Cao SLO

2025-2026

24 FEBRUARI 2025

slo / een doordacht curriculum dat doen we *samen*

SLO
Stationsplein 15, 3818 LE Amersfoort
Postbus 502, 3800 AM Amersfoort
Telefoon (033) 4840 840
Internet: www.slo.nl
E-Mail: info@slo.nl

1. Verantwoording 4

2. Algemeen 5
2.1 Begrippen en definities 5
2.2 Reikwijdte 6
2.3 Inwerkingtreding en looptijd 6
2.4 Vakbondsfaciliteiten 6
2.5 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen 7
2.6 Hardheidsclausule 7
2.7 Interpretatie 7

3. Arbeidsrelatie 8
3.1 Arbeidsovereenkomst 8
3.2 Arbeidsduur en werktijden 8
3.3 (Be)eindiging arbeidsovereenkomst 8
3.4 Goed werkgever- en werknemerschap 8

4. Beloning 9
4.1 Salarisschalen 9
4.2 Periodiek 9
4.3 Vakantiegeld 9
4.4 Eindejaarsuitkering 9
4.5 Werkkostenregeling 9
4.6 Rechten van nabestaanden bij overlijden 9

5. Verlof 10
5.1 Vakantie 10
5.2 Overige verlof en vrije dagen 10
5.3 Seniorenverlof 10

6. Werkloosheid 11
6.1 Werkloosheid 11

7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid 12
7.1 Bedrijfsgezondheidszorg 12
7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid 12
7.3 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband en na ontslag of beëindiging dienstverband 12
7.4 Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden 13
7.5 Terugbetaling en terugvordering 13
7.6 WGA-premie 13

2. Algemeen

2.1 Begrippen en definities

AAOP	*ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen*
Arbodienst	*Arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet*
ABP	*Stichting Pensioenfonds ABP*
Bedrijfsgezondheids-kundige begeleiding	*Arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet*
Cao	*Collectieve arbeidsovereenkomst*
Fte	*Fulltime-equivalent; één fte is een volledige werkweek*
Instelling	*SLO*
IVA	*Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten*
IPAP	*Invaliditeitspensioen aanvullingsplan, verzekering bij arbeidsongeschiktheid*
OR	*Ondernemingsraad*
Partner	*Degene met wie de werknemer een huwelijkse of daaraan gelijkgestelde relatie heeft; een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld*
Pensioenreglement	*Het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP*
Reorganisatie	*Het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, fusie of splitsing van de instelling of herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering of gedwongen ontslag*
Salariëring	*De som van het geldende salaris en eventuele toelagen*
SZW	*Sociale Zaken en Werkgelegenheid*
UWV	*Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

Werkgever	*Het bestuur van SLO*
Werknemer	*Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd op grond van deze cao werkzaam is bij SLO*
WIA	*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, zoals laatstelijk gewijzigd*
WGA	*Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten*
WOR	*Wet op de ondernemingsraden*
WW	*Werkloosheidswet, zoals laatstelijk gewijzigd*

2.2 Reikwijdte

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van SLO, met uitzondering van de bestuurder(s).
2. Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.
3. Ten aanzien van bepalingen waarin deze cao niet voorziet, gelden de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
4. Wanneer bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn/worden gesteld waarvan niet mag worden afgeweken, is deze cao alleen van toepassing voor zover niet in strijd met bedoelde wettelijke bepalingen.

2.3 Inwerkingtreding en looptijd

1. De cao treedt in werking op 1 januari 2025 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.
2. Wanneer door een van de cao-partijen niet ten minste 3 maanden voor het verstrijken van de in lid 1 van dit artikel genoemde looptijd, schriftelijk aan de andere partijen kenbaar is gemaakt de cao op te zeggen, wordt de cao geacht stilzwijgend met een jaar te zijn verlengd.
3. De cao zal worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

2.4 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever stelt de volgende faciliteiten voor vakbondswerk ter beschikking:
   a. Het gebruik van vergaderfaciliteiten, mededelingenborden etc. voor ledenraadpleging.
   b. De jaarlijkse bijdrage van SLO (2024: € 5.000) voor het uitvoeren van vakbondswerk op de instelling wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks geïndexeerd op basis van de CBS Consumentenprijsindex (CPI) over de periode van oktober tot oktober. Wanneer de CPI negatief is, wordt het percentage niet toegepast.
2. De werknemer die in oktober 2025 of oktober 2026 lid wordt van een van de bij deze cao aangesloten vakbonden krijgt tot € 100 vergoed door de werkgever tegen overlegging van een inschrijf- en betaalbewijs.
3. De OR kan zich bij het overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen laten adviseren of bijstaan door een of meer vertegenwoordigers van werknemersorganisaties betrokken bij deze cao. De werkgever zal de vakbonden in staat stellen bedoelde advies- en bijstandsfunctie uit te oefenen.

2.5 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

1. Met instemming van de OR overeengekomen en nog overeen te komen arbeidsvoorwaardelijke regelingen vormen onderdeel van deze cao en hebben daardoor een doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van werknemer.
2. Werkgever informeert de werknemersorganisaties over alle conform de hierboven genoemde afspraken tot stand gekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

2.6 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze cao voor de werknemer leidt tot onbedoelde onbillijkheid, zal de werkgever het voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

2.7 Interpretatie

1. Door cao-partijen wordt in voorkomende gevallen een commissie ingesteld, die tot taak heeft deze cao uit te leggen tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen.
2. De commissie bestaat uit drie personen; één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Beide vertegenwoordigers kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. Elk van de bij de onderhandelingen voor totstandkoming van deze cao betrokken partijen, is bevoegd zich tot de commissie te wenden. Ook individuele werknemers kunnen zich tot de commissie wenden.

3. Arbeidsrelatie

3.1 Arbeidsovereenkomst

1. Met een werknemer wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Voor werknemers, waarmee een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar wordt aangegaan, geldt een proeftijd van 1 maand.
3. Voor werknemers, waarmee voor de eerste indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, geldt een proeftijd van 2 maanden.

3.2 Arbeidsduur en werktijden

1. In de arbeidsovereenkomst is de arbeidsduur vastgelegd. Werknemers met een volledige weektaak (1,0 fte) werken 40 uur per week.
2. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar het rooster vastgelegd (werkdagen en -tijden).
3. Bij overschrijding van de weektaak langer dan een maand kan een tijdelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
4. Bij kortdurende overschrijding vindt, in overleg met de leidinggevende compensatie in tijd van te veel gewerkte uren plaats, bij voorkeur in de daaropvolgende periode.

3.3 (Be)eindiging arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de overeengekomen datum.
3. Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd heeft werknemer een opzegtermijn van 2 maanden. De opzegtermijn van werkgever is nooit minder dan 2 maanden. Bij dienstverbanden langer dan 5 jaar zijn voor werkgever de wettelijke opzegtermijnen van toepassing.
4. Ter zake van ontslag en ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn de desbetreffende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

3.4 Goed werkgever- en werknemerschap

1. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hetgeen uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd.
3. De werkgever is, behoudens wettelijke verplichtingen, tegenover derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer nadrukkelijk toestemming verleent tot het verstrekken van op de persoon betrekking hebbende gegevens.
4. De werknemer is verplicht andere werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij de functie. De bedoelde andere werkzaamheden liggen maximaal twee schalen onder het niveau dat behoort bij de eigen functie.

4. Beloning

4.1 Salarisschalen

1. Gedurende de looptijd van deze cao gelden de salarisschalen 4 tot en met 15, zoals opgenomen in de bijlage bij deze cao.
2. Met betrekking tot de loonontwikkeling geldt het volgende:
   a. De salarisschalen worden per 1 januari 2025 structureel verhoogd met 5,5%;
   b. De salarisschalen worden per 1 januari 2026 structureel verhoogd met 4%;
   c. In december 2025 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 900 bruto;
   d. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 2 sub c, is pensioengevend en wordt berekend naar rato van de werktijdfactor en de duur van het dienstverband over 2025.

4.2 Periodiek

1. Voor een werknemer die nog niet het maximum heeft bereikt van de salarisschaal vindt bij voldoende functioneren jaarlijks per augustus een periodieke verhoging van het salaris plaats.
2. Bij uitstekend functioneren kunnen extra periodieke verhogingen worden toegekend. Tevens kan in het geval van een uitzonderlijke dienstprestatie een gratificatie worden toegekend.
3. Bij onvoldoende functioneren kan een periodiek worden ingehouden. Dit gebeurt op basis van een beoordeling.

4.3 Vakantiegeld

Het vakantiegeld, uit te betalen met de salarisbetaling in de maand mei, bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris over de periode 1 juni tot en met 31 mei.

4.4 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld over de periode 1 januari tot en met 31 december, met een ondergrens van het maximum van schaal 6.
2. De eindejaarsuitkering wordt naar rato van de aanstellingsomvang uitbetaald met de salarisbetaling in de maand december.

4.5 Werkkostenregeling

Jaarlijks wordt bepaald welke belaste vergoedingen en verstrekkingen ten laste komen van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. De vrije ruimte wordt in principe niet overschreden. Indien de vrije ruimte in enig jaar toch overschreden dreigt te worden, blijven de vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de functie-uitoefening onbelast voor de werknemer. Vergoedingen niet in het kader van de functie-uitoefening worden opgeschort tot een volgend jaar. Een en ander gebeurt met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving.

4.6 Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nabestaanden, binnen een maand na het overlijden, een uitkering ter hoogte van drie bruto maandsalarissen (incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering).
2. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
   a. de partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
   b. de minderjarige kinderen van de overledene;
   c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Wanneer de overledene geen nabestaanden heeft als bedoeld in lid 2, kan het in lid 1 genoemde bedrag door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de uitvaart, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

5. Verlof

5.1 Vakantie

1. De werkgever verleent aan de werknemer met een volledig dienstverband 160 wettelijke verlofuren en 99 bovenwettelijke verlofuren.
2. Voor medewerkers met een deeltijdaanstelling zijn deze verlofuren naar rato.
3. Op de in lid 1 genoemde verlofuren zijn de wettelijke verval- en verjaartermijnen van toepassing.
4. Iedere werknemer met een volledig dienstverband neemt jaarlijks minimaal 20 dagen verlof op. Voor deeltijders geldt dit aantal naar rato. Het verlof wordt voorafgaand aan het verlof door de werknemer aangevraagd.
5. Met werknemers die, wegens omstandigheden, in enig jaar minder dan 20 dagen verlof opnemen (deeltijders naar rato) en met werknemers die een verlofsaldo hebben van meer dan de helft van het reguliere jaarlijkse tegoed (wettelijke plus bovenwettelijke verlofuren) worden afspraken gemaakt over het opnemen van dit verlof.
6. In het geval van (langdurige) ziekte gelden ten aanzien van de opbouw en opname van verlof de wettelijke bepalingen daaromtrent.

5.2 Overige verlof en vrije dagen

1. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag en 5 mei.
2. Er is één collectieve vrije dag, nl. de dag na Hemelvaart. Deze dag komt niet ten laste van het individuele verloftegoed.

5.3 Seniorenverlof

In het kader van bevordering van duurzame participatie kunnen werknemers van 58 jaar en ouder gebruik maken van het seniorenverlof.

1. Werknemers van 58 tot en met 61 jaar met een volledige weektaak hebben recht op 4 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.
2. Werknemers van 62 jaar en ouder met een volledige weektaak hebben tot einde dienstverband recht op 8 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.
3. Het aantal uren genoemd in lid 1 en lid 2 wordt voor werknemers met een deel- tijdaanstelling naar rato berekend.

6. Werkloosheid

6.1 Werkloosheid

1. Bij een reorganisatie waarbij sprake is van gedwongen ontslag wordt overleg met de OR gevoerd over een reorganisatieplan en met de bij deze cao betrokken vakorganisaties over een sociaal plan.
2. Indien de oorzaak van de reorganisatie ligt in een niet voorziene omstandigheid, dan bedraagt de periode tussen overeenstemming met de OR over het reorganisatieplan en met de vakorganisatie en SLO over het sociaal plan en het mogelijk gedwongen ontslag minimaal een half jaar.
3. Werknemers hebben bij gedwongen ontslag recht op de wettelijke transitievergoeding. Indien in individuele gevallen de wettelijke transitievergoeding lager is dan het aantal volledige dienstjaren bij SLO maal een bedrag van € 1500 (naar rato werktijdfactor), dan wordt de wettelijke transitievergoeding aangevuld met een bovenwettelijke ontslagvergoeding. Het bedrag van de bovenwettelijke ontslagvergoeding is in bovengenoemde individuele gevallen het verschil tussen de wettelijke transitievergoeding en het aantal volledige dienstjaren bij SLO maal € 1500 (naar rato werktijdfactor).
4. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met individuele werknemers geschiedt zoveel mogelijk op basis van een vaststellingsovereenkomst.

7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

7.1 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werknemer geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
2. De werknemer is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst.
3. De werknemer kan, in verband met gezondheidsproblemen die samenhangen met de arbeidssituatie, op eigen verzoek een door de arbodienst uit te voeren onderzoek ondergaan.

7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die de bedongen arbeid niet volledig of gedeeltelijk verricht wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte behoudt gedurende een periode van 12 maanden 100% van de salariëring en over de daaropvolgende 12 maanden 70% van de salariëring. Indien de werknemer na deze periode van 24 maanden nog steeds niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte en UWV de werkgever in het kader van een WIA-aanvraag verplicht om het loon door te betalen (loonsanctie) dan is de werkgever voor de duur van deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting 80% van de salariëring verschuldigd.
2. Voor het bepalen van de termijn van 24 maanden zoals omschreven in het eerste lid worden perioden waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte samengeteld, indien deze perioden elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. De aanstellingsomvang en de aard van het werk blijven tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid ongewijzigd, uitgezonderd bij:
   a. een beëindiging of vermindering van het dienstverband op verzoek van de werknemer;
   b. het verstrijken van de termijn van een dienstverband voor bepaalde tijd;
   c. een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
   d. de beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de opheffing van de betrekking.
4. Indien de werknemer een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid is toegekend op grond van de ZW, WW, BBWO, WAO of WIA, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop werknemer op grond van het eerste lid recht heeft. Indien de werknemer door diens toedoen of nalaten (tijdelijk) geen of een lagere ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA (WGA of IVA)- uitkering ontvangt, wordt het bedrag dat de werknemer had kunnen ontvangen, in plaats van het bedrag dat werknemer daadwerkelijk ontvangt, in mindering gebracht op het bedrag waarop werknemer op grond van het eerste lid recht heeft. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA (WGA of IVA)-uitkering te doen uitbetalen aan de werkgever, geeft werknemer daarvan onmiddellijk kennis aan de werkgever.

7.3 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband en na ontslag of beëindiging dienstverband

1. Aan werknemers die in hun eerste of tweede ziektejaar, tussen de 13e en de 68e week van hun afwezigheid wegens ziekte vervroegde geneeskundige keuring aanvragen en binnen de genoemde periode door UWV duurzaam arbeidsongeschikt worden verklaard, wordt de eerste twee ziektejaren 100% van het loon doorbetaald, waarbij de IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op het loon.
2. De werknemer die na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar als gevolg van een keuring in het kader van de WIA een WIA- (WGA of IVA) uitkering ontvangt heeft mogelijk recht op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling van Stichting Pensioenfonds ABP (AAOP). Het ABP bepaalt of dit recht bestaat.
3. De werkgever heeft een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) afgesloten ten behoeve van haar werknemers. Op grond hiervan heeft de werknemer die een WGA-uitkering ontvangt mogelijk recht op een aanvullende uitkering. De (regeling van de) IPAP bepaalt of dit recht bestaat.
4. De werkgever zal na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, waarbij het UWV als gevolg van een keuring in het kader van de WIA heeft bepaald dat er sprake is van loonverlies tot 80%, de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en indien mogelijk een nieuwe

dan wel gewijzigde arbeidsovereenkomst aanbieden voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard.

5. De werknemer als bedoeld in lid 4 die een loonverlies heeft van 35% of minder en die een wijziging op de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, heeft gedurende drie jaar recht op compensatie van het inkomensverlies door de werkgever: het eerste jaar maximaal 75% van het inkomensverlies, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. van het inkomensverlies. Vanaf het vierde jaar is er geen recht meer op compensatie.
6. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van de re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt de werknemer voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie.

7.4 Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet door schuld of onvoorzichtigheid aan de werknemer is te wijten, worden de voor geneeskundige behandeling noodzakelijk gemaakte kosten door de werkgever vergoed.

7.5 Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al wat op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling:
   a. gedurende vijf jaar na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van de werknemer onverschuldigd heeft betaald;
   b. gedurende twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door de werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling.

7.6 WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao bij de werknemer geen premie op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) inhouden.

Bijlage: Salarisschalen en bedragen 2025-2026 (in euro's)

Salaristabel 2025

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	0	0	0	2.877,00	3.260,00	3.512,00	3.356,00	4.500,00	5.465,00	6.247,00	6.557,00	7.106,00
1	0	0	0	2.959,00	3.420,00	3.680,00	3.512,00	4.672,00	5.621,00	6.403,00	6.715,00	7.307,00
2	0	2.632,00	2.801,00	3.109,00	3.574,00	3.869,00	3.680,00	4.821,00	5.778,00	6.557,00	6.911,00	7.504,00
3	0	2.801,00	2.959,00	3.260,00	3.746,00	4.030,00	3.869,00	4.972,00	5.933,00	6.715,00	7.106,00	7.699,00
4	2.718,00	2.877,00	3.034,00	3.340,00	3.843,00	4.192,00	4.030,00	5.122,00	6.085,00	6.911,00	7.307,00	7.908,00
5	2.801,00	2.959,00	3.109,00	3.420,00	3.933,00	4.352,00	4.192,00	5.291,00	6.247,00	7.106,00	7.504,00	8.125,00
6	2.877,00	3.034,00	3.184,00	3.495,00	4.013,00	4.500,00	4.352,00	5.465,00	6.403,00	7.307,00	7.699,00	8.342,00
7	2.959,00	3.109,00	3.260,00	3.574,00	4.098,00	4.672,00	4.500,00	5.621,00	6.557,00	7.504,00	7.908,00	8.610,00
8	3.034,00	3.184,00	3.340,00	3.659,00	4.184,00	4.821,00	4.672,00	5.778,00	6.715,00	7.597,00	8.125,00	8.881,00
9	3.109,00	3.260,00	3.420,00	3.746,00	4.258,00	0	4.821,00	5.933,00	6.911,00	0	8.342,00	9.160,00
10	3.184,00	3.340,00	3.495,00	3.843,00	4.333,00	0	4.972,00	6.085,00	7.009,00	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	5.122,00	6.166,00	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	5.291,00	0	0	0	0	0

Salaristabel 2026

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	0	0	0	2.992,00	3.390,00	3.652,00	3.490,00	4.680,00	5.684,00	6.497,00	6.819,00	7.390,00
1	0	0	0	3.077,00	3.557,00	3.827,00	3.652,00	4.859,00	5.846,00	6.659,00	6.984,00	7.599,00
2	0	0	2.913,00	3.233,00	3.717,00	4.024,00	3.827,00	5.014,00	6.009,00	6.819,00	7.187,00	7.804,00
3	0	2.913,00	3.077,00	3.390,00	3.896,00	4.191,00	4.024,00	5.171,00	6.170,00	6.984,00	7.390,00	8.007,00
4	2.827,00	2.992,00	3.155,00	3.474,00	3.997,00	4.360,00	4.191,00	5.327,00	6.328,00	7.187,00	7.599,00	8.224,00
5	2.913,00	3.077,00	3.233,00	3.557,00	4.090,00	4.526,00	4.360,00	5.503,00	6.497,00	7.390,00	7.804,00	8.450,00
6	2.992,00	3.155,00	3.311,00	3.635,00	4.174,00	4.680,00	4.526,00	5.684,00	6.659,00	7.599,00	8.007,00	8.676,00
7	3.077,00	3.233,00	3.390,00	3.717,00	4.262,00	4.859,00	4.680,00	5.846,00	6.819,00	7.804,00	8.224,00	8.954,00
8	3.155,00	3.311,00	3.474,00	3.805,00	4.351,00	5.014,00	4.859,00	6.009,00	6.984,00	7.901,00	8.450,00	9.236,00
9	3.233,00	3.390,00	3.557,00	3.896,00	4.428,00	0	5.014,00	6.170,00	7.187,00	0	8.676,00	9.526,00
10	3.311,00	3.474,00	3.635,00	3.997,00	4.506,00	0	5.171,00	6.328,00	7.289,00	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	5.327,00	6.413,00	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	5.503,00	0	0	0	0	0

SLO heeft een unieke focus: de ontwikkeling van het curriculum in het primair, speciaal en voortgezet onderwijs in Nederland. Het curriculum is een belangrijk fundament voor goed onderwijs. Om leerlingen voor te bereiden op hun toekomst zetten wij onze kennis en ervaring in voor een doordacht curriculum. We baseren ons hierbij op maatschappelijke ontwikkelingen en wetenschappelijke inzichten. Dit doen we in opdracht van OCW en we doen het niet alleen: samen met leraren, schoolleiders en andere partners dragen we bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

slo

Bezoekadres
Stationsplein 15
3818 LE Amersfoort

Postadres
Postbus 502
3800 AM Amersfoort

T +31 (0)33 484 08 40
E info@slo.nl
W www.slo.nl

company/slo
SLO_nl