

Belangrijkste afspraken Principe akkoord nieuwe cao:

Ten opzichte van de oude SAR cao gelden de volgende afspraken (de overige inhoud van de oude cao blijft ongewijzigd):

Onderwerp	Afspraak	Toelichting: wat betekent dit voor de medewerkers?
Looptijd	De looptijd van deze cao is twee jaar. Tenzij één van de cao-partijen deze uiterlijk drie maanden voor afloop opzegt, wordt deze steeds verlengd met dezelfde looptijd.	De nieuwe cao loopt van 1 juli 2022 tot 1 juli 2024. Voor de periode voor 1 juli 2022 wordt de oude cao ongewijzigd verlengd.
Loon: verhoging cao	Tijdens de looptijd van deze cao worden de loonstijgingen uit de VGL-CAO gevolgd. Tot 1 juli 2023 zijn deze als volgt: - 2.5% per juni 2022; - 1% in maart 2023; - 1.5% per juni 2023.	Jouw loon stijgt onder meer via een vaste contractloonstijging. Dat is een verhoging die standaard en op verschillende momenten zal worden toegepast. De hoogte daarvan sluit aan bij de loonsverhogingen zoals die volgen uit de VGL cao. Afgelopen juni vond al de eerste loonsverhoging plaats. In maart en juni 2023 vinden de volgende verhogingen plaats. Bij de doorvoering van de contractloonsverhogingen stijgen ook het startpunt en eindpunt van de loonschalen mee. Loonsverhogingen van de VGL cao na 1 juli 2023 zijn nu nog niet bekend.
Loon: beoordelingsverhoging	Een beoordelingsverhoging met toepassing van deze staffel: - onvoldoende 0% - te verbeteren 1,25% - voldoende/goed 2,5% - zeer goed 5%	Jouw loon stijgt ook via een beoordelingsverhoging. Daarbij is het eenvoudig: hoe beter je presteert, hoe hoger de stijging. Alleen bij onvoldoende presteren is er geen verhoging. In de andere gevallen stijgt jouw loon tussen de 1.25% en 5%.
Roosters	SAR houdt bij het opstellen van roosters zoveel mogelijk rekening met de wensen van de medewerkers. SAR publiceert uiterlijk 28 dagen van tevoren het basisrooster (in dit rooster is zichtbaar op welke dagen wordt gewerkt over een periode van zes weken).	Jij mag bij SAR jouw roosterwensen doorgeven. SAR zal bij het maken van het rooster zo veel mogelijk rekening houden met jouw wensen. Jij ontvangt uiterlijk 28 dagen van tevoren jouw basisrooster.

	SAR publiceert uiterlijk 14 dagen van tevoren het persoonlijk rooster (in dit rooster staan de tijdstippen waarop er wordt gewerkt).	<p>Dan weet je op welke dagen je werkt in die zes weken.</p> <p>Jij ontvangt uiterlijk 14 dagen van tevoren jouw persoonlijk rooster. Dan weet je de tijdstippen van de dagen waarop je werkt.</p> <p>SAR onderzoekt de mogelijkheid om te komen tot een roostering waarbij jij nog eerder precies weet wanneer en hoe laat je moet werken.</p>																																								
Roostertoeslagen	<p>Huidige ORT-regeling blijft bestaan met een verhoging van de feestdagtoeslag van 100% naar 150% zodat deze regeling als volgt luidt:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>00-00-06.00</th> <th>06.00-19.00</th> <th>19.00-24.00</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ma</td> <td>80%</td> <td>0%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Di</td> <td>40%</td> <td>0%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Wo</td> <td>40%</td> <td>0%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Do</td> <td>40%</td> <td>0%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Vrij</td> <td>40%</td> <td>0%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Za</td> <td>80%</td> <td>40%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Zo</td> <td>80%</td> <td>40%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>feestdag</td> <td>150%</td> <td>150%</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>oudejaarsavond</td> <td></td> <td></td> <td>150% (18.00-24.00)</td> </tr> </tbody> </table>		00-00-06.00	06.00-19.00	19.00-24.00	Ma	80%	0%	35%	Di	40%	0%	35%	Wo	40%	0%	35%	Do	40%	0%	35%	Vrij	40%	0%	35%	Za	80%	40%	80%	Zo	80%	40%	80%	feestdag	150%	150%	150%	oudejaarsavond			150% (18.00-24.00)	<p>Als jij in ploegendienst werkt, dan ontvang je extra loon. De huidige toeslagen blijven ongewijzigd. De toeslag voor het werken op een feestdag stijgt van 100% naar 150%.</p>
	00-00-06.00	06.00-19.00	19.00-24.00																																							
Ma	80%	0%	35%																																							
Di	40%	0%	35%																																							
Wo	40%	0%	35%																																							
Do	40%	0%	35%																																							
Vrij	40%	0%	35%																																							
Za	80%	40%	80%																																							
Zo	80%	40%	80%																																							
feestdag	150%	150%	150%																																							
oudejaarsavond			150% (18.00-24.00)																																							
Vakantieverlof en bijzonder verlof	Huidige vakantieverlofregeling blijft bestaan (dus totaal 25 dagen vakantiedagen (bij deeltijd naar rato)). Daarbij gelden de wettelijke vervaltermijnen. De huidige bijzondere verlofregeling blijft bestaan.	Jouw vakantiedagen en bijzondere verlofmogelijkheden (zoals bijvoorbeeld verlof bij een verhuizing of uitvaart) blijven ongewijzigd.																																								
Roostervrije dagen	De huidige zeven roostervrije dagen komen terug in de vorm van zeven vitaliteitsdagen. Vitaliteitsdagen kunnen zelf door de medewerkers worden opgenomen, uiterlijk in het jaar waarin deze verkregen of aangekocht.	Jouw zeven roostervrije dagen ontvang je in de vorm van zeven vitaliteitsdagen. Vitaliteitsdagen zijn vrije dagen die je zelf kan aanvragen en inzetten (in het jaar van opbouw) op het moment en de manier waarop jij dat wilt. Het aanvragen daarvan gaat op dezelfde manier als de aanvraag van een vakantiedag. Jouw vitaliteitsdagen moet je opnemen in het jaar waarin je deze hebt toegekend gekregen (of aangekocht, zie hieronder).																																								

Compensatie feestdagen	De huidige compensatie feestdagen komt terug in de vorm van standaard aan alle medewerkers toe te kennen extra vitaliteitsdagen. Het aantal hiervan is gelijk aan het aantal van het gemiddeld aantal doordeweekse feestdagen per jaar: zeven dagen per jaar (bij deeltijd naar rato).	Jouw compensatie feestdagen ontvang je in de vorm van zeven extra vitaliteitsdagen.
Loyaliteitsdagen	De huidige regeling blijft bestaan. Als een medewerker gebruik maakt van het generatiepact, dan vervalt deze regeling voor deze medewerker.	Jouw loyaliteitsdagen blijven bestaan. Als je gebruik maakt van het generatiepact, dan vervallen jouw loyaliteitsdagen.
Reiskosten	De reiskostenvergoeding gaat omhoog: € 0.19 eurocent per kilometer tot een maximum van 35 km (enkele reis). Als er in individuele gevallen sprake is van een achteruitgang, dan wordt een aanvullende vergoeding afgesproken.	Jouw reiskostenvergoeding stijgt naar € 0.19 eurocent per kilometer tot een maximum van 35 km (enkele reis). Mocht jij er toch op achteruit gaan, dan maken met jou afspraken om dat te compenseren of op andere manier goed op te lossen.
Winstdeling	Bijlage 4 medewerkers behouden een keuze voor een 13e maand of de huidige winstdelingsregeling.	Bijlage 4 medewerkers behouden een keuze voor een 13e maand of de huidige winstdelingsregeling.
Overwerk	Huidige regeling blijft bestaan.	Jouw overwerkregeling blijft ongewijzigd.
Roosterregel (artikel 32 lid 4)	Extra rust-regeling wordt vervangen voor 1 extra vitaliteitsdag.	Jouw extra-rustregeling komt terug in de vorm van één extra vitaliteitsdag.
Roosterregel (artikel 32 lid 5)	Dit regeling is niet meer nodig omdat de afspraak geldt dat de medewerkers niet meer kunnen worden verplicht tot acceptatie van een dergelijke roosterwijziging.	Jij kan niet langer worden verplicht om een roosterwijziging binnen 72 uur voorafgaand, te accepteren.
Cafetaria	Er is een aankoopmogelijkheid van extra vitaliteitsdagen, met een maximum op het aantal contracturen per week. De aankoop van meer vitaliteitsuren, vindt plaats in overleg.	Jij kan elk jaar extra vitaliteitsdagen kopen (maximaal het aantal contracturen per week). Als je nog meer vitaliteitsuren wil kopen, dan kan dat in overleg met SAR.
Loondoorbetaling tijdens ziekte	Voor alle medewerkers geldt bij ziekte de volgende loondoorbetaling: 100% in het eerste jaar en 85% in het tweede jaar. De gemiddelde ORT wordt meegenomen in het loonbegrip bij ziekte.	Als jij ziek bent ontvang je 100% van je loon in het eerste jaar en 85% van je loon in het tweede jaar. De gemiddelde ORT wordt daarbij meegenomen.
Generatiepact	Er komt een generatiepact die samengevat neerkomt op: vanaf 60 jaar de mogelijkheid van minder werken (met een resterend minimum van 24 uur per week)	Als je 60 jaar of ouder bent, dan kun je minder gaan werken (met een resterend minimum van 24 uur per week) waarbij SAR dit deels compenseert en dit geen

	waarbij SAR dit deels compenseert en dit geen gevolgen heeft voor de opbouw van pensioen (80-90-100).	gevolgen heeft voor de opbouw van pensioen. Concreet: 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw.
Sportabonnement	Alle medewerkers ontvangen een maandelijks sportbudget van € 25,00.	Je kan op kosten van SAR sporten (€ 25,00 per maand).
Pensioen	Bij SAR bouw je pensioen op. Daarbij volgt SAR de pensioenregeling van het ABP.	