



**branchevereniging van zorgorganisaties**

verpleeghuiszorg | zorg thuis | revalidatie en herstel | jeugd

# **Salarisinformatie CAO VVT 2024**

**Let op: Gebruik de juiste cao-code: 2948**

Versie 9 januari 2024



**branchevereniging van zorgorganisaties**

verpleeghuiszorg | zorg thuis | revalidatie en herstel | jeugd

# Inhoudsopgave

1.	Premie Pensioenfonds Zorg & Welzijn en premieverdeling 2024	3
2.	Bedrag RVU-drempelvrijstelling 2024	4
3.	Indexatie vergoedingen reiskosten	4
4.	Bedrag stagevergoeding 2024	4
5.	Garantieregeling IZZ CAO VVT	5
6.	Wettelijk minimumloon per 1 januari 2024	6
7.	Premies SV en Zvw	8
8.	Werknemerspremies 2024 collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering en inkomensaanvulling WW als bedoeld in artikelen 7.2.5 t/m 7.2.9 CAO VVT 2022-2024	9

## 1. Premie Pensioenfonds Zorg & Welzijn en premieverdeling 2024

De premie voor ouderdoms- en partnerpensioen (OP/PP) blijft in 2024 **25,8%** van de pensioengrondslag.

De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) blijft **0,5%** in 2024.

Op grond van artikel 7.4 lid 2 van de cao stellen sociale partners jaarlijks de premieverdeling tussen werkgevers en werknemers zodanig vast dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van PFZW, van de totale premielasten 50% van de aan PFZW af te dragen premie wordt verhaald op de werknemer.

PFZW-premies 2024	Totaal	Werknemer	Werkgever
OP/PP	25,80% (S - Faow)	12,90% (S - Faow)	12,90% (S - Faow)
AP	0,50% (S - Fap)	0,25% (S - F ap)	0,25% (S - F ap)
<p><i>Toelichting afkortingen:</i>            S : bijdragegrondslag (totaal salaris waarover conform PFZW-reglement pensioen premie wordt betaald)            OP/PP : ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen            AP : arbeidsongeschiktheidspensioen            Faow : salarisafhankelijke AOW-franchise            Fap : leeftijdsafhankelijke AP-franchise</p>			
<b>Franchises 2024</b>	Zie ook <a href="#">PFZW</a>		
AOW-franchise	<b>€ 15.816</b>		
AP-franchise	Als de werknemer 21 jaar of ouder is, bedraagt de AP-franchise <b>€ 26.819</b> Als de werknemer jonger is dan 21 jaar, geldt een leeftijdsafhankelijke AP-franchise. Het gaat om de leeftijd van de medewerker op 1 januari 2024 of op de datum van aanvang deelneming in 2024. 20 jaar € 21.455 19 jaar € 16.091 18 jaar € 13.409 17 jaar € 10.593 16 jaar € 9.252 15 jaar € 8.045		

### *Maximaal pensioengevend salaris*

Op grond van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend salaris, is er sprake van een maximaal pensioengevend salaris. Voor 2024 is dit **€ 137.800**.

## **2. Bedrag RVU-drempelvrijstelling 2024**

De maximale maandelijkse uitkering in het kader van de Regeling Vervroegd Uittreden zoals opgenomen in artikel 7.3.6 lid 2 CAO VVT bedraagt in 2024 **€ 2.182** (2023: €2.037)  
Bron: Staatscourant 2023-32714

## **3. Indexatie vergoedingen reiskosten (nog niet bekend)**

De cao-vergoedingen voor reiskosten zoals opgenomen in artikel 4.5 van de CAO VVT worden jaarlijks geïndexeerd met de prijsontwikkelingen volgens de Consumenten Prijs Index afgeleid (CPI afgeleid) betreffende het lopende jaar, die het CPB in december publiceert.

Er is dit jaar geen decemberraming gepubliceerd, en daarom is het niet mogelijk om de reiskosten te indexeren. De huidige bedragen blijven van toepassing, met uitzondering van de vergoeding volgens artikel 4.5.1, die wordt zoals afgesproken in de cao verhoogd naar €0,17 per kilometer.

Partijen gaan in gesprek over hoe om te gaan met het ontbreken van een raming. In het voorjaar volgt meer informatie. Zolang er geen afspraak hierover is, kunt u de bedragen van 2023 aanhouden.

## **4. Bedrag stagevergoeding 2024 (nog niet bekend)**

De stagevergoeding als bedoeld in artikel 4.2.9 lid 1 CAO VVT (€ 495,-per maand) wordt jaarlijks geïndexeerd met de [Consumenten Prijs Index \(CPI\)](#).

Er is dit jaar geen decemberraming gepubliceerd, en daarom is het niet mogelijk om de stagevergoeding te indexeren. Zolang er geen afspraak hierover is, kunt u de bedragen van 2023 aanhouden.

Partijen gaan in gesprek over hoe om te gaan met het ontbreken van een raming. In het voorjaar volgt meer informatie.

## **5. Garantierегeling IZZ CAO VVT**

De IZZ garantierегeling in Bijlage 7 artikel 9 cao, geldt voor V&V personeel dat op 31 december 2008 (artikel 2 Bijlage A1 CAO-VVT 2013-2014) al een tegemoetkoming van de werkgever ontving in de kosten van de basisaanvullende Regeling (BAR). De vergoeding bedraagt 2/3 van de kosten voor de werknemer en de leden van diens gezin.

### Bruto werkgeversbijdrage 2024 bij toepassen garantieregeling

Maandpremie IZZ Zorg voor de Zorg bij CZ: **€ 24,55**

Bruto werkgeversbijdrage 2024: 2/3 van de maandpremie: **€ 16,37**

Maandpremie IZZ Zorg voor de Zorg bij VGZ: **€ 21,95**

Bruto werkgeversbijdrage 2024: 2/3 van de maandpremie: **€ 14,63**

*Sinds 2013 zijn de pakketnamen als volgt gewijzigd:*

Oude pakketnaam	Nieuwe pakketnaam per 2013
Basispakket	IZZ Zorgverzekering
Basisaanvullende regeling	IZZ Zorg voor de Zorg
Regeling extra vergoedingen	IZZ Zorg voor de Zorg Extra 1
Aanvullend pakket 1	IZZ Zorg voor de Zorg Extra 2
Aanvullend pakket 2	IZZ Zorg voor de Zorg Extra 3

De garantieregeling geldt derhalve met ingang van 2013 voor personeel dat voor 1 januari 2009 recht had op een vergoeding en het **IZZ Zorg voor de Zorg pakket** als opvolger van de Basisaanvullende regeling heeft afgesloten.

#### *Studerende kinderen*

Voor studerende kinderen vanaf 18 jaar dient sinds 1 januari 2014 premie te worden betaald voor de aanvullende verzekering van IZZ. De garantieregeling zoals hierboven vermeld is alleen van toepassing op een werknemer en leden van diens gezien (partner, kinderen) indien zij op 31 december 2008 recht hadden op een werkgeversbijdrage in de kosten van de basis aanvullende regeling en deze vergoeding feitelijk ontvingen. Onder de toenmalige voorwaarden was voor studerende kinderen vanaf 18 jaar geen premie voor de basisaanvullende regeling verschuldigd. De garantiebepaling was dan ook voor hun niet van toepassing en dientengevolge ook niet als voor kinderen sinds 1 januari 2014 voor het (vergelijkbare) Zorg voor de Zorg pakket premie wordt betaald.

## 6. Wettelijk minimumloon per 1 januari 2024

Per 1-1-2024 is de [Wet invoering minimumuurloon](#) van kracht. Omdat de wet vereist dat voor ieder gewerkt uur ten minste het WMuL van toepassing is, moet op kalenderjaarbasis worden bepaald hoeveel uur er is gewerkt en op die uren is het WMuL van toepassing. De gemiddelde arbeidsduur is dus niet van toepassing voor de berekening van het WMuL.

Het maandsalaris voor het minimumuurloon wordt op grond van de wet berekend aan de hand van het jaarsalaris op basis van een 36-urige werkweek en het aantal dagen in een kalenderjaar. Dit maandsalaris is gebruikt om te bepalen welke IP-nummers/periodieken onder het wettelijk minimumloon vallen. Omdat de cao een 7-daagse werkweek kent, is de berekening gebaseerd op het aantal kalenderdagen in een jaar:

Voor 2024 en andere schrikkeljaren :  $(366/7*36 * WMuL)/12$

Voor 2025 en andere niet-schrikkeljaren:  $(365/7*36 * WMuL)/12$

Door de verhoging van het wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2024 komt het salaris in FWG 15 periodiek 0/volgnr. 5 en bij periodiek 0 schaal **Hulp bij het Huishouden (HbH)** onder het WMuL. In dat geval is het WMuL toegepast op de betreffende salarisbedragen en alle afgeleide arbeidsvoorwaarden, dit is aangegeven met twee sterretjes (\*\*\*) achter de bedragen in de salarisschalen VVT 1 januari 2024/ Salarisreeks VVT 1 januari 2024. In de met de twee sterretjes (\*\*\*) aangegeven bedragen is het uurloon voor toeslagen en vergoedingen gelijk aan het uurloon voor het salaris (de overige op uurloon gebaseerde bedragen). De bedragen die boven het WMuL zitten, zijn niet aangepast.

### **Let op bij periodiek 1 van FWG 15 en bij periodiek 1 van salarisschaal Hulp bij het Huishouden (HbH) VVT per 1 januari 2024 tot 1 maart 2024**

Het uitgangspunt van de cao is dat de in de salaristabel opgenomen maandsalarissen gelden bij een fulltime dienstverband van gemiddeld 36 uur per week (art. 4.2.1 lid 6 cao). De in de salarisschalen opgenomen bedragen in periodiek 1 FWG 15 en periodiek 1 van salarisschaal HbH zijn op basis van een fulltime dienstverband van gemiddeld 36 uur per week. Dit betreft echter een gemiddelde arbeidsduur. Onder omstandigheden, kan het voorkomen dat een medewerker een arbeidspatroon heeft waardoor het salaris teruggerekend per uur onder het WMuL komt. Dit kan gebeuren bij periodiek 1 van FWG 15 en bij periodiek 1 van salarisschaal HbH. Bij deze periodieken moet op kalenderjaarbasis gecontroleerd worden hoeveel uur er in totaal gewerkt wordt, én of ieder uur boven het WMuL uitkomt. Als het onder het WMuL uitkomt dan moet er een correctie plaatsvinden, waarbij er voor ieder gewerkt uur tenminste het WMuL wordt betaald.

N.B. Als het dienstverband gedurende het kalenderjaar eindigt met een medewerker die een salaris heeft vlak boven het WMuL, moet ook gecontroleerd worden hoeveel uur er is gewerkt en of ieder uur boven het WMuL uitkomt.

De salaristabellen vindt u [hier](#).

### **Slaap- en aanwezigheidsdiensten en toepassen wettelijk minimum uurloon**

Op grond van de cao ontvangt een werknemer bij een slaap- of aanwezigheidsdienst de volgende vergoeding:

- De vergoeding bedraagt € 7,50 en wordt verstrekt tijdens de uren van maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 00.00 uur.



- Voor slaap- en aanwezigheidsdiensten in het weekend of feestdagen of in de nacht bedraagt de vergoeding € 15,- per uur. Deze vergoeding is boven het wettelijk minimumuurloon.

Bij de vergoeding van € 7,50 per uur dient te worden bedacht dit niet alle slaap- en aanwezigheidsdiensten betreft. Het gaat om het tijdvak 06.00-00.00 (dus niet in de nacht van 00.00 tot 06.00). Dit betekent dat van een "klassieke" slaap- en aanwezigheidsdienst, die duurt van 23.00 tot 07.00, alleen de vergoeding van het uur tussen 23.00 en 00.00 en het uur tussen 06.00 en 07.00 € 7,50 bedraagt en onder het wettelijk minimumuurloon (vanaf 21 jaar) uitkomt.

Slaap- en aanwezigheidsdiensten worden aangemerkt als arbeidstijd. Door de toepassing van het WMuL kan niet meer worden teruggevallen op het maandsalaris. Hier werd tot nu toe naar gekeken. Het maandsalaris was hoger dan het wettelijk minimumloon. Maar vanaf 1 januari 2024 geldt het actuele wettelijk minimum uurloon (WMuL). Voor zover dit hoger is dan de vergoeding ex artikel 4.3.2. lid 2 van € 7,50 per uur, moet het wettelijk minimumuurloon worden betaald. Voor 21 jaar en ouder is dat **€ 13,27** per uur.

N.B. het WML wordt twee keer per jaar gewijzigd, per 1 januari en per 1 juli.

### Leerlingsalarissen vanaf 1 januari 2024

N.B. Omdat de leerlingsalarissen 10% boven het voor hen geldende minimumloon liggen, volgen de leerlingsalarissen de gebruikelijke systematiek op basis van de gemiddelde arbeidsduur.

De leerlingsalarissen worden twee keer per jaar vastgesteld, in januari en in juni.

Salaris leerling tot 21 jaar - jan 2024			
leeftijd	per maand	per periode	per uur
16	790,25	727,20	5,05
17	904,12	832,32	5,78
18	1145,68	1.054,08	7,32
19	1373,44	1.264,32	8,78
20	1832,41	1.686,24	11,71

### Oriëntatiebaan

De CAO VVT kent een oriëntatiebaan, artikel 4.2.10. Per **1 januari 2024**, wordt het salaris voor de oriëntatiebaan inclusief vakantiegeld **€ 2300**. Per **1 juli 2024** wordt het salaris voor de oriëntatiebaan inclusief vakantiegeld **€2400**, tenzij het minimumloon inclusief vakantiegeld hoger is, dan geldt het minimumloon.

## 7. Premies SV en Zvw

### Sociale premies 2024

Fonds	Verzekering	Percentage	
		2024	2023
AOW	Algemene Ouderdomswet	<b>17,90%</b>	17,90%
ANW	Algemene Nabestaandenwet	<b>0,10%</b>	0,10%
Aof	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW		
	Aof kleine werkgevers	<b>6,18%</b>	5,82%
	Aof grote werkgevers	<b>7,54%</b>	7,11%
	Uniforme opslag kinderopvang	<b>0,50%</b>	0,50%
AWF	WW		
	WW laag tarief	<b>2,64%</b>	2,64%
	WW hoog tarief	<b>7,64%</b>	7,64%
Whk	Werkhervattingskas rekenpremie	<b>1,22%</b>	1,53%
Whk Sectorpremie Sector 35	WGA	<b>0,85%</b>	0,92%
	ZW-flex	<b>0,44%</b>	0,43%
Zvw	Zorgverzekeringswet	<b>6,57%</b>	6,68%
maximumbijdrageloon Zvw 2024: <b>€71.628</b> (2023: € 66.956) maximum premieloon SV 2024: <b>€71.628</b> (2022: € 66.956)			

#### Bronnen:

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-31686.html>

[https://www.uvw.nl/imagesdxa/gedifferentieerde-premies-wga-en-ziektewet-2024\\_tcm94-451365.pdf](https://www.uvw.nl/imagesdxa/gedifferentieerde-premies-wga-en-ziektewet-2024_tcm94-451365.pdf)



## 8. **Werknemerspremies 2024 collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering en inkomensaanvulling WW, artikelen 7.2.5 t/m 7.2.9 CAO VVT 2022-2024**

<b>Dekking</b>	<b>Premiepercentage</b>
35-80% arbeidsongeschikt - WGA-hiaat	0,274%
inlooprisico 35-80% arbeidsongeschikt	0,120%
Inkomensaanvulling WW	0,126%

### **Premiegrondslag arbeidsongeschiktheidsverzekering**

De premiegrondslag voor een verzekerde is de optelsom van de in een kalenderjaar genoten maandsalarissen inclusief de pensioengevende salarisbestanddelen zoals beschreven in artikel 1.10 van het Pensioenreglement PFZW. Als het salaris vanwege ziekte is verlaagd, dan wordt voor de vaststelling van de premie uitgegaan van het oorspronkelijke, niet vanwege ziekte verlaagde salaris. De premiegrondslag wordt bepaald voor alle verzekerde werknemers tezamen.

### **Premiegrondslag inkomensaanvulling WW**

De premiegrondslag is gelijk aan het loon voor de sociale verzekeringen op jaarbasis. Het verzekerd jaarinkomen is gemaximeerd op het maximale loon voor de sociale verzekeringen (het maximum SV-loon). De premiegrondslag wordt bepaald voor alle verzekerde werknemers tezamen.