. Het aantal verlof- en ADV-uren wordt naar boven afgerond, op hele uren.

5.2 Wettelijk verlof en bovenwettelijk verlof

Bij een voltijds dienstverband, heb je per kalenderjaar recht op wettelijke verlofuren en bovenwettelijke verlofuren volgens onderstaande tabel.

Leeftijd in jaren	Wettelijk verlof in uren*	Bovenwettelijk verlof in uren*
Tot 40	160	31
40 t/m 44	160	46
45 t/m 49	160	54
50 t/m 54	160	61
55 t/m 59	160	69
60 tot AOW	160	62

* Heb je een deeltijd dienstverband, dan geldt bovenstaande tabel naar rato.

- De wettelijke verlofuren die je niet hebt opgenomen in het kalenderjaar, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.
- Bovenwettelijke verlofuren vervallen vijf jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.
- Ieder jaar tussen 1 en 10 december kan je je bovenwettelijke verlofuren verkopen.
- De bovenwettelijke verlofuren mag je verkopen tot het maximum van het in dat jaar toegekende aantal bovenwettelijke verlofuren. De bovenwettelijke uren die je hebt verkocht worden afgerekend tegen het uurloon dat je op dat moment hebt, inclusief vakantietoeslag en 13^e maand.

5.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Bij een voltijds dienstverband, heb je per kalenderjaar recht op:

Leeftijd in jaren	ADV-uren*
Tot het jaar waarin je 60 wordt	104
In het jaar dat je 60 wordt tot AOW-leeftijd	104 + 130 senioren ADV

* Heb je een deeltijd dienstverband, dan geldt bovenstaande tabel naar rato.

- Ieder jaar tot 1 april kan je extra ADV-uren aankopen, met een maximum van 104 uur bij een voltijds dienstverband.
- Ieder jaar tussen 1 en 10 december kan je ADV-uren verkopen, met een maximum van 104 uur bij een voltijds dienstverband. Heb je een deeltijd dienstverband, dan wordt het maximaantal ADV-uren dat je kan verkopen berekend naar rato.
- De ADV-uren die je hebt gekocht of verkocht worden afgerekend tegen het uurloon dat je op dat moment hebt, inclusief vakantietoeslag en 13e maand.
- Je mag niet in hetzelfde kalenderjaar ADV-uren aankopen en verkopen.
- Niet opgenomen ADV-uren en Senioren ADV-uren vervallen na afloop van het kalenderjaar waarin je ze hebt gekregen, tenzij je niet in de gelegenheid bent gesteld ze op te nemen.

5.4 Ben je 60 plus en wil je minder werken?

Als je 60 plus bent kan je als je dat wil, naast de in artikel 5.3 genoemde 104 uur ADV nog maximaal 30 extra uur senioren ADV bijkopen. Met deze verruiming faciliteert het KCB een 4-daagse werkweek voor 60-plussers. Bij een deeltijd dienstverband wordt het maximaantal ADV-uren dat je kan aankopen berekend naar rato. Als je gebruik maakt van deze verruiming, is de voorwaarde dat je al je ADV-uren inplant op regelmatige wijze. In het jaar dat je 60 jaar wordt, word je over deze regeling geïnformeerd door PZ. Je kan per jaar aangeven of je gebruik wil maken van de regeling. Als er in de toekomst een andere regeling komt, krijg je de mogelijkheid over te stappen.

5.5 Feestdagen

In deze cao worden de volgende dagen beschouwd als een feestdag:

Naam feestdag	Datum
Nieuwjaarsdag	1 januari
1 ^e en 2 ^e Paasdag	
Koningsdag	27 april
Hemelvaartsdag	
1 ^e en 2 ^e Pinksterdag	
1 ^e en 2 ^e Kerstdag	25 en 26 december
Bevrijdingsdag (1x in de 5 jaar)	5 mei (2030, 2035, 2040, 2045 etc.)

5.5.1 Feestdag ruilen

Werknemers hebben de mogelijkheid om jaarlijks één van de volgende vier niet-internationale feestdagen te ruilen voor een andere feestdag die aansluit bij hun persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond: 2^e Kerstdag, 2^e Paasdag, 2^e Pinksterdag en Koningsdag.

5.6 Buitengewoon verlof

Voor de onderstaande gelegenheden heb je recht op buitengewoon verlof, met doorbetaling van salaris en toeslagen:

Gebeurtenis	Duur verlof
Ondertrouw	1 dag
Huwelijk of geregistreerd partnerschap	3 dagen
12,5-, 25-, 40-jarig jubileum huwelijks of geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk of geregistreerd partnerschap bloed- of aanverwant t/m 2 ^e graad ((groot/schoon)ouders, (klein)kind, broer/zwager, (schoon)zus)	1 dag
25-,40-, 50-, 60-jarig huwelijks jubileum (pleeg/schoon)ouders	1 dag
Geboorte kind(eren) (geboorteverlof)	5 dagen*
25-, 40-jarig dienstjubileum	1 dag
Overlijden partner of bloed- of aanverwant in 1 ^e graad ((schoon/ouders, kind)	5 dagen
Begrafenis of crematie bloed- of aanverwant in 2 ^e graad ((groot/schoon)ouders, (klein)kind, broer/zwager, (schoon)zus), oom, tante	2 dagen
Begrafenis of crematie bloed- of aanverwant in 3 ^e graad ((groot/schoon)ouders, (klein)kind, broer/zwager, (schoon)zus), oom, tante	1 dag
Verhuizing	2 dagen (max/ jaar)
Cursus ter voorbereiding op (pre)pensioen	1 week (max/jaar)
Bijwonen bijeenkomst werknemersorganisatie (vakbond)	1 week (max/jaar)
Volgen van cursussen van werknemersorganisatie (vakbond)	1 week (max/jaar)
Inzet als RSI consulent namens de vakbond	1 week (max/jaar)
Deelname aan cao-overleg of reorganisatieoverleg	1 week (max/jaar)

* 5 dagen is bij voltijdsdienstverband. Bij een deeltijdsdienstverband krijg je het aantal dagen geboorteverlof dat gelijk is aan je arbeidsduur per week. Het KCB volgt hierbij de wettelijke regels van de Rijksoverheid.

5.7 Calamiteitenverlof

Het KCB kan je calamiteitenverlof toekennen (zie PHB).

5.8 Zorgverlof en ouderschapsverlof

- Het KCB kan je zorgverlof toekennen (zie PHB). Wettelijk kortdurend zorgverlof wordt gedurende maximaal twee weken per jaar aangevuld tot 80% van je salaris met de mogelijkheid het salaris naar 100% aan te vullen door verkoop van verlofuren.

Voor overige soorten ouderschaps- en zorgverlof volgt het KCB de wetgeving.

Hoofdstuk 6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

6.1 Verlof tijdens arbeidsongeschiktheid

- Als je arbeidsongeschikt bent loopt de opbouw van je wettelijk- en bovenwettelijk verlof door.
- Als je langer dan vier weken aaneensluitend volledig arbeidsongeschikt bent, worden je jaarlijkse ADV-uren gecorrigeerd volgens onderstaande tabel.
- Met toestemming van je leidinggevende en de Arbo-arts is het mogelijk dat je met vakantie gaat tijdens je arbeidsongeschiktheid. Voor het geven van toestemming is het uitgangspunt dat je ziektebeeld niet verergert en je herstel niet wordt vertraagd. Als je toestemming hebt om met vakantie te gaan, neem je hiervoor verlof op.
- Als je tijdens je re-integratie een vrije dag wil hebben of een week of meerdere weken vakantie wil hebben, neem je verlof op. Je neemt dan een hele werkdag verlof op, dus ook voor de uren die je (nog) arbeidsongeschikt bent.

Voltijds dienstverband	Korting ADV-uren per 4 weken*
Tot 60	8 uur
Vanaf 60 t/m AOW-leeftijd	18 uur

* Heb je een deeltijd dienstverband, dan geldt bovenstaande tabel naar rato.

6.2 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid

Het recht op doorbetaling van je salaris en structurele emolumenten tijdens arbeidsongeschiktheid is uitgebreid geregeld in de wet (zie Artikel 7:629 BW). Daarom wordt in de tabel hieronder volstaan met een vermelding van het percentage van je salaris dat wordt uitbetaald, afhankelijk van de duur van je arbeidsongeschiktheid.

Periode dat je arbeidsongeschikt bent	Percentage van je salaris dat wordt betaald tijdens je arbeidsongeschiktheid (voor de uren dat je arbeidsongeschikt bent)	Percentage van je salaris dat wordt betaald tijdens je arbeidsongeschiktheid als je volledig meewerkt aan hetgeen is omschreven in je re-integratieplan	Percentage van je salaris dat wordt betaald voor de uren die je werkt (arbeid verricht)
Eerste periode van 26 weken (1 ^e halfjaar)	100%	100%	100%
Tweede periode van 26 weken (2 ^e halfjaar)	90%	100%	100%
Derde en vierde periode (week 53 t/m 104) (2 ^e jaar)	75%	85%	100%

Als je arbeidsongeschikt bent en je naar het oordeel van de bedrijfsarts naar verwachting niet herstelt binnen 2 jaar, ontvang je tijdens je arbeidsongeschiktheid tot 100% aanvulling op je salaris, zolang je in dienst bent bij het KCB.

Als je je niet houdt aan de voorschriften die gelden bij arbeidsongeschiktheid kan je recht op salaris geheel of gedeeltelijk vervallen (zie PHB).

Als je arbeidsongeschikt bent is het KCB verplicht je schriftelijk passend werk aan te bieden. Het KCB is ook verplicht je te wijzen op je recht op een second opinion. Een second opinion kan je regelen via de bedrijfsarts en/of een deskundigenoordeel bij het UWV.

6.3 Her-indiensttreding

Als je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent in de zin van de WIA wordt je arbeidsovereenkomst met het KCB, na een in de wet bepaalde periode beëindigd (Artikel 7:629 BW).

Als binnen een periode van maximaal een halfjaar (26 weken) nadat je arbeidsovereenkomst is beëindigd blijkt dat je arbeidsongeschiktheid afneemt en lager wordt dan 80-100%, heb je recht op her-indiensttreding. Voorwaarde voor her-indiensttreding is dat er voor jou geschikt werk voorhanden is bij het KCB.

Hoofdstuk 7. FUNCTIEWAARDERING EN SALARIS

7.1 Algemeen

Het KCB bepaalt je salaris d.m.v. salarisschalen en periodieken (een reeks bedragen van laag tot hoog). Je salarisschaal maakt deel uit van ons loongebouw. In het loongebouw zijn alle salarisschalen van het KCB samengebracht. De genoemde bedragen zijn brutobedragen per maand, voor een voltijds dienstverband. Je salaris wordt berekend per maand. Je functie bepaalt je salarisschaal.

7.2 Functiewaardering

Het waarderen van je functiebeschrijving wordt door KCB uitbesteed aan een extern bedrijf (HUCAG), dat de functies waardeert volgens de methode ‘analyserend vergelijken’ van Bakkenist. Een lijst met binnen het KCB vervulde en gewaardeerde functies (zoals bekend op 1 januari 2026) en de daarbij behorende functieschalen is te vinden in Bijlage 1.

7.3 Indeling in een salarisschaal na een functie (her)waardering

Je functie kan in de loop van de tijd veranderen. Een kleine verandering zal niet direct invloed hebben op de zwaarte van je functie. Als het om een grotere, belangrijke wijziging gaat, wordt voor je functie een nieuwe omschrijving gemaakt. Het initiatief gaat hierbij uit van je leidinggevende. Je leidinggevende beschrijft je functie samen met jou. Als overeenstemming is over de omschrijving, wordt je functie opnieuw gewaardeerd. Ook kan jijzelf in je jaarlijkse FIT-gesprek aan je leidinggevende vragen of je functieomschrijving kan worden aangepast en opnieuw kan worden gewogen. Als je functie is gewogen ontvang je schriftelijk bericht over de nieuwe indeling van je functie en de daaraan gekoppelde salarisschaal. Met je nieuwe functieomschrijving vervalt de garantie op het salaris dat is gekoppeld aan je oude functieomschrijving. Het onderstaande wordt dan van toepassing:

Als je nieuwe functieomschrijving is gewaardeerd kan dat volgende consequenties hebben:

1. Je functie wordt ingedeeld in dezelfde salarisschaal.
In dit geval verandert er niets aan je salaris.
2. Je functie wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal.
 - De datum van de indeling in je nieuwe salarisschaal is de datum waarop PZ per email aan HUCAG vraagt je functie te (her)waarderen.
 - Als je door de (her)waardering van je gewijzigde functieomschrijving terechtkomt in een hogere salarisschaal, word je bij de overgang minimaal 1 periodiek hoger ingedeeld dan het salaris dat je kreeg in je oude salarisschaal.
3. Je functie wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal.
 - De datum waarop je salaris wijzigt is de datum waarop PZ je schriftelijk informeert dat je functie is ingedeeld in een lagere salarisschaal.
 - Als je oude salaris lager is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, behoud je je salaris en doorloop je de reguliere periodiekstappen die je nog hebt te gaan in je nieuwe salarisschaal, tot je het maximum hebt bereikt.
Je wordt zo ingedeeld in de nieuwe schaal dat je salaris minimaal gelijk blijft.
 - Als je oude salaris hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, wordt het verschil uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toelage. Het salaris in de salarisschaal

wordt geïndexeerd conform cao afspraken. De persoonlijke toelage wordt geïndexeerd conform de loonontwikkeling van de cao-loonschalen.

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie, kan je bezwaar maken bij het KCB. Als je het niet eens bent met de beslissing die daarop volgt, kan je tegen deze beslissing in beroep gaan bij de klachtencommissie (zie procedure in Manual Master). De klachtencommissie toetst de redelijkheid en billijkheid van de op het bezwaar genomen beslissing). In de klachtencommissie zal een onafhankelijke externe deskundige, de kwaliteitsmanager (voorzitter), een medewerker van de afdeling PZ en de voorzitter van de OR plaatsnemen.

7.4 KCB salarissen

Sinds januari 2013 is er een nieuw schalensysteem, waarbij alle functies zijn ingedeeld in de schalen A t/m K. In de oude systematiek waren alle functies ingedeeld in cijferschalen (1 t/m 10). Vanaf 1 januari 2026 komen de cijferschalen te vervallen. De medewerkers die nog onder de cijferschalen vallen, gaan over naar de van toepassing zijnde letterschaal met een aangepast salaris en gaan er niet op achteruit (cao-verhogingen worden meegenomen). De letterschalen zijn hieronder weergegeven.

Vanaf 1 januari 2026 ontvang je 2,8% indexatie.

Letterschalen per 1-januari-2026				2,80%							
Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Periodiek 0	2798	2888	3110	3289	3382	3502	3912	4547	4792	5699	7160
1	2852	2943	3170	3352	3463	3587	4007	4658	4932	5867	7371
2	2906	3000	3231	3417	3547	3673	4104	4771	5076	6039	7589
3	2962	3057	3293	3483	3633	3762	4204	4888	5225	6217	7813
4	3019	3116	3357	3550	3721	3854	4306	5007	5379	6400	8044
5	3077	3176	3422	3619	3811	3948	4411	5129	5537	6589	8282
6	3137	3238	3488	3689	3904	4043	4519	5255	5699	6783	8527
7	3197	3300	3555	3761	3998	4141	4629	5383	5867	6983	8780
8		3364	3624	3834	4095	4242	4742	5515	6039	7189	9040
9		3429	3694	3908	4195	4345	4857	5650	6217	7402	9308
10						4451	4976	5788	6400	7620	9583
11									6589	7845	9868
12										8077	10160
Extra Periodiek	3259	3495	3766	3984	4297	4559	5098	5930	6783	8316	10462

7.5 Periodieke verhoging

Zolang je het maximum van je schaal nog niet hebt bereikt, krijg je jaarlijks in januari een verhoging van 1 periodiek.

De extra periodiek zoals genoemd in de tabellen hierboven wordt eenmalig toegekend als je vijf jaar op je maximum staat.

In uitzonderlijke gevallen kent de directie een extra periodieke verhoging (of een andersoortige beloning) toe, als je uitstekend functioneert.

7.6 Herziening van je salarisschaal als je een hoger ingedeelde functie krijgt (promotie)

- a. Als je een hoger ingedeelde functie gaat uitoefenen en je beschikt over de gewenste opleiding en ervaring, word je met ingang van de maand waarin je nieuwe functie ingaat ingedeeld in de bijbehorende hogere salarisschaal.
- b. Het kan voorkomen dat je nog niet voldoet aan de functie-vereisten, maar met extra begeleiding en een plan van aanpak met te realiseren doelstellingen start in een andere functie waarbij een hogere salarisschaal hoort. In dit geval kan je, voor maximaal een jaar, worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die hoort bij je nieuwe functie. Als gedurende of na afloop van de afgesproken periode blijkt dat je beschikt over de vereiste kundigheden en ervaring, word je ingedeeld in de salarisschaal die hoort bij je nieuwe functie.
- c. Als je overgaat naar een hogere salarisschaal, word je bij de overgang naar je nieuwe salarisschaal minimaal 1 periodiek hoger ingedeeld dan het salaris dat je kreeg in je oude salarisschaal. Hierbij gaat het om het naast hogere salarisbedrag in de hogere schaal, en niet om het regelnummer (periodiek) van de schaal.

7.7 Herziening van je salarisschaal als je een lager ingedeelde functie krijgt (demotie)

- a. Als je op eigen verzoek een lager ingedeelde functie gaat vervullen, word je met ingang van de maand waarin je start in je nieuwe functie ingedeeld in de bijbehorende lagere salarisschaal.
- b. Als je op verzoek van het KCB een lager ingedeelde functie krijgt i.v.m. een reorganisatie, of dat je in een volledig afgerond verbetertraject de verbeterdoelen niet hebt gerealiseerd, word je met ingang van de maand waarin je start in je nieuwe functie ingedeeld in de bijbehorende lagere salarisschaal.
 - Als je oude salaris lager is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, behoud je je salaris en doorloop je de reguliere periodiekstappen die je nog hebt te gaan in je nieuwe salarisschaal, tot je het maximum hebt bereikt.
 - Als je oude salaris hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, wordt het verschil uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toelage. Het salaris in de salarisschaal wordt conform cao-afspraken geïndexeerd. De persoonlijke toelage wordt geïndexeerd conform de loonontwikkeling van de cao-loonschalen.

Afspraken die met medewerkers zijn gemaakt vóór 2026 worden gerespecteerd.

Het KCB volgt de uitvoeringsregeling UWV met betrekking tot wat bij herplaatsing als een passende functie wordt gezien.

7.8 Waarnemingstoeslag

Als je tijdelijk de functie waarneemt van een collega met een functie die is ingedeeld in een hogere, gelijke of lagere salarisschaal, blijf je ingedeeld in je eigen salarisschaal (de salarisschaal van de functie die je normaal gesproken hebt). Je krijgt tijdens het waarnemen van de hoger ingedeelde functie een toeslag van:

- a. Twee extra periodieken als je de andere functie volledig waarneemt;
- b. Eén extra periodiek als je de andere functie gedeeltelijk waarneemt;
- c. Hierbij gaat het om extra periodieken in je eigen salarisschaal.

Als je al het maximum van je salarisschaal hebt bereikt, krijg je tijdens het waarnemen van de hoger ingedeelde functie een toeslag van:

- a. Twee naastgelegen hogere extra periodieken uit de volgende salarisschaal als je de andere functie volledig waarneemt;
- b. Eén naastgelegen hogere extra periodiek uit de volgende salarisschaal als je de andere functie gedeeltelijk waarneemt;
- c. Hierbij gaat het om het naast hogere salarisbedrag in de hogere schaal, en niet om het regelnummer (periodiek) van de schaal.

7.9 Salarisbetaling

Je salaris wordt overgemaakt omstreeks de 15^e van de maand, op je bankrekeningnummer dat bekend is bij het KCB. Je salarisstrook wordt opgeslagen in je digitale personeelsdossier.

7.10 FIT-gesprekken (FIT staat voor functioneren, inzetbaarheid en toekomst)

Je leidinggevende houdt ieder jaar een FIT-gesprek met je en maakt van dit gesprek een kort verslag, op een daarvoor bestemd standaardformulier. Tijdens dit gesprek wordt onder andere besproken of je huidige functiebeschrijving nog actueel is en wat je ontwikkelmogelijkheden zijn binnen het KCB.

Nadat zowel je leidinggevende als jij het verslag hebben ondertekend, wordt het opgeslagen in je digitale personeelsdossier.

Hoofdstuk 8. VAKANTIETOESLAG EN 13^E MAAND

8.1 Vakantietoeslag

Je hebt recht op een vakantietoeslag, die ieder jaar wordt uitbetaald in de maand mei. Je kan er ook voor kiezen je vakantiegeld, geheel of gedeeltelijk, eerder te laten uitbetalen (bijv. per maand). Je kan je keuze maximaal 1x per jaar wijzigen. Je vakantietoeslag is 8% van 12 x je bruto maandsalaris en wordt berekend over het brutoloon dat je hebt verdiend in de afgelopen 12 maanden (mei t/m april). Je vakantietoeslag is pensioengevend.

Als je bij het KCB in dienst komt na 1 januari of je verlaat het KCB voor 31 december, wordt de vakantietoeslag pro rato berekend en uitbetaald met de laatste salarisbetaling.

8.2 Dertiende maand

Je hebt recht op een 13^e maand, die ieder jaar wordt uitbetaald in de maand december. Je kan er ook voor kiezen je 13^e maand, geheel of gedeeltelijk, eerder te laten uitbetalen (bijv. per maand). Je kan je keuze maximaal 1x per jaar wijzigen. Je 13^e maand is 8,33% van 12 x je bruto maandsalaris en wordt berekend over het brutoloon dat je hebt verdiend in de afgelopen 12 maanden (januari t/m december). Je dertiende maand is pensioengevend.

Als je bij het KCB in dienst komt na 1 januari of je verlaat het KCB voor 31 december, wordt de 13^e maand pro rato berekend en uitbetaald met de laatste salarisbetaling.

Hoofdstuk 9. PENSIOEN EN OVERIGE REGELINGEN

9.1 Pensioenvoorziening

De KCB-pensioenregeling heeft het karakter van een beschikbaar premiesysteem. De werkgeversbijdrage is 16% van de bruto loonsom (dit betreft 12 maandsalarissen, vakantietoeslag en de 13^e maand). Als je bij het KCB in dienst komt, neem je deel aan de pensioenregeling en ontvang je het pensioenreglement. De regeling is premievrij.

Als je in dienst bent bij KCB-Ondersteuning, neem je deel aan het ABP-pensioen. De premieverdeelsleutel wordt vastgesteld door het ABP.

Met ingang van 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen van kracht. Vanaf deze datum bereidt het KCB zich verder voor op de nieuwe pensioenregels. Sinds 2025 werken het KCB en het CNV in een werkgroep samen een nieuwe pensioenregeling uit conform de Wet toekomst pensioenen. Partijen streven ernaar de nieuwe pensioenregeling in te laten gaan per 1 januari 2027.

Het KCB organiseert jaarlijks een informatieavond Pensioen waarbij o.a. voorlichting wordt gegeven over de mogelijkheid om extra pensioen op te bouwen.

Voor 1 oktober 2026 moet het KCB aan de huidige pensioenuitvoerder ASR laten weten hoe zij het pensioen voor de KCB-medewerkers gaat regelen. Zodra meer bekend is word je hierover geïnformeerd.

Voor de medewerkers van KCB-Ondersteuning met een ABP-pensioen maken de sociale partners (pensioenfondsen en de daarvoor uitgenodigde vakbonden) landelijke afspraken. Hier heeft het KCB als werkgever geen inspraak in.

9.2 Algemene Nabestaanden Wet (ANW)

Om het ANW-hiaat te dekken heeft het KCB een verzekering voor je afgesloten. Voor deze verzekering geldt geen werknemersbijdrage. Mogelijk heeft de nieuwe pensioenwet ook gevolgen voor de ANW.

9.3 WIA-Exedent

Het KCB heeft een WIA-exedent verzekering voor je afgesloten. Onder deze verzekering wordt de WIA-uitkering aangevuld met 10% van je bruto maandsalaris, tot het SVW-maximum. Het salaris dat het SVW-maximum overstijgt, is verzekerd tot 80%. Voor deze verzekering geldt geen werknemersbijdrage.

Als je volgens het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je geen recht op een WIA-uitkering. Bij herplaatsing in een andere functie binnen het KCB krijg je van het KCB een aanvulling op je salaris die als volgt wordt berekend: Je salaris voor je arbeidsongeschiktheid -/- je nieuwe salaris * 80%.

9.4 WGA-Hiaat

Het KCB heeft een WGA-Hiaatverzekering voor je afgesloten. Voor deze verzekering geldt geen werknemersbijdrage.



9.5 Ongevallenverzekering

Het KCB heeft een ongevallenverzekering voor je afgesloten. Als je de polis van deze verzekering wil raadplegen, kan je contact opnemen met de afdeling Financiën en Middelen.

Hoofdstuk 10 STUDIEKOSTEN

Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor onbepaalde tijd, kan je gebruik maken van de studiekostenregeling. De studiekostenregeling is niet van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd. De studie die je gaat volgen moet relevant zijn voor je functie bij het KCB.

10.1 Vergoeding studiekosten

Als er voor een vacante functie kandidaten worden geworven, zijn de opleidingseisen die horen bij de functie helder omschreven in de vacaturetekst.

Als je een studie volgt die het KCB noodzakelijk of zeer wenselijk acht om je huidige functie te kunnen uitvoeren, kom je in aanmerking voor volledige vergoeding van je studiekosten. Studiekosten kunnen bestaan uit inschrijfgeld, cursusgeld, lesgeld, tentamen/examenkosten, verplicht gesteld studiemateriaal, boekengeld en reis/verblijfkosten. Daarnaast krijg je de gelegenheid examens af te leggen tijdens werktijd en krijg je studieverlof. Noodzakelijke scholing is scholing, die noodzakelijk is om je in staat te stellen de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit je arbeidsovereenkomst én om te kunnen voldoen aan je huidige functie-inhoud.

Als je een studie volgt die niet noodzakelijk is voor je huidige functie, wordt maximaal 50% van je studiekosten vergoed. Studiekosten kunnen bestaan uit inschrijfgeld, cursusgeld, lesgeld, tentamen/examenkosten, verplicht gesteld studiemateriaal, boekengeld en reis/verblijfkosten. Je krijgt de gelegenheid examens af te leggen tijdens werktijd. De uren voor het volgen van je opleiding worden niet vergoed.

Een opleiding die nodig is voor het verkrijgen van een certificaat of diploma waarover je dient te beschikken bij aanvang van je werkzaamheden, valt niet onder 'noodzakelijke scholing'. Kosten die zijn gemoeid met een dergelijke opleiding kunnen op je worden verhaald conform de onderstaande tabel, tenzij het KCB je deze opleiding moest aanbieden op grond van een wettelijke bepaling (bijvoorbeeld als je functie vervalt).

10.2 Terugbetalingsregeling voor opleidingen die niet noodzakelijk zijn voor je functie

Wanneer betaal je niet noodzakelijke studiekosten die zijn vergoed door het KCB, terug?	Percentage terugbetaling
Als je je studie zonder aanvaardbare reden voortijdig beëindigt	100%
Als je geen diploma of certificaat behaalt	100%
Als je dienstverband op jouw verzoek wordt beëindigd voordat je studie is afgerond	100%
Als je om verwijtbare redenen wordt ontslagen voordat je studie is afgerond	100%
Als je dienstverband op jouw verzoek wordt beëindigd binnen 2 jaar nadat je je studie hebt afgerond	Bij vertrek binnen 1 jaar: 100% Bij vertrek binnen 2 jaar: 50%

Als je om verwijtbare redenen wordt ontslagen binnen 2 jaar nadat je je studie hebt afgerond	Bij vertrek binnen 1 jaar: 100% Bij vertrek binnen 2 jaar: 50%
--	---

Hoofdstuk 11 OVERIGE VERGOEDINGEN

11.1 Vergoeding verblijfkosten*

Voor onkostenvergoedingen voor verblijfkosten gelden de volgende regels:

Lunchvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> Als je tussen 11.30 en 14.00 uur werkzaam bent op een locatie met een afstand van meer dan 10 km van een KCB-kantoor in je eigen rayon, mag je een lunchbon declareren. Als je reistijd hebt om tussen 11.30 en 14.00 uur ergens je lunch te kunnen gebruiken, gaat je reistijd niet ten koste van je pauze. Als je tussen 11.30 en 14.00 uur werkt in een ander rayon (uitgezonderd het hoofdkantoor) mag je altijd een lunchbon declareren. Als je tussen 11.30 en 14.00 uur werkt in het weekend mag je altijd een lunchbon declareren. Als je voor je werk overnacht in een hotel, kom je ook buiten de gestelde tijden in aanmerking voor het declareren van een lunchbon. Het bedrag dat je mag declareren voor een lunch is maximaal € 22,19.
Dinervergoeding	<ul style="list-style-type: none"> Als je voor 12.00 uur bent begonnen met werken en je werkt die dag tot na 18.00 uur, mag je een dinerbon declareren. Als je voor je werk overnacht in een hotel, kom je ook buiten de gestelde tijden in aanmerking voor het declareren van een dinerbon. Het bedrag dat je mag declareren voor een diner is maximaal € 33,57.
Hotelovernachting	<ul style="list-style-type: none"> Als het voor je werk noodzakelijk is dat je verblijft in een hotel mag je de kosten van de hotelovernachting (incl. ontbijt) declareren. Als je voor je werk verblijft in een hotel mag je tegen inlevering van een bon maximaal € 21,92 declareren voor kleine uitgaven in de avond. Dit is niet van toepassing als sprake is van een verzorgde bedrijfsbijeenkomst.

*Het KCB hanteert voor de hierboven genoemde vergoedingen de bedragen die worden genoemd in de cao RIJK.

11.2 Reiskosten

Als je een functie hebt waarbij je niet in aanmerking komt voor een dienstauto kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer.

11.3 Vergoeding woon-werk kilometers

Als je met je eigen auto rijdt krijg je een vergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer (2026), op basis van de snelste route volgens Googlemaps. Dit is de vergoeding conform de geldende fiscaal toegestane norm. Voor de te vergoeden afstand geldt een maximum van 60 kilometer per enkele reis. Werk

je op kantoor (op het hoofdkantoor of op een rayonkantoor), dan wordt je vergoeding voor woon-werkverkeer betaald als vast bedrag per maand. Je krijgt alleen een vergoeding voor woon-werkverkeer voor de dagen dat je reist naar een vaste werkplek. De vergoeding voor het reizen met je eigen auto mag wettelijk worden toegepast voor maximaal 214 werkdagen per jaar. Dit is het aantal dagen dat je normaal gesproken werkt bij een voltijds dienstverband. Heb je een deeltijd dienstverband, dan krijg je de vergoeding pro rata naar het aantal dagen dat je normaal gesproken werkt (werk je 4 dagen krijg je dus 80% van 214 dagen vergoed, bij 3 dagen 60%, etc.). Inspecteurs die incidenteel met hun eigen auto rijden kunnen woon-werkverkeer declareren.

11.4 Fietsvergoeding woon-werk kilometers

De fietsvergoeding voor woon-werk kilometers is € 0,35 per km (€ 0,23 netto en € 0,12 bruto) op basis van de snelste route volgens Googlemaps. Je krijgt alleen een vergoeding voor woon-werkverkeer voor de dagen dat je reist naar een vaste werkplek.

11.5 Vergoeding openbaarvervoer

Als je met het openbaarvervoer reist worden de kosten vergoed voor tweede klas reizen met een NS-trajectvrij abonnement en/of een maand tram- of busabonnement.

11.6 Kilometervergoeding dienstreizen

Als je geen dienstauto hebt kan je kilometers declareren voor dienstreizen. Hieronder wordt verstaan: een reis die je maakt voor KCB naar een andere locatie dan je vaste standplaats/werkplek. De vergoeding voor dienstkilometers is € 0,23 netto (geldende fiscale norm in 2026) en € 0,30 bruto. Jaarlijks wordt op 1 januari en 1 juli bij de Vereniging Zakelijke Rijders (VZR) opgevraagd wat de geadviseerde kilometervergoeding is.

Andere kosten, zoals parkeerkosten, pont- en tolgelden kan je niet apart declareren. Deze kosten zijn inbegrepen in de kilometervergoeding voor dienstreizen.

11.7 Jubileum uitkering

Als je 12½, 25, 40 jaar in dienst bent en ook als je met (pre-)pensioen gaat krijg je een gratificatie volgens onderstaand overzicht. Je ontvangt de gratificatie in de maand na je jubileum.

Jubileum/pensioen	Gratificatie
12½-jarig jubileum	Bruto gratificatie gelijk aan ½ bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag en 13 ^e maand
25-jarig jubileum	Netto*) gratificatie gelijk aan 1 bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag en 13 ^e maand
40-jarig jubileum	Netto*) gratificatie gelijk aan 1 bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag en 13 ^e maand
(pre-)pensioen regeling	Bruto gratificatie gelijk aan 1 bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag en 13 ^e maand

*) De netto gratificatie wordt toegekend zolang en voor zover de fiscale wet- en regelgeving dit toestaat. Indien de fiscale regels wijzigen en een netto uitkering niet (langer) is toegestaan, wordt de gratificatie bruto uitgekeerd, met inhouding van de wettelijk verplichte belastingen en premies.

Uitzendperioden die de werknemer direct voorafgaand aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst met het KCB bij het KCB heeft gewerkt, worden aangemerkt als diensttijd voor de vaststelling van de aanspraak op een jubileumuitkering.

Als je tussen 1 januari 2026 en 1 januari 2029 35 jaar in dienst bent bij het KCB kan je ervoor kiezen de uitkering te ontvangen bij je 35-jarig jubileum, in plaats van bij je 40-jarig jubileum.

Let op: De jubileumuitkering wordt aan je uitgekeerd conform de geldende fiscale regels. Bij een 35-jarig jubileum ontvang je een bruto maandsalaris. Hierover moet je nog belasting betalen.

Bij een 40-jarig jubileum ontvang je de gratificatie netto (bruto = netto).

11.8 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt wordt een bedrag uitgekeerd aan je nabestaanden, gelijk aan drie maanden salaris, inclusief emolumenten (het salaris over de maand waarin je bent overleden niet inbegrepen). Dit is een netto-uitkering.

11.9 Vergoeding vakbond

Als je lid bent van de vakbond kan je voor de looptijd van de cao de vakbondscontributie uitruilen als brutoloon voor een netto vergoeding.

11.10 Thuiswerkvergoeding

Als je een functie hebt waarbij het mogelijk is vanuit huis te werken krijg je voor de dagen dat je thuiswerkt een thuiswerkvergoeding. Voor de hoogte van de thuiswerkvergoeding hanteert het KCB de geldende richtlijn van het NIBUD. De volledige thuiswerkregeling staat in het personeelshandboek van het KCB.

Hoofdstuk 12 DUURZAME INZETBAARHEID

12.1 Sport

Ter bevordering van je gezondheid moedigt het KCB het beoefenen van sport en beweging aan. Bij het maken van de dienstroosters wordt op verzoek zoveel mogelijk rekening gehouden met de sport die je beoefent.

12.2 Loopbaangesprek

In overleg kan je voor rekening van het KCB een loopbaangesprek aangaan met James Loopbaan. Voor individuele vervolgttrajecten in relatie tot duurzame inzetbaarheid en individuele ontwikkeling kan je een beroep doen op de faciliteiten van de studiekostenregeling van het KCB.

Hoofdstuk 13 CAO STUDIE AFSPRAKEN

Gedurende de looptijd van de cao hebben wij de volgende studieafspraken gemaakt:

13.1 ORBA-functiewaarderingsmethodiek

Het KCB zal in 2026 een referentieonderzoek uitvoeren als laatste stap in het traject om over te stappen op de ORBA-functiewaarderingsmethodiek, waarbij aan de randvoorwaarden gesteld door de CNV FUWA deskundige wordt voldaan. De ORBA-functiewaarderingsmethodiek zal worden toegepast met ingang van de datum waarop het referentieonderzoek met positieve uitkomst wordt afgerond.

13.2 Regulier overleg CNV-KCB

We spreken af dat we het reguliere tussentijdse overleg tussen CNV en het KCB continueren.

Hoofdstuk 14 ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen en getekend

Partij ter ene zijde

Stichting Kwaliteits Controle Bureau
te Zoetermeer



G.E. Kooljman
Algemeen directeur

Partij ter andere zijde

CNV
te Utrecht



L. C. Vermeulen
Bestuurder



J.K. Warnaar
Sectorleider Voeding

BIJLAGE 1 FUNCTIENAMEN EN SALARISSCHALEN

Funcienaam	Schaal
Medewerker Receptie	B
Medewerker Documentcontrole	C
Medewerker Financiën	C
Medewerker Financiën en Beheer	C
Administratief Medewerker	D
Assistent Planner	E
Bureau Inspecteur	E
Senior Medewerker Facturatie	E
Senior Medewerker Financiën	E
Inspecteur	F
IT-Beheerder	F
Administrateur	G
Assistent Hoofd Operatie	G
Functioneel Applicatiebeheerder ICT	G
Medewerker Personeelszaken	G
Medewerker Beleidsuitvoering & Ondersteuning	G
Medewerker Kwaliteitsmanagement	G
Planner	G
Procesmanager Facturatie	G
Senior Directie Assistent	G
Vakspecialist Fytosanitaire zaken	G
Vakspecialist Kwaliteitszaken	G
Communicatie-adviseur	H
Coördinator Planning	H
Fytosanitair Medewerker PKO/KKB	H
Netwerkarchitect	H
Projectmanager ICT	H
Beleidsmedewerker Product en Controlezaken	I
Controller	I
Informatiemanager	I
Kwaliteitsmanager	I
Manager Operatie	I
PZ-Beleidsadviseur	I
Security Officer ICT	I
Specialist Fytosanitaire Zaken	I
Specialist Kwaliteitszaken	I
Hoofd Financiën en Middelen	J
Hoofd ICT en Statistiek	J
Hoofd Operatie	J
Hoofd Personeel, Kwalificatie & Kennisbeheer, Organisatie	J
Algemeen Directeur	K
Technisch Directeur	K

BIJLAGE 2 REGELING WACHTGELD

Artikel 1

Met de invoering van art. BW7: 673 e.v. van de Wet Werk en Zekerheid is per 1 juli 2015 de transitievergoeding ingevoerd. Op grond van deze wet is bepaald wanneer de werknemer een vergoeding krijgt bij ontslag. Deze omstandigheid leidt tot de volgende aanpassing van de wachtgeldregeling. De wachtgeldregeling is van toepassing op de werknemer als bedoeld in paragraaf 1.1 in dienst werkgever, voor 1 juni 1993.

- a. Als bij ontslag de werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding conform de wachtgeldregeling of de regeling uitkering bij ontslag, wordt een eventuele wettelijke transitievergoeding in mindering gebracht op de vergoeding voortvloeiende uit de wachtgeldregeling of regeling de uitkering bij ontslag.
- b. In deze regeling wordt onder salaris verstaan: het salaris vermeerderd met de aan de werknemer toegekende maandelijkse vaste en de reguliere toeslagen.

Artikel 2

Aan de gewezen werknemer aan wie ontslag is verleend op grond van:

- a. Opheffing van de functie, of
- b. Verandering van de organisatie, voor zover de werknemer geen functie kan vervullen welke hem/haar in verband met zijn/haar kennis, ervaring en lichamelijke gesteldheid redelijkerwijze kan worden opgedragen, wordt met inachtneming van het bepaalde deze regeling ten laste van de werkgever een wachtgeld toegekend.

Artikel 3

1. Het tijdvak, gedurende hetwelk een gewezen werknemer wachtgeld kan genieten, belooft, indien zijn/haar leeftijd op het tijdstip, waarop de dienstbetrekking eindigt, was:
 - a. Jonger dan 35 jaren: 2 jaren;
 - b. 35 - 40 jaren: 3 jaren;
 - c. 40 - 45 jaren: 5 jaren;
 - d. 45 - jaar en ouder: 10 jaren,

Met dien verstande, dat het tijdvak, gedurende hetwelk wachtgeld kan worden genoten niet langer is dan de helft van de dienstdtijd.

2. De aanspraak op wachtgeld eindigt met ingang van de dag, waarop de gewezen werknemer gedurende vijf jaren een functie heeft vervuld, door hem/haar ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag terzake waarvan hem/haar wachtgeld is verleend, is ingegaan.

Artikel 4

Het uit te keren wachtgeld belooft gedurende het eerste jaar, volgende op de dag, waarop het ontslag is ingegaan, 80% en daarna 70% van het laatstgenoten salaris.

Artikel 5

Indien in het laatstgenoten salaris uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen, indien de gewezen werknemer tegen het laatstgenoten salaris in dienst ware gebleven, geldt van de datum van de inwerkingtreding van die wijziging af voor de toepassing van de bepalingen dezer regeling het aldus gewijzigde bedrag als laatstgenoten salaris.

Artikel 6

1. In mindering van het wachtgeld wordt gebracht:
 - a. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn/ haar dienstbetrekking eindigt, 40 jaar of ouder is en inkomsten geniet uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of ná de dag waarop het ontslag, ter zake hem/ haar wachtgeld is verleend, hem/ haar is aangezegd en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - b. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn/ haar dienstbetrekking eindigt, de leeftijd van 40 jaar nog niet heeft bereikt, en inkomsten en/of uitkeringen als bedoeld onder sub a, geniet: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, 90% van het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - c. hetgeen de gewezen werknemer toekomt als ziekengelduitkering of ongeval uitkering krachtens of op de voet van een wettelijke regeling of een door de werkgever ten minste voor de helft bekostigde regeling alsmede de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, welke de gewezen werknemer ontvangt aansluitende aan zijn/ haar ontslag bij de werkgever.
2. De werkgever kan, indien de gewezen werknemer elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, ter zake van de kosten, die voor hem/ haar aan de daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, alsmede ter zake van de reiskosten en andere kosten, die noodzakelijk voortspruiten uit elders ter hand genomen arbeid of bedrijf bij toepassing van het eerste lid een bedrag van de nieuwe inkomsten aftrekken, indien anders die arbeid of dat bedrijf redelijkerwijze niet zou kunnen worden aanvaard.

Artikel 7

1. Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf alsmede van het genieten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling, doet de wachtgelder onverwijld mededeling aan de werkgever, onder vermelding, zo mogelijk van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij/ zij trekt.
2. Indien die inkomsten en/of uitkeringen tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, doet hij/ zij daarvan tijdig vóór het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn opgave aan de werkgever. Indien de inkomsten en/of uitkeringen niet vooraf worden opgegeven, doet hij/ zij tijdig vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij/ zij sinds het ter hand nemen van de werkzaamheden en/of de vaststelling van die uitkering of sinds de vorige opgave heeft genoten.

Artikel 8

In bijzondere gevallen kan op verzoek van de gewezen werknemer een regeling met hem/ haar worden getroffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 9

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die, waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op de maand van overlijden.
2. Het wachtgeld wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen verklaard:
 - a. indien de gewezen werknemer nalaat zich te gedragen naar de voorschriften, die de werkgever hem/ haar geeft, strekkende om tot het verkrijgen van een ambt of betrekking of een andere bron van inkomsten te geraken;
 - b. indien de werknemer, aan wie schriftelijk ontslag is aangezegd, of de gewezen werknemer, een hem/ haar aangeboden ambt of betrekking, die hem/ haar in verband met zijn/ haar persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijze kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden, of ook anderszins, indien hij/ zij in de gelegenheid komt om op een wijze, die in verband met zijn/ haar persoonlijkheid en omstandigheden voor hem/ haar passend kan worden geacht, inkomsten door arbeid te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. indien de gewezen werknemer zich in het buitenland vestigt;
 - d. indien hij/ zij de in artikel 7 bedoelde mededeling onderscheidenlijk opgave nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet.

Artikel 10

1. Het bedrag van het wachtgeld wordt afgerond naar boven, tot een volle euro. Het wachtgeld wordt uitbetaald aan het einde van de maand.
2. Indien de gewezen werknemer gedurende het tijdvak, waarin hij/ zij wachtgeld geniet, overlijdt, wordt aan zijn/ haar nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW zo spoedig mogelijk een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het wachtgeld dat hij/ zij zou hebben ontvangen indien hij/ zij in leven zou zijn gebleven berekend over een tijdvak van drie maanden. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW, derde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de gewezen werknemer toekomt krachtens een in dat lid genoemde regeling.

Artikel 11

De werkgever kan in bepaalde gevallen of groepen van gevallen afwijkingen van de bepalingen van deze regeling toestaan, indien gronden van redelijkheid of billijkheid naar zijn/ haar oordeel aanleiding geven een ten gunste van de gewezen werknemer of diens rechtverkrijgenden of daarmee naar het oordeel van de werkgever gelijk te stellen personen afwijkende regeling te treffen.

Artikel 12

Gedurende de looptijd van de in deze bijlage beschreven regeling zal de werknemer die gebruik maakt van de regeling recht hebben op pensioenopbouw volgens het voor de ingang van de regeling geldende

pensioen. Hierbij geldt dat de werknemers een pensioenopbouw ontvangt die gelijk is aan dat van een 80% parttimer gedurende het eerste jaar en gelijk is aan dat van een 70% parttimer gedurende de rest van de regeling.

BIJLAGE 3 REGELING UITKERINGEN BIJ ONTSLAG

Artikel 1 Definities

Met de invoering van art. BW7: 673 e.v. van de Wet Werk en Zekerheid is per 1 juli 2015 de transitievergoeding ingevoerd. Op grond van deze wet is bepaald wanneer de werknemer een vergoeding krijgt bij ontslag. Deze omstandigheid leidt tot de volgende aanpassing van de wachtgeldregeling in deze bijlage:

- De regeling uitkering bij ontslag is van toepassing op de werknemer die per 1 januari 2017 55 jaar of ouder is en in dienst is van werkgever;
- Als bij ontslag werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding conform de wachtgeldregeling of de regeling uitkering bij ontslag, wordt een eventuele wettelijke transitievergoeding in mindering gebracht op de vergoeding voortvloeiende uit de wachtgeldregeling of regeling de uitkering bij ontslag.
- De regeling uitkering bij ontslag is niet van toepassing op de werknemer die na 1 januari 2017 in dienst is getreden.
- De regeling uitkering bij ontslag is niet van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2017 jonger is dan 55 jaar.

In deze regeling wordt verstaan onder:

werknemer:	de werknemer als bedoeld in paragraaf 1.1 die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
gerechtigde:	de persoon die ingevolge deze regeling recht heeft op een uitkering bij ontslag;
salaris:	het salaris, vermeerderd met vaste maandelijkse en reguliere toeslagen, waarop de werknemer conform de arbeidsvoorwaarden recht had op het moment van ontslag;
diensttijd:	periode in dienst bij KCB / KCB-ondersteuning of rechtsopvolgers;
arbeidsverleden:	het tijdvak waarin de werknemer in de laatste vijf jaar voor het ontslag bij de werkgever of elders op arbeidsovereenkomst in dienst is geweest, opgeteld bij de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de werknemer en de dag gelegen vijf jaar voor de ingang van het ontslag.

Artikel 2 Werkingsfeer

Deze regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers op wie de regeling wachtgeld niet van toepassing is.

Artikel 3 Recht op uitkering

1. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens inkrimping van

werkzaamheden, reorganisatie of opheffing van de door hem/ haar vervulde functie en die tevens voldoet aan de in het volgende lid gestelde voorwaarden, heeft jegens de werkgever overeenkomstig het bepaalde in de artikel 5 en volgende van deze regeling recht op een maandelijkse uitkering in aanvulling op hetzij zijn/ haar uitkering ingevolge de Werkloosheidswet hetzij op zijn/ haar inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de datum van ingang van het ontslag.

2. Het recht op de uitkering ontstaat uitsluitend indien de werknemer op de datum van ingang van het ontslag:
 - a. ten minste de leeftijd heeft bereikt van 25 jaar, en
 - b. een diensttijd heeft van ten minste drie jaren.

Artikel 4 **Tijdvak van de uitkering**

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde de uitkering kan genieten vangt aan op de datum van ingang van het ontslag.
2. Het in het eerste lid bedoelde tijdvak belooft een periode gelijk aan de helft van de diensttijd, evenwel met dien verstande dat deze periode ten hoogste gelijk is aan:
 - a. het tijdvak waarover een loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet kan worden genoten, indien het arbeidsverleden minder is dan 37 jaren, of
 - b. een periode van 10 jaar, indien het arbeidsverleden 37 jaren is of meer.

Artikel 5 **Hoogte van de uitkering**

1. Voor werknemers die op de datum van ingang van het ontslag 55 jaar of ouder zijn, is de uitkering gelijk aan het verschil tussen: enerzijds gedurende de eerste 12 maanden na ingang van het ontslag: 80%, en na afloop van die periode: 70% van het laatstgenoten salaris per maand, en anderzijds hetzij zijn/ haar uitkering krachtens de Werkloosheidswet hetzij zijn/ haar inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de ingang van het ontslag.
2. Voor andere werknemers dan die bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering bepaald in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6 **Indexeringen van de uitkering**

1. Het bedrag van het in het voorgaande artikel bedoelde laatstgenoten salaris wordt na ingang van de uitkering bij de aanvang van een nieuw kalenderjaar telkens gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de voorafgaande maand oktober afwijkt ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand oktober van het voorgaande kalenderjaar, zulks met dien verstande dat de wijziging van het laatstgenoten salaris niet kan leiden tot een bedrag hoger dan de gerechtigde anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen, zou hebben genoten indien hij/ zij in het betrokken jaar nog in dienst van de werkgever was geweest.
2. Het in het voorgaande lid bedoelde prijsindexcijfer is het 'prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werknemersgezinnen, met een verlaagde weging voor medische consumptie en exclusief de invloed van wijzigingen in de indirecte belastingen en subsidies', zoals dit ten tijde van de vaststelling

van deze regeling pleegde te worden berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij het vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening ervan, zal de wijze van jaarlijkse wijziging van het laatstgenoten salaris plaats vinden naar redelijkheid en billijkheid en na overleg met de organisaties bedoeld in artikel 5 lid 2.

Artikel 7 Stoppen van de uitkering

De gerechtigde verliest zijn/ haar recht op een uitkering wanneer hij/ zij:

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt,
- b. moet worden geacht werkloos te zijn of te blijven doordat hij/ zij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen of anderszins niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet,
- c. de in artikel 11 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 8 Pensioenregeling

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, was opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft hij/ zij opgenomen in die regeling. Hierbij geldt dat de werknemers een pensioenopbouw ontvangt die gelijk is aan dat van een 80% parttimer gedurende het eerste jaar en gelijk is aan dat van een 70% parttimer gedurende de rest van de regeling.

Artikel 9 Ziektekostenverzekering

1. De gerechtigde die tot het tijdstip van ingang van het ontslag particulier was verzekerd tegen ziektekosten en deswege ingevolge de arbeidsvoorwaarden een tegemoetkoming in zijn/ haar premiekosten ontving, heeft, indien hij/ zij deze verzekering na dat tijdstip voortzet, gedurende de tijd waarin hij/ zij recht heeft op een uitkering, jegens de werkgever recht op voortzetting van deze tegemoetkoming, met dien verstande dat het bedrag van de tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan hij/ zij laatstelijk tijdens het dienstverband bedroeg.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de gerechtigde jegens een ander dan de werkgever aanspraak heeft op de daarin bedoelde vergoeding.

Artikel 10 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de gerechtigde wordt een bedrag, gelijk aan het bedrag van de uitkering over drie maanden, waarin niet begrepen is de uitkering over de maand waarin het overlijden plaatsvond, uitgekeerd:

- a. aan de partner van de overleden gerechtigde;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen waarmee de gerechtigde in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij/ zij in gezinsverband leefde;
- d. bij ontstentenis van de onder a., b. en c. bedoelde personen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt onderscheidenlijk komen.

Artikel 11 Verplichtingen

De gerechtigde is verplicht:

- a. Aan de werkgever naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. De werkgever zoveel als in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 12 Opschorten uitkering

De werkgever is bevoegd de uitkeringen op te schorten, indien gegrond vermoeden bestaat dat de gerechtigde de voor hem/ haar uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting wordt aan de gerechtigde bij aangetekende brief medegedeeld. De opschorting duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 13 Bijzondere gevallen

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven, kan in overeenstemming met de gerechtigde te zijnen aanzien een van de bepalingen van deze regeling afwijkende voorziening worden getroffen, welke blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

BIJLAGE 4 RELEVANTE WETTELIJKE BEPALINGEN TER INFORMATIE

De onderstaande artikelen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7 worden ter informatie genoemd. De actuele teksten zijn te raadplegen op internet.

Burgerlijk wetboek

- Artikel 610 Arbeidsovereenkomst
- Artikel 629 Loon
- Artikel 634 t/m 643 Vakantie en verlof
- Artikel 652 Proeftijd
- Artikel 670 Opzegverbod
- Artikel 672 Einde arbeidsovereenkomst
- Artikel 674 Dood werknemer
- Artikel 677 Onverwijldde opzegging om dringende reden

Wet arbeid en zorg

Verlofvormen

- Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof