



## Leven in balans

### Vakantiedagen

Als UTA-werknemer heb je recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Dat betekent dat er in de cao vijf dagen meer afgesproken zijn, dan wettelijk bepaald.

Wettelijk	<a href="#">Art. 35b cao</a>
20 dagen	25 dagen (27 dagen tot leeftijd 18 jaar)

### Roostervrije dagen

In de cao is afgesproken dat je als UTA-werknemer recht hebt op vijftien roostervrije dagen per kalenderjaar. Deze dagen zijn in principe vrij opneembaar. Tien van deze dagen worden doorbetaald indien je ze opneemt en vijf worden als geldbedrag in het individueel budget gestort.

Wettelijk	<a href="#">Art. 36b cao</a>
0 dagen	15 dagen

### Extra roostervrije dagen

Tot 2022 hebben UTA-werknemers van 57 jaar en ouder recht op extra roostervrije dagen, ook wel senioredagen genoemd. Er is sprake van een overgangsregeling. Dit betekent dat het aantal dagen afhankelijk is van de leeftijd en het jaar waarin de rechten voor het eerst zijn verkregen.

Ter compensatie van de afbouw van extra roostervrije dagen is duurzame inzetbaarheidssaldo ontstaan. Dit bedrag wordt in jouw individueel budget gestort. De afbouw van de senioredagen zal gepaard gaan met een verdere opbouw van het inzetbaarheidssaldo.

Wettelijk	<a href="#">Art. 36d cao</a>
0 dagen	geboren vóór 1956 <b>11</b> geboren tussen 1956 en 1961 <b>9</b> geboren in 1961 (57 jaar in 2018) <b>9</b> geboren in 1962 (57 jaar in 2019) <b>8</b> geboren in 1963 (57 jaar in 2020) <b>7</b> geboren in 1964 (57 jaar in 2021) <b>6</b> geboren in 1965 (57 jaar in 2022) <b>5</b>

### Vrij op feestdagen

In de cao zijn afspraken gemaakt over feestdagen. Dit betekent dat je als UTA-werknemer recht hebt op doorbetaald verlof op de Nederlandse feestdagen.

Wettelijk	<a href="#">Art. 37 cao</a>
In de wet is niet geregeld dat je vrij bent op (nationale) feestdagen en doorbetaald krijgt.	Recht op betaald verlof tijdens beide kerstdagen, nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

### Kort verzuimverlof en zorgverlof

Als UTA-medewerker heb je recht op calamiteiten-/kortverzuimverlof. Hiermee kan onder andere (tand)arts bezoek, een verhuizing, bruiloft of begrafenis worden opgevangen. Ter compensatie ontvang je ieder kalenderjaar een geldbedrag voor drie volledige dagen, wat in het individueel budget (of Tijdsparfonds indien deelnemer) gestort wordt.

Daarnaast heb je in bepaalde situaties recht op zorgverlof. De cao geeft op dit gebied nog aanvullingen.

Wet arbeid en zorg	<a href="#">Art. 38 en 39 cao</a>
<p><b>Calamiteitenverlof (o.a.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- bevalling partner;</li><li>- overlijden en begrafenis;</li><li>- doktersbezoek.</li></ul> <p><b>Zorgverlof:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- tweemaal de arbeidsduur per week kortdurend zorgverlof (a 70% doorbetaling);</li><li>- onbetaald langdurig zorgverlof (zesmaal arbeidsduur per week).</li></ul>	<p><b>Calamiteitenverlof (o.a.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- bevalling partner (doorbetaald);</li><li>- overlijden en begrafenis (individueel budget);</li><li>- doktersbezoek (individueel budget).</li></ul> <p><b>Zorgverlof:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- tweemaal de arbeidsduur per week kortdurend zorgverlof, doorbetaald á 70% indien geen aanspraak op voorgaande bepalingen binnen twaalf maanden, anders onbetaald;</li><li>- onbetaald langdurig zorgverlof (zesmaal arbeidsduur per week)'</li><li>- tien dagen betaald verlof per jaar i.v.m. stervensbegeleiding;</li><li>- tien dagen betaald rouwverlof per jaar.</li></ul>

### Vierdaagse werkweek

Ben je 55 jaar en ouder? Dan bestaat de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de werkweek aan te passen naar vier dagen á 32 uur. Om tot deze vier dagen te komen, worden op wekelijkse basis verlofrechten ingezet. Het kost de werkgever dus géén geld. Voorafgaand aan het kalenderjaar (moment van de aanvraag) zal gezamenlijk een jaarplanning gemaakt worden. Indien de jaarplanning niet gehaald kan worden door een tekort aan verlofsaldo, bestaat de mogelijkheid dagen te kopen. [Zie voor meer informatie de brochure \*Vitaal doorwerken in de bouw & infra\*.](#)

Wettelijk	<a href="#">Art. 26b cao</a>
In de wet is niets vergelijkbaars geregeld.	<p><b>Vierdaagse werkweek:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Structurele werkweek van 32 uur. Feitelijke arbeidsduur (en loon) blijft 40 uur.</li></ul> <p>Hoe?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Inzetten vakantiedagen;</li><li>- (extra) roostervrije dagen;</li><li>- feestdagen;</li><li>- evt. koopdagen.</li></ul>

## Arbeidstijden

In de cao zijn afspraken geregeld met betrekking tot werktijden en –dagen. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week en gemiddeld 8 uur per dag, gemeten over een periode van 13 weken. De maximale ingeroosterde arbeidsduur mag 9 uur per dag bedragen. In de cao wordt van een vijfdaagse werkweek gesproken, lopend van maandag tot en met vrijdag. Zaterdag (en zondag) worden niet als normale werkdagen beschouwd en in principe ben je niet verplicht te werken.

Er kan een afwijkende regeling (kaderregeling) afgesproken worden, maar hiervoor is overeenstemming met de Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging én 70% van het personeel vereist. De kaderregeling spreekt van een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en gemiddeld 8 uur per dag, gemeten over een periode van 26 weken. Er mag maximaal 10 uur ingeroosterd worden. De werkweek omvat gemiddeld 5 werkdagen, gemeten over een periode van 4 weken en loopt van maandag tot en met zaterdag. Er kan wel ingeroosterd worden op zaterdagen, maar nooit op de zondag.

<b>Arbeidstijdenwet</b>	<b><a href="#">Art. 23 en 24 cao</a></b>
<b>Arbeidsduur:</b> - gemiddeld 48 uur per week in een periode van 16 weken lang. Werknemer en werkgever maken samen afspraken hoe de werknemer de werktijd per dag en per week invult; - per dienst maximaal 12 uur werken. <b>De werkweek</b> kan van maandag tot en met zondag lopen, afhankelijk van het type werk.	<b>Arbeidsduur:</b> - gemiddeld 40 uur per week in ene periode van 13 weken (basisregeling) of 26 weken (kaderregeling); - per dienst maximaal 9 of 10 uur ingeroosterd worden. <b>De werkweek</b> van loopt van maandag t/m vrijdag of evt. zaterdag.

## Preventiezorg

Het is belangrijk dat je jouw werk in goede gezondheid en zonder klachten kan uitvoeren. Naast het arbo- en verzuimbeleid geldend bij jouw werkgever, is daarom in de cao afgesproken dat jij als UTA-werknemer recht hebt op het pakket individugerichte preventiezorg. Dit houdt onder andere in dat je op vrijwillige basis een beroep kan doen op het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en een bezoek kan plegen aan een arbo-spreekuur.

<b>Arbowet en -regelgeving</b>	<b><a href="#">Bijlage 11 cao</a></b>
Arbobeleid geldend binnen de onderneming. Er dient een preventiemedewerker aangesteld/aangewezen te zijn.	Arbobeleid op grond van Arbowet en -regelgeving en daarnaast een <b>pakket individugerichte preventiezorg</b> : - een intredekeuring; - het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren (op vrijwillige basis) een jaar na intrede in de bedrijfstak; - PAGO (op vrijwillige basis) voor UTA-werknemers op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 54, 56, 58 en 60 en 62 jaar, daarna individueel op indicatie; - mogelijkheid tot bezoeken arbo-spreekuur.

### Werkdrukmaatregeling UTA

UTA-werknemers hebben recht op begeleiding, indien zij als gevolg van werkdruk dreigen uit te vallen of arbeidsongeschikt zijn.

<b>Arbowet</b>	<b><a href="#">Art. 72 cao</a></b>
Werkgevers dienen beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt.	Recht op begeleiding indien werkdruk gevolgen heeft, of dreigt te hebben, op de gezondheid. Bestaat uit: - intake/check-up; - individuele begeleiding; - coaching; - behandeling.

## Inkomen nu en later

### Loon

Iedere UTA-medewerker wordt aan de hand van zijn of haar werkzaamheden en de functiematrix ingedeeld in een bepaald functieniveau. Het niveau bepaalt vervolgens in welke bandbreedte het loon hoort te liggen.

De cao stelt ook dat er recht bestaat op periodieke loonsverhogingen, indien het loon onder een bepaald percentage van het minimumbedrag ligt.

<b>Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag</b>	<b><a href="#">Art. 43, 44 en 46b cao</a></b>
<b>Minimumloon bedragen:</b> Zie de website van <a href="#">Rijksoverheid</a> . * Per 1 juli 2019, bedragen per maand. 21 jaar en ouder: <b>€ 1635,60</b> 20 jaar: <b>€ 1308,50</b> 19 jaar: <b>€ 981,35</b> 18 jaar: <b>€ 817,80</b> - Op 1 januari en 1 juli vindt er een correctie van het minimumloon plaats, dit aan de hand van een fluctuerend inflatiecijfer. <b>Vakantiebijslag:</b> 8% van het loon.	<b>Functieafhankelijk loon:</b> <a href="#">Loontabellen UTA</a> . Groei loon (minimum: 100%): - na twee jaar: 104% - na vier jaar: 110% - na zes jaar: 116% - Recht op cao-loonsverhogingen.  <b>Vakantietoeslag:</b> 8% van het loon.

### Vergoeding reiskosten en verhuiskosten

In tegenstelling tot de wet, heb je als UTA-werknemer recht op reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer. In de cao is daarnaast een verhuiskostenvergoeding afgesproken. Bij een verhuizing op verzoek van de werkgever zullen kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed.

<b>Wettelijk</b>	<b><a href="#">Art. 54 cao</a></b>
Geen vergoeding, maar onder voorwaarden wel de kosten voor OV opgeven als aftrekpost.	<b>Woonwerkverkeer:</b> Recht op € 0,19 per kilometer woonwerkverkeervergoeding (als geen ander vervoer is geregeld of OV kaart is verstrekt door werkgever).

	Werkzaam in andere gemeente op verzoek werkgever: € 0,32 per kilometer indien je reist met eigen auto, of € 0,22 per kilometer voor motorvoertuig met minder dan vier wielen.
--	---

### Vergoeding EHBO/BHV

Voor het buiten werktijd en op verzoek van de werkgever behalen van een EHBO-diploma of het diploma Bedrijfshulpverlening (BHV), ontvang je een vergoeding van € 149,35 bruto.

Wettelijk	<a href="#">Art. 58b cao</a>
Geen wettelijke vergoeding.	<b>EHBO of BHV-diploma:</b> € 149,35 bruto, daarnaast worden eventuele gemaakte reiskosten vergoed.

### Bijdrage ziektekostenverzekering

Je hebt recht op een maandelijkse bijdrage van € 17,50 voor je ziektekostenverzekering, indien deze op bepaalde punten dekking biedt.

Wettelijk	<a href="#">Art. 59 cao</a>
Geen wettelijke bijdrage.	Recht op € 17,50 per maand, indien de verzekering dekking geeft voor kosten die je maakt voor fysiotherapie, ergotherapie en psychologische zorg.

### Vergoeding betaling vakbondscontributie

Als lid van FNV heb je recht op een vergoeding van € 50 netto van je vakbondscontributie. Mogelijkheden om een gedeelte van de contributie fiscaalvriendelijke te laten verrekenen door je werkgever, zijn afhankelijk van het beleid binnen jouw bedrijf en daarnaast afhankelijk van vrije ruimte in de werkkostenregeling.

Wettelijk	<a href="#">Art. 60 cao</a>
Fiscale verrekening vakbondscontributie is geen standaard recht.	Netto vergoeding van € 50.

### Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetalingsverplichting geldt in principe voor twee jaar. In de cao staan ten opzichte van de wet gunstige bepalingen over de hoogte van loondoorbetaling bij ziekte.

Daarnaast bestaat er onder bepaalde voorwaarden recht op een bonus in het tweede ziektejaar. Van belang is dat je in dit tweede ziektejaar re-integreert in een oude of nieuwe functie. Dit mag ook buiten jouw bedrijf of de bouwsector. Daarbij moet je minstens twee maanden onafgebroken werken en er ieder geval 50% verdienen van laatstverdiende salaris voordat je ziek werd. Deze bonus houdt in dat jouw loon tot 100% wordt aangevuld.

Wettelijk	<a href="#">Art. 76 en 79 cao</a>
<b>Bij ziekte:</b> - Recht op doorbetaling van 70% van het brutoloon voor twee jaar.	<b>Bij ziekte:</b> - Recht op doorbetaling van 100% van het loon over het eerste jaar en 70% doorbetaling over het tweede jaar. - Recht op 100% van het uurloon bij uren die gewerkt worden.

	<p>- Indien voldaan aan bepaalde voorwaarden recht op re-integratie bonus tweede ziektejaar: verhoging naar 100% van het loon.</p> <p><b>Pensioen:</b></p> <p>- Zowel in het eerste als tweede ziektejaar loopt je pensioenopbouw gewoon door.</p>
--	--

### Pensioen- en aanvullingsregelingen

Alle werknemers onder de cao Bouw en Infra zijn aangesloten als deelnemer bij Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw). Dit betekent dat je gedurende jouw loopbaan in de bouwsector pensioen opbouwt voor later.

Wettelijk	<a href="#">Art. 85b cao</a>
<p>Geen wettelijke verplichting tot opbouwen ouderdomspensioen.</p> <p>Daarnaast geen wettelijke verplichting voor een bijdrage van de werkgever tot het opbouwen van ouderdomspensioen.</p>	<p>Aangesloten als deelnemer bij BPF Bouw.</p> <p>Zie <a href="#">bpfBOUW</a> voor jouw pensioengegevens, mogelijkheden en de actuele dekkingsgraad.</p>

### Verplichting arbeidsovereenkomst en loonspecificatie

Als UTA-werknemer heb je recht op een schriftelijke arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst moeten volgens de cao een aantal zaken standaard zijn opgenomen. Zo kun je altijd de gemaakte afspraken controleren en voorkomt het mogelijk discussies in de toekomst.

Daarnaast is in de cao afgesproken dat je werkgever iedere betalingsperiode een loonstrook zal verstrekken.

Wettelijk	<a href="#">Art. 17 en 49 cao</a>
<p><b>Een arbeidsovereenkomst</b> hoeft niet schriftelijk overeengekomen te worden. Dit kan achteraf echter resulteren in een discussie.</p> <p>Een werkgever is wettelijk verplicht bij de eerste uitbetaling een loonstrook te verstrekken. Bij volgende loonperiodes is dat niet meer verplicht, tenzij de hoogte van de bedragen is gewijzigd.</p>	<p><b>De arbeidsovereenkomst</b> dient schriftelijk overeengekomen te worden. In de overeenkomst staan ten minste de volgende gegevens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de datum van indiensttreding;</li> <li>- de duur van het dienstverband;</li> <li>- de eventuele proeftijd;</li> <li>- de arbeidstijden;</li> <li>- de functie-benaming;</li> <li>- de functie-indeling;</li> <li>- de standplaats (indien van toepassing);</li> <li>- het vast overeengekomen loon dan wel de salariering (bruto) per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand;</li> <li>- de samenstelling van het vast overeengekomen loon;</li> <li>- een bepaling dat op de arbeidsovereenkomst deze cao van toepassing is;</li> <li>- eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden.</li> </ul> <p><b>Een loonstrook</b> wordt bij iedere uitbetaling (vierweken of maandelijks) aangeboden aan de werknemer.</p>

## Loopbaan in beweging

### Duurzame inzetbaarheid en scholing

De cao biedt diverse mogelijkheden en rechten aan de UTA-werknemers op het gebied van duurzame inzetbaarheid en (professionele) ontwikkeling. Bij de uitbetalingsmomenten van het individueel budget (of Tijdsparfonds) ontvang je een geldbedrag met als doel duurzame inzetbaarheid. Met dit saldo is het mogelijk extra vrije tijd te kopen en investeringen die voortvloeien uit het advies van de Duurzame Inzetbaarheid Analyse (DIA) te bekostigen. Ook kun je er cursussen/opleidingen mee volgen die niet noodzakelijk zijn voor je functie.

Alle functionele bijscholing dient overigens door werkgever aangeboden en vergoed te worden.

Wettelijk	<a href="#">Art. 47a</a> , <a href="#">61</a> en <a href="#">62b</a> cao
Geen specifieke rechten.	Een jaarlijks saldo van 1,93% van het salaris. Besteedbaar aan: - vrije tijd; - investeringen uit de DIA; - vrijwillige scholing (scholing naar eigen inzicht).

### Individueel budget

Als UTA-werknemer heb je recht op een individueel budget. Dit budget is samengesteld uit diverse elementen en wordt per loonbetalingsperiode uitgekeerd op je rekening of je Tijdsparfonds (indien deelnemer). De elementen bestaan uit diverse verlofdagen, de vakantietoeslag en het saldo duurzame inzetbaarheid.

Wettelijk	<a href="#">Art. 47 a</a> cao
Niets geregeld in de wet.	Het budget wordt per vier weken of maand uitgekeerd op bankrekening of Tijdsparfonds. <u>Samengesteld uit:</u> Bovenwettelijke vakantiedagen 5 dagen Roostervrije dagen 5 dagen Kort verzuimdagen 3 dagen <b>Totaal dagen 13 dagen</b> <b>Totaal Vakantietoeslag 8,00%</b> Levensloopbijdrage (indien geen deelname levensloopregeling) 1,50% Budget afbouw seniorendagen en vermindering cao-fondsen 0,43% <b>Totaal Duurzame inzetbaarheid 1,93%</b>