

Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 april 2012 – 31 maart 2015



**Collectieve Arbeidsovereenkomst
DeltaRail
2012 - 2015**

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

DeltaRail, te Utrecht,

hierna te noemen werkgever,

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten

VHS, gevestigd te Houten

hierna te noemen de vakorganisaties

zijn de volgende CAO overeengekomen.

Belangrijke opmerking:

In 2007 is het laatste integrale document van de CAO DeltaRail gepubliceerd. Deze zag op de periode 1-4-2007 t/m 31-03-2009. Daarna zijn een drietal verlengingen overeen gekomen met enkele inhoudelijke wijzigingen. Daar voor deze periode geen nieuwe integrale documenten zijn gemaakt, zijn deze wijzigingen in de bijgevoegde Annex opgenomen.

De wijzigingen in de Annex zien op de periodes:

- 1-4-2009 t/m 31-3-2010
- 1-4-2010 t/m 31-3-2011
- 1-4-2011 t/m 31-3-2012

Daarna is ongewijzigde voortzetting overeengekomen voor de periode 1-4-2012 t/m 31-03-2015.

De voor deze periode geldende CAO tekst is dan ook de integrale CAO tekst 2007-2009 plus de Annex met de wijzigingen in de periode 1-4-2009 t/m 31-3-2012.

Per 1 april 2015 is een nieuwe CAO overeengekomen: hiervan wordt een nieuw integraal document opgesteld en, zodra gereed, aangemeld.

1	Collectieve Arbeidsovereenkomst DeltaRail	
1.1	Algemeen	6
1.2	Begripsbepalingen	7
1.3	Looptijd	8
1.4	Nawerking	8
1.5	Tussentijds wijzigen	8
1.6	Verstrekking	9
1.7	Incidenteel afwijken	9
1.8	Extern overleg	9
1.9	Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	9
2	Arbeidsverhouding	
2.1	Arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd	10
2.2	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
2.3	Opzegtermijnen	10
2.4	Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats	10
2.5	Verrichten van andere dan de eigen functie	10
2.6	Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	10
2.7	Woonplaats	11
2.8	Einde arbeidsovereenkomst	11
3	Arbeidsduur	
3.1	Arbeidsduur	12
3.2	Arbeids- en rusttijden	12
3.3	Functie-uren	15
3.4	Betaald verlof	16
3.5	Aanwending vrije uren	17
3.6	Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder	17
3.7	Aaneengesloten vakantie	17
3.8	Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep	17
3.9	Verlof bij tijdelijk sluiten	17
3.10	Opbouw verlofuren en vrij uren	17
3.11	Opbouw afspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht	18
3.12	Opbouw verlof en vrije uren bij volledige arbeidsongeschiktheid	18
3.13	Opbouw verlof en vrije uren bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	18
3.14	Opnemen verlof en vrije uren	18
3.15	Sparen verlof en vrije uren	19
3.16	Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren	19
3.17	Verlofaanspraken bij indiensttreden	19
3.18	Verlofaanspraken bij einde dienstverband	19
3.19	Buitengewoon verlof	19
3.20	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	20
3.21	Onbetaald verlof	20
3.22	Ouderschapsverlof	20
3.23	Deeltijd	21

4	Beloning en inhoudingen		
4.1	Beloningen		22
4.2	Salarissysteem		23
4.3	Inhoudingen		26
4.4	Uitbetalen		26
4.5	Eenmalige uitkeringen		26
4.6	Netto-netto toelage		28
4.7	Vergoedingen		28
5	Loopbaanbeleid en Employability		
5.1	Loopbaanbeleid	29	
5.2	Beoordelen		29
5.3	Benoemen		29
6	Sociale regelingen		
6.1	Bijzondere regelingen		30
7	Overige bepalingen/afspraken		
7.1	Klachtenregeling		32
7.2	Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik		32
7.3	Nevenwerkzaamheden		32
7.4	Keuzeplan (Nedflex)		32
7.5	Ouderenbeleid		32

Bijlagen

Bijlage 1	Loontabel en overgangsschema voor bevordering
Bijlage 2	Overzicht netto-netto toelage
Bijlage 3*	Functiewaarderingsysteem Consis
Bijlage 4*	HAY-systeem
Bijlage 5	Overzicht vergoedingen
Bijlage 6	Loopbaanbeleid en Employability
Bijlage 7	NedFlex

De met een * gemerkte Bijlagen worden apart uitgegeven.

1. Collectieve Arbeidsovereenkomst DeltaRail

1.1 Algemeen

Deze CAO DeltaRail geldt naast de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS.

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst DeltaRail 2012 - 2015".

DeltaRail, erkent dat de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS integraal onderdeel uitmaakt van het pakket arbeidsvoorwaarden. DeltaRail zal niet op eigen initiatief de deelname aan de Sociale Eenheid beëindigen. Mocht de aansluiting van DeltaRail bij de Sociale Eenheid door NS worden beëindigd, dan zal DeltaRail in overleg treden met de vakbonden om een passende integratie in de CAO van DeltaRail te bewerkstelligen.

In het bijzonder zal aandacht worden gegeven aan:

- functiewaardering
- collectieve ziektekostenverzekering
- spaarloon en levensloop regeling
- tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang
- reisfaciliteiten
- erkende samenlevingsverbanden
- bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- pensioenregeling en overgangsregeling
- Sociaal Plan

Daarnaast hebben CAO partijen kennis genomen van het feit dat er per 1 april 2007 een nieuwe ATW en een nieuwe ATB (op een nog niet nader bepaald later tijdstip) ingevoerd gaat worden. CAO partijen hebben, zoals in deze nieuwe ATW wet omschreven, gebruik gemaakt van de mogelijkheid om hierover afspraken te maken in de CAO DeltaRail.

Partijen zijn het navolgende overeengekomen:

- a. De Arbeids- en Rusttijd bepalingen en afspraken in de CAO DeltaRail blijven onverkort van kracht totdat CAO partijen anders overeenkomen, ongeacht het eindigen van de huidige of toekomstige looptijd van een CAO DeltaRail.
- b. Daar waar in de CAO DeltaRail, inclusief de Bijlagen, gesproken wordt over ATW / ATB of overlegregeling wordt bedoeld de ATW / ATB of overlegregeling die van toepassing is tot 1 april 2007. In het navolgende omschrijven we dit als "oude ATW / ATB of overlegregeling".
- c. De inhoud van alle begrippen en definities zoals in de CAO DeltaRail en Bijlagen zijn vastgelegd, komen overeen met de inhoud van deze begrippen en definities uit de "oude ATW / ATB of overlegregeling".
- d. Er worden tussentijds geen andere afspraken met de OndernemingsRaad gemaakt. Dit orgaan behoudt hun bevoegdheid om hun taak uit te oefenen binnen de kaders van de "oude ATW / ATB of overlegregeling".

1.2 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever: DeltaRail

Werknemer: ieder met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is.

Vakorganisaties: de door de werkgever erkende vakorganisaties.

Partijen: werkgever en vakorganisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CAO-loon: één van de bedragen per contractuur vermeld in Bijlage 1.

Contractuur: de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst.

Toelagen: de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:

- a. persoonlijke toelagen
- b. arbeidsmarkttoeslag

Maandbezoldiging: het totaal van maandelijks te ontvangen:

- CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen;
- toelagen.

Pensioengevend inkomen: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.

Arbeidstijd: de tijdruimte waarin de werknemer in opdracht voor de werkgever zijn taak verricht (zie ook artikel 3.2.1).

Dagelijkse arbeidstijd: de arbeidstijd in een dienst (zie ook artikel 3.2.1).

Dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee bij wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden.

Dagdienst: een dienst waarvan de arbeidstijd ligt tussen 06.30 en 21.00 uur.

Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten.

Rusttijd: de tijd dat de werknemer geen arbeid verricht of dienst heeft.

Basisrooster: regeling betreffende arbeids- en rusttijden, die instemming behoeft van de ondernemingsraad.

Week: de periode die aanvangt op **zondag** 00.00 uur en eindigt op de daarop volgende **zaterdag** 24.00 uur.

Bereikbaarheid: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten

Standplaats: de standplaats is een door de werkgever vastgestelde locatie, behorend bij het bedrijfsonderdeel, waar de werknemer is ingedeeld, c.q. zijn functie uitoefent. Voor werknemers die op meer dan één locatie werken stelt de werkgever één standplaats vast.

Sociale eenheid: een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen rechtspersonen en/of organisatie-eenheden zoals genoemd in de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS.

Partner: echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of een persoon die met de werknemer samenleeft in een door de werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS.

Keuzeplan: het keuzeplan (NedFlex) geeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid de rechten op tijd en/of geld te sparen voor een aantal doelen.

Begrippenlijst:

R	Rustdag
RT	Rustdag terug
OT	Overuren terug
F	Feestdag
WTV	Werktijdverkorting
VL	Verlof
VTA	Vrijetijsaanspraken

1.3 Looptijd

Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2012 tot en met 31 maart 2015. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd. Opzeggen dient tenminste een maand voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.

1.4 Nawerking

Wordt deze overeenkomst door opzegging beëindigd, dan blijven de bepalingen van de overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van inwerkingtreding van een nieuwe overeenkomst.

1.5 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijzigingen van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijekomsten, waarin zodanige overeenkomsten worden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

1.6 Verstrekking

De werkgever verstrekt hoofdelijk aan de werknemers deze CAO DeltaRail (inclusief Bijlagen).

1.7 Incidenteel afwijken

De werkgever kan in individuele gevallen in voor de werknemer positieve zin van deze CAO afwijken.

1.8 Extern overleg

- 1 Tussen partijen vindt overleg plaats over:
 - a collectieve en individuele belangen van de werknemers, indien en voor zover daarvoor geen forum is conform lid 2;
 - b de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor alle werkgevers die partij zijn bij deze CAO.
- 2 Tussen een werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij die werkgever.
- 3 De werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.
- 4 De werkgever stelt ten behoeve van het goed functioneren van het overleg tussen vakorganisaties, werknemers en werkgever faciliteiten ter beschikking. De werkgever kan aan het ter beschikking stellen van die faciliteiten voorwaarden verbinden.

1.9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

- 1 Een werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze CAO omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- 2 Indien een werknemer van mening is dat werkgever in strijd handelt met het bepaalde in lid 1 kan hij schriftelijk aan werkgever verzoeken hiernaar een onderzoek in te stellen. Zo mogelijk binnen een maand na het indienen van dit verzoek deelt werkgever de desbetreffende werknemer de uitslag hiervan mee, onder vermelding van de mogelijkheid van beroep op het scheidsgerecht en de termijn gedurende welke beroep kan worden ingesteld. Bij deze mededeling voegt werkgever een ontvangstbewijs. De werknemer is verplicht dit ontvangstbewijs binnen 48 uur na ontvangst gedateerd en ondertekend terug te geven of terug te zenden.

2. Arbeidsverhouding

2.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- 1 Aan degene, die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd.
- 2 De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 1 Aan degene, die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
- 2 De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.

2.3 Opzegtermijnen

- 1 Voor werknemer en werkgever geldt een gelijke opzegtermijn variërend van 1 tot 3 maanden. De opzegtermijn is 1 maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere termijn is vastgelegd.
- 2 Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer van deze termijn afstand doet.

2.4 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats

- 1 De werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
- 2 De werknemer heeft een zelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die de werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
- 3 Ten einde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan de werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat een werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Een werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste éénmaal per dag worden opgeroepen.

2.5 Verrichten van andere dan de eigen functie

- 1 Hoewel iedere werknemer een bepaalde functie heeft, moet de werknemer, als werkgever hem dit opdraagt of het belang van werkgever dit in onvoorziene situaties vraagt, tijdelijk ook andere werkzaamheden verrichten.
- 2 De werknemer kan echter niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

2.6 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

De werknemer is verplicht, indien de bedrijfsvoering dit vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

2.7 Woonplaats

- 1 De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
- 2 Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
- 3 De werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, moet er voor zorgen, dat de dienstuitvoering niet in het gedrang komt door te wonen op een (te) grote afstand van het werk. Het hoofd van een bedrijfsonderdeel kan, met instemming en eventueel op initiatief van het desbetreffende overlegorgaan, hiervoor nadere regels vaststellen. Een werknemer die van plan is zich op een plaats te gaan vestigen die een lange reistijd vergt, moet hierover vooraf overleg plegen met zijn manager.
- 4 Van iedere adreswijziging van een werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet de werknemer onmiddellijk mededeling doen aan zijn leidinggevende.

2.8 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd, zoals opgenomen in de pensioenregeling, bereikt.
- 2 Werknemer kan tot uiterlijk twaalf maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in.
- 3 De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
 - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen;
 - de eerste van de maand waarin werknemer 66 jaar wordt.

3. Arbeidsduur

3.1 Arbeidsduur

- 1 De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week, met uitzondering van de situatie, zoals deze is beschreven in artikel 3.3 van deze CAO.
- 2 Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.

3.2 Arbeids- en rusttijden

Deze regeling bevat afspraken over de toepassing van arbeids- en rusttijden binnen DeltaRail. Als algemeen kader gelden de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, tenzij expliciet anders wordt vermeld.

In het algemeen geldt dat er geen gebroken diensten kunnen voorkomen. Er zullen geen twee diensten op dezelfde kalenderdag beginnen.

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers, behalve op werknemers ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger en op hiërarchisch leidinggevenden ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger, tenzij expliciet anders is vermeld.

3.2.1 Dienst- en Arbeidstijd

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer in opdracht voor de werkgever zijn taak verricht.

Dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee bij wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden.

Noch als arbeidstijd, noch als dienst gelden bereikbaarheid, activiteiten voor de bedrijfshulpverlening en werkzaamheden thuis verricht, tenzij over dit laatste punt overleg heeft plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevende en leidinggevende akkoord is. Het SAV-complex is niet van toepassing op thuiswerken.

3.2.2 Vrij op erkende feestdagen

- 1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.
- 2 Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.
- 3 Een werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Hetzelfde recht ontstaat ook wanneer een feestdag volgens basisrooster op een R, of WTV-dag valt. Dit laatste geldt ook voor personeel met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 36 uren. Bij ziekte wordt de F als verleend beschouwd.

3.2.3 Reistijdregeling

- 1 Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de dienst is noch arbeidstijd, noch diensttijd.
- 2 Ingeval er sprake is van reistijd na aanvang van de dagelijkse dienst en eindigend tijdens de dienst, wordt de reistijd aangemerkt als arbeidstijd.
- 3 Reistijd voorafgaand of aansluitend aan de dienst naar een andere werkplek is diensttijd, voor zover de reistijd langer is dan de gebruikelijke reistijd. De extra reistijd zal naar keuze van de betrokken werknemer in tijd of in geld worden gecompenseerd.

3.2.4 Pauzeregeling

- 1 De pauze (een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten) zal tussen het derde en het vijfde uur van de dienst worden genoten.
- 3 De pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt dus in eigen tijd genoten. Daar waar een pauze niet te garanderen is, zal deze conform de wettelijke bepalingen worden doorbetaald.
- 4 Voor het genieten van de pauze wordt een ruimte beschikbaar gesteld, waar voldoende Faciliteiten aanwezig zijn voor het nuttigen van de lunch, conform het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikel 3.20).
- 5 Voor de lengte van een pauze bij langer werken dan acht uur per dag wordt de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet gevolgd: slechts een pauze van een half uur is verplicht.

3.2.5 Arbeidspatronen

Het basispatroon in het kader van de 36-urige werkweek zal 9 dagen van 8 uren per twee weken zijn. Daarnaast zijn in overleg tussen de werkgever en werknemer (individuele functies) respectievelijk met instemming van het intern vertegenwoordigend overleg (niet-individuele functies) afwijkingen mogelijk. Onder afwijkingen van het basispatroon worden onder andere de volgende varianten begrepen: 4 dagen van 9 uur, 5 dagen van 8 uur met 26 WTV-dagen waarvan 5 per kwartaal worden ingeroosterd, het langer werken in een bepaalde periode, gevolgd door een periode waarin korter wordt gewerkt en het opnemen van halve WTV-dagen.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, dan wel geen instemming wordt verleend, is het basispatroon van 9 maal 8 uur van toepassing.

Het basispatroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen. Gedurende een periode van 40 weken worden 20 dagen ingeroosterd in een patroon van 9 maal gemiddeld 8 uur werken per twee weken. De overige 6 dagen worden bij weekplanning verleend in hele dagen. Daarvan worden er 3 in de eerste helft en 3 in de twee helft van het jaar verleend. Het aantal herkenbare WTV-dagen zal altijd de helft van het aantal weken van de rouleringsperiode bedragen.

Als gebruikt gemaakt wordt van de variant 4 maal 8,5 uur per week met 13 terugkomdagen, dan worden per kwartaal 3 terugkomdagen bij weekplanning ingeroosterd. Is dit in enig kwartaal niet gerealiseerd, dan worden de dagen in het daarop volgende kwartaal ingeroosterd. De dertiende dag wordt ingeroosterd op verzoek van de werknemer.

3.2.5.1 Normering

Een verlofdag/rustdag/WTV-dag duurt 24 uren, wanneer deze gekoppeld is aan een andere vrije dag. Een niet aan een andere vrije dag gekoppelde verlofdag/rustdag/WTV-dag duurt hetzij 30 uren, hetzij 24 uren. In het laatste geval zal deze niet eerder ingaan dan om 00.00 uur. Ingeroosterde WTV-dagen worden bij ziekte als verleend beschouwd. Niet geplande WTV-dagen vervallen bij ziekte naar evenredigheid.

Een ingetrokken WTV-dag moet binnen 14 dagen alsnog worden verleend. Wanneer dit niet gebeurt, dan is de dag ter vrije beschikking van de werknemer.

3.2.6 Bekendmaking arbeidstijden

3.2.6.1 Basisafpraak

Arbeids- en rusttijden worden vier weken van tevoren bekend gemaakt.

Bij de weekplanning, uiterlijk op vrijdag om 12.00 uur, worden eventuele afwijkingen van het basisrooster voor de daarop volgende week bekend gemaakt. Andere wijzigingen vinden alleen plaats bij calamiteiten. Het weekrooster gaat in op zondag 00.00 uur en duurt tot en met zaterdag 24.00 uur.

De rustdagen worden 28 dagen van tevoren gegarandeerd. Behoudens calamiteiten worden de rustdagen gegarandeerd verleend. Het "contract" met de werknemer ontstaat voor wat de rustdagen betreft 28 dagen van tevoren. Afwijkingen van dit "contract" zijn slechts mogelijk bij calamiteiten, of na instemming van de werknemer, of op verzoek van de werknemer. Ingeval van een bereikbaarheidsdienst op een rustdag, blijft het mogelijk om opgeroepen te worden.

De vrijetijdsaanpakken (VTA) zullen 28 dagen van tevoren worden ingeroosterd. Het "contract" ontstaat bij de weekplanning (vrijdag 12.00 uur). Afwijkingen van de ingeroosterde VTA zijn slechts mogelijk bij calamiteiten en na instemming of op verzoek van de werknemer.

3.2.6.2 Calamiteiten

Onder calamiteiten wordt voor de toepassing van het bepaalde in artikel 3.2.6.1 verstaan: onvoorziene omstandigheden die het bedrijfsproces ernstig verstoren en die naar de aard van de omstandigheden economische schade kunnen veroorzaken waardoor acuut dient te worden ingegrepen, om de eerder beschreven schade zo veel als mogelijk te beperken.

Indien er zich omstandigheden voordoen die niet rechtstreeks onder de definitie van calamiteiten vallen, maar die naar hun aard wel de noodzaak met zich meebrengen om in te grijpen, zullen deze omstandigheden (op voorhand) met het medezeggenschapsorgaan worden besproken. In deze situatie is er alleen sprake van een calamiteit indien het medezeggenschapsorgaan hiermee ingestemd heeft.

Ingeval er sprake is van een calamiteit kan de rustdag of VTA worden ingetrokken, tenzij er sprake is van een persoonlijke omstandigheid aan de zijde van de betrokken werknemer. Hieronder dient te worden verstaan geplande zorgtaken en het afleggen van examens en dergelijke.

3.2.7 Normale arbeidstijd

De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 36 uren, gerekend over de rouleringsperiode, behalve voor personeel met een arbeidsovereenkomst minder dan 36 uren.

Voor personeelsleden ouder dan 18 jaar bedraagt de dagelijkse arbeidstijd maximaal 9 uur.

De minimale dagelijkse arbeidstijd bedraagt 5 uur voor personeel met een arbeidsovereenkomst van 36 uur.

Wanneer sprake is van niet als eigen tijd te beschouwen reistijd, dan zal het totaal van de arbeidstijd en deze reistijd maximaal 12 uur bedragen.

3.2.8 Nachtdiensten

Het maximale aantal nachtdiensten in een periode van 13 weken is 28.

Het maximale aantal nachtdiensten achtereenvolgend bedraagt vijf, tenzij met instemming van de Ondernemingsraad een hoger aantal wordt afgesproken met een maximum van 7.

Nachtdiensten die beginnen tussen 04.00 uur en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur.

3.2.9 Wekelijkse rusttijd

- 1 Op zaterdag en zondag wordt alleen gewerkt indien de bedrijfsvoering dit vereist.
- 2 Op verzoek van de werknemer kan op religieuze gronden een andere dag dan zondag worden beschouwd in het kader van dit artikel.
- 3 Eenmaal per drie weken wordt een rustperiode verleend van 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 uur tot maandag 04.00 uur, het zogenaamde "rode weekend". Dit geldt ook voor reservepersoneel.
- 4 Indien de onder punt c. bedoelde rustperiode wordt aangetast, wordt het daarop volgende weekend automatisch een "rood weekend".
- 5 Wanneer een werknemer per kwartaal minder dan zes maal de periode gelegen tussen
- 6 zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur vrij is, wordt een extra vrije dag toegekend, de kwartaaldag.

3.2.10 Bereikbaarheid

Het bereikbaar zijn in vrije tijd geldt niet als dienst- of arbeidstijd.

De arbeidstijd na een oproep begint op het tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Een dienst die is begonnen na een oproep kan worden voortgezet tot de normale arbeidstijd bereikt is.

3.2.11 Werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen op medische en/of sociale indicatie worden vrijgesteld van onregelmatigheid- en bereikbaarheidsdiensten en van overwerk. Medische indicatie wordt vastgesteld door een bedrijfsarts; sociale indicatie wordt vastgesteld door een bedrijfsmaatschappelijk werker.

3.3 Functie-uren

- 1 De werkgever kan, in overleg met de betrokken werknemer, bepalen dat de in lid 1 genoemde contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt overschreden. De overschrijding bedraagt maximaal gemiddeld 4 uur per week.
Omvang en duur van de overschrijding, aangeduid met de term functie-uren, worden schriftelijk vastgelegd en maken deel uit te maken van het keuzeplan (NedFlex).
- 2 Functie-uren kunnen, op verzoek van de werknemer, worden uitbetaald tegen uurloon. Over functie-uren wordt vakantiebijslag en decemberuitkering opgebouwd. De functie-uren worden niet meegenomen in de grondslag voor de pensioenaanspraken.

3 Functie-uren worden, onder aftrek van de eventueel conform lid 2 uitbetaalde functie-uren, naar keuze van de werknemer aangewend in de pensioenregeling of verlofspaarregeling conform de bepalingen van het keuzeplan (NedFlex).

4 De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van de opgebouwde functie-uren in tijd en geld.

3.4 Betaald verlof

Verlofrechten

3.4.1 Aantal verlofuren

Een werknemer die ingedeeld is in één van de salarisgroepen tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging. Bij de toepassing van dit artikel worden onder het begrip contracturen ook verstaan de met een individuele werknemer overeengekomen functie-uren.

3.4.2 Vrije uren

1 Een werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen tot en met 59, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven. Bij de toepassing van dit artikel worden onder het begrip contracturen ook verstaan de met een individuele werknemer overeengekomen functie-uren.

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

-	t/m	18	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19	t/m	29	1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
30	t/m	39	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
40	t/m	44	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
45	t/m	49	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
50	t/m	54	2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
55	t/m	59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60	en ouder		3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

2 Een werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen 60 tot en met 63, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven. Bij de toepassing van dit artikel worden onder het begrip contracturen ook verstaan de met een individuele werknemer overeengekomen functie-uren.

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

-	t/m	29	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
30	t/m	39	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
40	t/m	44	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
45	t/m	49	1,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
50	t/m	54	2,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
55	t/m	59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60	en ouder		3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

3.5 *Aanwending vrije uren*

Om te voldoen aan het gestelde in artikel 7:634 lid 1 BW betreffende de minimum aanspraak op vakantie moeten vrije uren in voorkomende gevallen gebruikt worden ter aanvulling van de verlofuren, genoemd in artikel 3.4.1. Vrije uren kunnen worden genoten op een zelfde wijze als verlofuren.

Mits de werkgever er mee instemt kunnen vrije uren worden aangewend voor de in het keuzeplan (NedFlex) omschreven doelen.

3.6 *Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder*

- 1 Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 58 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.
- 2 Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal een uur per dag. Bij niet volgebouwde basisroosters kan dit maximum lager zijn. De werkgever draagt de volledige kosten van deze werktijdverkorting.
- 3 De werknemer kan kiezen tussen:
 - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
 - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst.
- 4 De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatie feestdag (CF) of kwartaaldag (K).
- 5 Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
- 6 In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

3.7 *Aaneengesloten vakantie*

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft de werknemer recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 22 kalenderdagen. Een kalenderdag duurt van 0.00 uur tot 24.00 uur daaropvolgend.

3.8 *Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep*

Een werknemer die voor zijn betrekking arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor reïntegratie was ingedeeld.

3.9 *Verlof bij tijdelijk sluiten*

Bij tijdelijk sluiten van een bedrijf (of een gedeelte daarvan) van de Sociale Eenheid NS bij onvoldoende werk is de werkgever bevoegd, in overleg met de Ondernemingsraad, te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

3.10 *Opbouw verlofuren en vrije uren*

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 3.4.1 en artikel 3.4.2 worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

3.11 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht

- 1 De werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
- 2 De werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin de werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging:
 - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW;
 - over de eerste 22 werkdagen van onbetaald verlof.

3.12 Opbouw verlof en vrije uren bij volledige arbeidsongeschiktheid

- 1 Voor wat betreft de opbouw van verlof en vrije uren bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:635 lid 2 en lid 3) van toepassing.
- 2 Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 1 bedoelde periode kunnen in overleg met de werknemer worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.
- 3 De aanspraak op het gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid opgebouwde verlof en de vrije uren vervalt indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- 4 Nadat een werknemer een verklaring van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet Inkomen en Arbeid (WIA) heeft ontvangen, vervallen de vanaf de datering van deze verklaring opgebouwde aanspraken op verlof en vrije uren.

3.13 Opbouw verlof en vrije uren bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

- 1 Een werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verricht en gedurende het overige gedeelte wel, bouwt tijdens deze periode de volledige aanspraken op verlof en vrije uren op.
- 2 Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 1 bedoelde periode worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.

3.14 Opnemen verlof en vrije uren

- 1 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door de werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.
- 2 De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
- 3 Werkgever kan in overleg met desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 3.19 lid 1 en van artikel 3.19 lid 2 sub a, b, c, en e;
 - organisatieverlof;
 - verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;
 - alle overig betaald en onbetaald verlof en vrije uren in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.
- 4 Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof - en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die de werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.

3.15 *Sparen verlof en vrije uren*

Verlof en vrije uren kunnen worden opgespaard conform de bepalingen in het keuzeplan (NedFlex). Voordat wordt gespaard moet in overleg met de manager het moment van opnemen worden vastgesteld.

3.16 *Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren*

- 1 Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen, tenzij een afspraak conform artikel 3.15 is gemaakt.
- 2 Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij een afspraak conform artikel 3.15 is gemaakt.

3.17 *Verlofaanspraken bij indiensttreden*

De werknemer die aantoonbaar door zijn vorige werkgever niet-verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden overeenkomstig (de geest van) deze CAO in uren omgezet.

3.18 *Verlofaanspraken bij einde dienstverband*

De werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop de werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantietoelagen en decemberuitkering); desgewenst ontvangt de werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;
- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met de werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van de werknemer of ingeval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

3.19 *Buitengewoon verlof*

- 1 Naar aanleiding van de hierna genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend. In het kader van toepassing van het buitengewoon verlof wordt het geregistreerd partnerschap gelijkgesteld met het huwelijk. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.

Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.

Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, per week minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussentijdse kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.

Gebeurtenissen waarvoor buitengewoon verlof wordt verleend zijn:

- a ondertrouw van de werknemer: 1 dienst
- b huwelijk van de werknemer: 4 diensten
- c 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dienst
- d overlijden van partner: 4 diensten
- e overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1^e graad van de werknemer of van de partner: 4 diensten
- f bevalling van de partner/geboorte van een levenloos kind: 2 diensten

- g 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dienst
- h verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (conform de bepalingen in Bijlage 5) en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet: 4 diensten

2 Naar aanleiding van de hierna genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend.

Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen. Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur werken per week, minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.

Buitengewoon verlof wordt verleend in direct verband met de volgende gebeurtenissen:

- a huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer of van de partner : 1 dienst
- b 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief)ouders van de werknemer of van de partner: 1 dienst
- c overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van de werknemer of van de partner: 1 dienst
- d bloedtransfusie, voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet: een aantal door de werkgever vast te stellen uren. Onder bloedtransfusie wordt niet begrepen (her-)keuring door de bloedbank.
- e ernstige ziekte dan wel daarmee vergelijkbare persoonlijke omstandigheden van huisgenoten en van bloed- en aanverwanten in de rechte linie, die de aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk maken: een door de werkgever, na overleg met werknemer, in redelijkheid vast te stellen tijdsduur.
- f cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.
- g adoptie: maximaal 10 diensten, als de noodzaak voor het verlof wordt aangetoond.
- h niet planbaar doktersbezoek (in ruime zin): een door de werkgever in redelijkheid vast te stellen aantal uren; planbaar doktersbezoek vindt plaats in eigen tijd.

3.20 *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Een werkneemster heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de wettelijke bepalingen.

3.21 *Onbetaald verlof*

De werkgever kan op verzoek van de werknemer ten hoogste per contractuur per kalenderjaar 4 uren onbetaald verlof ("koopverlof") verlenen.

3.22 *Ouderschapsverlof*

De in het BW vervatte regeling ouderschapsverlof is bepalend voor de werkgever. Voor de periode van ouderschapsverlof geldt dat werknemers gedurende maximaal 3 aaneengesloten maanden volledig ouderschapsverlof kunnen genieten dan wel gedurende een periode van 12 aaneengesloten maanden hun contractuele arbeidstijd met maximaal 50% kunnen verminderen.

De werkgever neemt de volledige kosten voor de opbouw van pensioen over de verlofuren voor zijn rekening.

3.23 Deeltijd

Werknemers kunnen een aanvraag indienen voor het werken in deeltijd. De criteria zoals deze in de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn vermeld zijn van toepassing bij de beoordeling van het verzoek.

4 Beloningen en inhoudingen

4.1 Beloningen

4.1.1 CAO-lonen

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 april 2007, zijn vermeld in Bijlage 1a.
De lonen per 1 april 2007 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in Bijlage 1b.

4.1.2 Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in Bijlage 1a, eventueel verhoogd met de aan de werknemer toegekende toelage(-n) per uur, die aan het CAO-loon is gelijkgesteld.

4.1.3 Vakantiebijslag

- 1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.
- 2 Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 april 2007 € 3,64 per maand per contractuur.
De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
 - de werknemer 23 jaar of ouder is, of;
 - de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

4.1.4 Decemberuitkering

- 1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door reserveren van 3,5 procent van de maandbezoldiging.
- 2 De minimum decemberuitkering bedraagt ingaande 1 april 2007 € 1,62 per maand per contractuur.
De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:
 - de werknemer 23 jaar of ouder is, of;
 - de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

4.1.5 Bonus

De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een extra bruto eindejaarsuitkering van 1% indien de winst voor belasting, rente en afschrijvingen van DeltaRail tussen 10% en 15% van de omzet bedraagt. Deze uitkering kan 2% worden indien de winst voor belasting, rente en afschrijving 15% of meer belooft. Deze extra uitkering is niet pensioengevend. De overige grondslagen voor de berekening zijn identiek aan de decemberuitkering.

4.2 Salarissysteem

Inschalen salarisgroep en vaststellen CAO-loon.

Partijen zijn overeengekomen dat zij op initiatief van DeltaRail in het najaar van 2005 een gemeenschappelijke studie starten naar een uiteindelijke systeem overstap naar het AWWN ORBA. Als in de looptijd van deze CAO, in tussentijds overleg, overeenstemming kan worden bereikt over een logische functiestructuur, de wijze van discontering van zware en onaangename werkaspecten en het omgaan met arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van de wisseling van een systeem, kan pas tot een overstap binnen de looptijd worden besloten, na uitdrukkelijke overeenstemming van bovengenoemde partijen.

4.2.1 Indelen in salarisgroep

Totdat bovengenoemde afspraken zijn geëffectueerd gelden de volgende afspraken:

- 1 De functies bij de werkgever worden tot en met salarisgroep 59 naar zwaarte gerangschikt. Deze rangschikking vindt plaats op basis van het tussen partijen overeengekomen functie-indelingssysteem Consis (zie Bijlage 3) of op basis van een vereenvoudigde werkwijze, die gebaseerd is op de referentiefuncties van Consis. De functies worden in ieder geval volgens dit systeem gerangschikt ingeval de werkgever en/of de functievervuller dat wil. Indeling in functiegroep 60 tot en met 63 vindt plaats volgens het Hay systeem (zie Bijlage 4).
- 2 Het indelen van de werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
- 3 De werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk, maar bij voldoende functioneren maximaal drie maanden, tenzij er sprake is van aanloopschalen, in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

4.2.2 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreding

- 1 De salarisgroepen tot en met 59 zijn onderverdeeld in tredes. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een trede toegekend. Voor werknemers van 20 jaar of jonger wordt het toekennen van deze trede bepaald door de leeftijd die in het desbetreffende jaar is of wordt bereikt. Voor de overige werknemers wordt de trede toegekend die volgt op de trede van een 20-jarige. Kent de salarisgroep geen leeftijdstreden dan wordt de laagste trede in de salarisgroep toegekend. Het toekennen van een hogere trede kan plaatsvinden op basis van relevante werkervaring en/of opleiding.
- 2 De salarisgroepen 60 tot en met 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO-loon kan ieder eurobedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreding wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.

Verhogen loon

4.2.3 Toekennen tredeverhoging tot en met salarisgroep 59

- 1 Aan de werknemer, ingedeeld in de salarisgroep tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast-hogere trede toegekend.
- 2 Aan de werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.

3 De salarisgroepen tot en met 59 kennen een E-trede.

Werknemers komen onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:

- minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
- een positieve beoordeling.

In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

4.2.4 Niet toekennen tredeverhoging tot en met salarisgroep 59

1 Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

- a de werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid, wordt veroorzaakt door ziekte (1e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.
- b de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
- c de werknemer een WAO-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%.
- d de werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op een beoordelingsgesprek niet ouder dan 3 maanden.
- e er twijfel bestaat of de werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingbesluit wordt aan de werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw beoordelingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats.
- f de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij de werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

2 Tegen het uitsluiten van tredeverhoging als bedoeld in lid 1 onder d kan beroep bij het Scheidsgerecht worden ingesteld (zie hoofdstuk 2, paragraaf 7). Tegen het niet toekennen van een tredeverhoging als bedoeld in lid 1 onder a, b, c, e en f kan geen beroep bij het Scheidsgerecht worden ingesteld.

4.2.5 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60 tot en met 63

1 Aan de werknemer ingedeeld in salarisgroep 60 tot en met 63 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van de werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.

2 De verhoging kan variëren van nul tot en met zes procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het CAO-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen.

3 Er wordt geen verhoging toegekend indien:

- a de werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door ziekte (in het 1e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.

- b de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
- c de werknemer een WAO-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%.
- d de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

4.2.6 Bevorderen

- 1 Bevorderen vindt plaats volgens de regels opgenomen in Loopbaanbeleid en Employability (Bijlage 6).
- 2 De overgang naar een hogere salarisgroep vindt voor de salarisgroepen tot en met 59 plaats volgens het overgangsschema opgenomen in de loontabellen in Bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
- 3 Overgang naar een hogere salarisgroep voor de salarisgroepen 59 tot en met 62 vindt plaats door het oude CAO-loon te verhogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

4.2.7 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen

Bij bevorderen per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats.

Verlagen of geen beloning

4.2.8 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen

Onverminderd de bepalingen vermeldt in de Klachtenregeling is verlagen van het CAO-loon alsmede de toelagen mogelijk door indelen in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van de desbetreffende werknemer.

4.2.9 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

- 1 Een werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
- 2 De werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
 - ingeval hij voorlopig is geschorst;
 - indien de werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.

4.3 Inhoudingen

4.3.1 Pensioenpremie

- 1 Op het pensioengevend inkomen wordt bij de werknemers een pensioenpremie ingehouden. Deze pensioenpremie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zg. franchise) overschrijdt.
De franchise is gerelateerd aan de AOW.
De hoogte van de in te houden pensioenpremie is afhankelijk van de totaal aan de stichting SPF af te dragen pensioenpremie.
Van de totaal af te dragen pensioenpremie wordt 1/3 gefinancierd door de werknemers en 2/3 door de werkgever.
- 2 Bij extra betaald verlof en onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer wordt verleend en dat een tijdvak van 14 aaneengesloten kalenderdagen overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van de werknemer.
- 3 Bij onbetaald verlof voor het vervullen van militaire verplichtingen vindt geen inhouding van pensioenpremie plaats bij de werknemer.

4.3.2 WAO-plus-premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WAO-plus-premie ingehouden. De Stichting SPF stelt de benodigde premie vast.
Deze WAO-plus-premie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zogenaamde franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WAO op maandbasis.

4.4 Uitbetalen

- 1 De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop de werknemer daarnaast aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.
- 2 Betalingen buiten Nederland geschieden in de muntsoort van het desbetreffende land tegen een door de werkgever vast te stellen wisselkoers.

4.5 Eenmalige uitkeringen

4.5.1 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die, na 31 maart 1991, sedert indiensttreding twaalf en een half jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De dienstduur moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken.
Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.
- 2 Aan de werknemer die sedert indiensttreding gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging.

De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken.

Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep op of na 1 januari 1966 wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.

- 3 De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen vóór 1997 geschiedt op basis van de deeltijdfactor.
- 4 Werkgever kan om bijzondere, aan betrokkene mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1 of 2 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan de werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

4.5.2 Afscheidsuitkering

Een werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij of zij de leeftijd bereikt van 65 jaar, een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, pensioen of de 55plus-regeling een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag.

Deze afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie.

4.5.3 Uitkering bij overlijden

De wettelijke overlijdensuitkering wordt, indien betrokkene meer verdiende dan het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 van de Coördinatiewet, door werkgever aangevuld tot 100 % van het laatstverdiende pensioengevend inkomen. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

4.5.4 Uitkering bij opzegging

- 1 Werkgever zal in geval van een opzegging zijnerzijds een uitkering naar billijkheid toekennen aan de werknemer.
- 2 Desgewenst wordt de hoogte van de uitkering gemotiveerd.
- 3 De uitkering ex lid 1 is maximaal 1/5 deel van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, over de periode sinds de indiensttreding van de werknemer bij werkgever. Indien werknemer niet onafgebroken bij werkgever in dienst is geweest, wordt de uitkering berekend over de periode sinds zijn laatste indiensttreding.

4.5.5 Opzeggingen waarbij geen uitkering wordt gegeven

Een uitkering als bedoeld in artikel 4.5.4 wordt niet gegeven wanneer:

- 1 de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de werknemer recht heeft op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%;
- 2 de werknemer aanspraak heeft op:
 - a of een dadelijk ingaand pensioen of de uitkering ineens die voor dat pensioen in de plaats treedt;
 - b of een 54min- of 55plus-uitkering ex Bijlage 3 of 2 van de regeling Sociaal Plan;

- 3 de arbeidsovereenkomst is opgezegd wegens:
- a beëindigen van de exploitatie van werkgevers onderneming of enig onderdeel daarvan en de werknemer in de gelegenheid is geweest in dienst van de opvolger in de exploitatie over te gaan;
 - b ongeschiktheid tot dienstuitvoering die een gevolg is van wangedrag dan wel opzettelijk is teweeggebracht;
 - c het zich schuldig maken aan wangedrag, of een strafbaar feit waarop als maximum een gevangenisstraf van 3 jaren of meer is gesteld, of aan medeplichtigheid aan of poging tot een dergelijk strafbaar feit;
 - d het zich bij herhaling schuldig maken aan oneerlijkheid;
 - e het zich niet op elke dag van de week beschikbaar stellen voor de dienst;
 - f het in belangrijke mate veroorzaken van administratieve overlast door het bij herhaling niet nakomen van geldelijke verplichtingen, waardoor de werkgever krachtens artikel 1638g van het Burgerlijk Wetboek genoodzaakt werd tot inhouding van loon ten behoeve van derden.

4.6 *Netto-netto toelage*

Voor de salarisgroepen tot en met 60, alsmede tot een bepaald salarisoniveau in de salarisgroepen 61 en 62, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto toelage.

Met ingang van 1 april 2001 geldt de netto-netto toelage uitsluitend voor een gesloten bestand van werknemers en wel voor die werknemers die op 31 maart 2001 in dienst waren van de werkgever en de netto-netto toelage ontvingen.

Voor een overzicht van de netto-netto toelagen per contractuur zie Bijlage 2.

4.7 *Vergoedingen*

De werkgever kent:

- 1 compensatie in geld en/of vrije tijd voor het werken op bepaalde tijden en vergoedingen in geld voor bezwarende werkomstandigheden
- 2 vergoeding van reis- en verblijfkosten
- 3 vergoeding van verhuis- en transportkosten
- 4 andere vergoedingen in geld en compensaties in tijd

In de regeling Overzicht Vergoedingen (Bijlage 5) zijn over deze vergoedingen nadere regels opgenomen.

Daarnaast kent de werkgever nog een bijdrage in de premie van de ziektekosten.

DeltaRail draagt maandelijks een extra bruto bedrag van € 35,- per medewerker bij in de premie voor de ziektekosten in de periode 1 april 2007 tot en met 31 maart 2008; in het tweede CAO-jaar wordt deze bijdrage verhoogd naar € 45,- bruto per medewerker per maand.

5 Loopbaanbeleid en Employability

5.1 Loopbaanbeleid

Regels met betrekking tot het loopbaanbeleid zijn opgenomen in de Bijlage 6 (Loopbaanbeleid en Employability) van deze CAO.

5.2 Beoordelen

- 1 Tussen een werknemer en zijn directe chef vinden gesprekken plaats over de functievervulling van de werknemer, de zogenaamde functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- 2 Tegen de conclusies van het in lid 1 bedoelde beoordelingsgesprek kan bezwaar worden aangetekend bij het Scheidsgerecht NS als bedoeld in de CAO Sociale Eenheid.
- 3 Nadere regels betreffende het functionerings- en beoordelingsgesprek zijn opgenomen in Loopbaanbeleid en Employability (Bijlage 6).

5.3 Benoemen

Het benoemen van een werknemer in een functie vindt plaats volgens de regels opgenomen in Loopbaanbeleid en Employability (Bijlage 6).

6 Sociale regelingen

6.1 Bijzondere regelingen

6.1.1 Financieren bijzondere sociale voorzieningen

Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.

6.1.2 Ziekteverzuim

DeltaRail sluit zich aan bij de NS-regeling inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid. In afwijking daarvan, zal DeltaRail niet de daaraan gekoppelde maatregelen overnemen, daar waar het gaat om het verkrijgen van een extra dag zorgverlof en het inleveren van verlofdagen bij ziekmelding door betreffende werknemer.

Gedurende het eerste jaar ontvangt een zieke werknemer 100 % van zijn salaris. In het tweede jaar ontvangt hij 90% over zijn niet gewerkte uren, ingeval hij zich naar vermogen maximaal inspant voor reïntegratie. Voor het deel dat de werknemer arbeid verricht ontvangt hij 100% van zijn salaris. Deze regeling gaat in op 1 januari 2006.

6.1.3 Regeling reisfaciliteiten

Uit hoofde van de Sociale Eenheid hebben bepaalde categorieën werknemers van DeltaRail jaarlijks recht op de vrij vervoersfaciliteiten conform de regeling zoals deze in de desbetreffende CAO-paragraaf is verwoord.

In geval geen gebruik van de faciliteit wordt gemaakt, of de werknemer reist in een lagere klasse dan waartoe hij/zij gerechtigd is, bestaat de mogelijkheid om een jaarlijkse afkoopsom te ontvangen ter hoogte van 60% van het waardeverschil. De situaties kunnen zijn:

- Omzetting van eerste naar tweede klas kaart;
- Omzetting van eerste klas kaart naar trajectkaart;
- Omzetting van tweede klas kaart naar trajectkaart;
- Inlevering van eerste klas kaart;
- Inlevering tweede klas kaart.

Omzetting geldt niet alleen voor de werknemer, doch is ook gekoppeld aan de kaarten voor overige gezinsleden.

Ingeval de werknemer DeltaRail in de loop van het kalenderjaar verlaat, wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden verrekend met de eindafrekening.

Privilege kaarten worden uitdrukkelijk uitgesloten van deze regeling.

Daarnaast is de mogelijkheid gecreëerd om indien voor volledige inlevering wordt gekozen, dit voordeel fiscaal vriendelijk in de vorm van een kilometervergoeding woon - werk te laten uitbetalen.

Vaste maandelijkse kilometervergoeding

De werknemers welke niet in aanmerking komen voor de vrij vervoersfaciliteit en de categorie die de kaart inlevert, komen in aanmerking voor een vaste maandelijkse kilometervergoeding. Deze wordt onbelast verstrekt/ netto uitbetaald.

Op basis van de afstand woon-werk, wordt een kilometervergoeding toegekend tegen 19 cent per kilometer. De woonwerk afstand wordt bepaald aan de hand van de postcode tabel.

De te vergoeden kilometers zijn gemaximeerd op 40 per dag (dus 20 km enkele reis). Hiermee kan op jaarbasis maximaal euro 1.497,20 netto (= onbelast) aan kilometervergoeding worden ontvangen. Voor parttimers zal dit bedrag naar rato van de contract-uren worden aangepast.

De berekening is als volgt:

Reiskostenvergoeding op jaarbasis = $(a-b) * c * d * 0,19$

a = aantal reguliere werkdagen: 255

b = gem. aantal dagen afwezigheid (vakantie, verlof, ziekte): 58

c = totale reisafstand per dag (maximum 40)

d = deeltijdfactor

7 Overige bepalingen/afspraken

7.1 Klachtenregeling

Voor de Klachtenregeling wordt verwezen naar Bijlage 4 in de NS CAO.

7.2 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

- 1 De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnsbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van de werkgever kan worden geschaad.
- 2 De werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
- 3 Een werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
- 4 De werknemers zijn verplicht, wanneer ze constateren dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, diens chef daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
- 5 De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal zijn chef en zijn bedrijfsarts in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

7.3 Nevenwerkzaamheden

Het verrichten van nevenwerkzaamheden is aan de werknemers niet toegestaan indien daardoor de goede dienstuitvoering dan wel andere belangen van de werkgever worden geschaad. De verantwoordelijkheid ligt in eerste instantie bij de werknemer. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden beperkende maatregelen treffen en ter zake nadere regels treffen.

7.4 Keuzeplan (NedFlex)

Deze CAO kent een keuzeplan arbeidsvoorwaarden, genaamd NedFlex, waarin bronnen en doelen zijn opgenomen. Dit plan geeft aan hoe de werknemer vooraf vrije uren, eventuele overuren en overeengekomen functie-uren (bronnen) kan aanwenden voor andere vooraf af te spreken doelen op het terrein van pensioenstortingen, uitbetaling en verlof. Daartoe kan een werknemer die van NedFlex gebruik wenst te maken met de werkgever zijn bronnen en doelen overeenkomen voor een bij die overeenkomst vast te stellen periode. Deze overeenkomst wordt in beginsel uiterlijk 1 november voor aanvang van het kalenderjaar waarop deze betrekking heeft aangegaan.

Lopende het kalenderjaar kunnen gemaakte afspraken eenmalig worden aangepast. Nadere regels zijn gesteld in Bijlage 7 van deze CAO.

7.5 Ouderenbeleid

Op basis van individuele afspraken streven partijen naar het zoveel mogelijk verminderen van het aantal nachtdiensten voor werknemers van 59 jaar en ouder.

Overzicht Bijlagen

Bijlagen bij deze overeenkomst zijn:

Bijlage 1 : Loontabel en overgangsschema voor bevordering

Bijlage 2 : Overzicht netto-netto-toelage

Bijlage 3* : Functiewaarderingsysteem Consis

Bijlage 4* : HAY-systeem

Bijlage 5 : Overzicht vergoedingen

Bijlage 6 : Loopbaanbeleid en Employability

Bijlage 7 : NedFlex

De met een * gemerkte Bijlagen worden apart uitgegeven.

Bijlage 1a

Tabel van CAO Loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2007

SG 54		SG 55		SG 56		SG 57		SG 58		SG 59	
trede		trede		trede		trede		trede		trede	
1	840,01	1	855,78	1	874,61	1	895,76				
2	954,58	2	972,65	2	994,18	2	1018,01				
3	1069,14	3	1089,52	3	1113,35	3	1140,27				
4	1183,71	4	1206,01	4	1232,53	4	1262,13	1	1281,36		
5	1298,27	5	1322,88	5	1352,09	5	1384,39	2	1447,82		
6	1413,22	6	1439,36	6	1470,89	6	1506,26	3	1575,46		
7	1527,40	7	1556,24	7	1590,45	7	1628,90	4	1703,09	1	1820,35
8	1593,53	8	1628,90	8	1671,18	8	1719,62	5	1798,82	2	1911,46
9	1659,27	9	1700,40	9	1752,69	9	1810,35	6	1894,55	3	2002,58
10	1725,01	10	1772,29	10	1833,42	10	1900,70	7	1990,27	4	2093,31
11	1780,75	11	1831,88	11	1892,62	11	1959,90	8	2076,01	5	2184,42
12	1838,42	12	1889,93	12	1952,21	12	2019,88	9	2160,58	6	2275,53
13	1895,70	13	1947,99	13	2010,27	13	2078,31	10	2245,55	7	2367,03
14	1895,70	14	2005,27	14	2067,55	14	2137,90	11	2330,12	8	2458,91
15	1895,70	15	2061,01	15	2125,21	15	2196,34	12	2414,32	9	2555,79
16	1895,70	16	2061,01	16	2182,11	16	2255,54	13	2505,43	10	2642,68
17	1895,70	17	2061,01	17	2239,01	17	2314,36	14	2585,78	11	2734,18
18	1895,70	18	2061,01	18	2239,01	18	2374,72	15	2670,74	12	2831,06
19	1932,99	19	2061,01	19	2239,01	19	2434,69	16	2759,93	13	2922,94
20	1932,99	20	2061,01	20	2239,01	20	2498,13	17	2842,97	14	3013,67
21	1970,28	21	2116,76	21	2239,01	21	2557,72	18	2926,40	15	3105,55
22	1970,28	22	2116,76	22	2239,01	E	2616,84	E	3008,88	16	3200,12
23	2005,27	23	2170,19	23	2296,29					17	3288,55
E	2040,48	E	2224,08	24	2296,29					18	3376,58
				25	2353,19					E	3465,36
				E	2410,92						
Schaal SG 60		SG 61		SG 62		SG 63					
Begin	2227,48		2733,41		3400,85		4183,54				
Eind	4031,29		4672,55		5804,70		7043,04				

Bijlage 1b

Tabel van CAO per contractuurloon ingaande 1 april 2007

SG 54		SG 55		SG 56		SG 57		SG 58		SG 59	
trede		trede		trede		trede		trede		trede	
1	23,33	1	23,77	1	24,29	1	24,88				
2	26,52	2	27,02	2	27,62	2	28,28				
3	29,70	3	30,26	3	30,93	3	31,67				
4	32,88	4	33,50	4	34,24	4	35,06	1	35,59		
5	36,06	5	36,75	5	37,56	5	38,46	2	40,22		
6	39,26	6	39,98	6	40,86	6	41,84	3	43,76		
7	42,43	7	43,23	7	44,18	7	45,25	4	47,31	1	50,57
8	44,26	8	45,25	8	46,42	8	47,77	5	49,97	2	53,10
9	46,09	9	47,23	9	48,69	9	50,29	6	52,63	3	55,63
10	47,92	10	49,23	10	50,93	10	52,80	7	55,29	4	58,15
11	49,47	11	50,89	11	52,57	11	54,44	8	57,67	5	60,68
12	51,07	12	52,50	12	54,23	12	56,11	9	60,02	6	63,21
13	52,66	13	54,11	13	55,84	13	57,73	10	62,38	7	65,75
14	52,66	14	55,70	14	57,43	14	59,39	11	64,73	8	68,30
15	52,66	15	57,25	15	59,03	15	61,01	12	67,06	9	70,99
16	52,66	16	57,25	16	60,61	16	62,65	13	69,60	10	73,41
17	52,66	17	57,25	17	62,19	17	64,29	14	71,83	11	75,95
18	52,66	18	57,25	18	62,19	18	65,96	15	74,19	12	78,64
19	53,69	19	57,25	19	62,19	19	67,63	16	76,66	13	81,19
20	53,69	20	57,25	20	62,19	20	69,39	17	78,97	14	83,71
21	54,73	21	58,80	21	62,19	21	71,05	18	81,29	15	86,27
22	54,73	22	58,80	22	62,19	E	72,69	E	83,58	16	88,89
23	55,70	23	60,28	23	63,79					17	91,35
E	56,68	E	61,78	24	63,79					18	93,79
				25	65,37					E	96,26
				E	66,97						
Schaal	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63							
Begin	61,87	75,93	96,73	116,21							
Eind	111,98	129,79	161,24	195,64							

Bijlage 1c

Tabel van CAO Loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2008

SG 54		SG 55		SG 56		SG 57		SG 58		SG 59	
trede		trede		trede		trede		trede		trede	
1	865,08	1	881,28	1	900,72	1	922,68				
2	983,16	2	1001,88	2	1023,84	2	1048,68				
3	1101,24	3	1122,12	3	1146,60	3	1174,32				
4	1219,32	4	1242,36	4	1269,36	4	1299,96	1	1319,76		
5	1337,40	5	1362,60	5	1392,48	5	1425,96	2	1491,12		
6	1455,48	6	1482,48	6	1514,88	6	1551,60	3	1622,88		
7	1573,20	7	1603,08	7	1638,00	7	1677,60	4	1754,28	1	1874,88
8	1641,24	8	1677,60	8	1721,16	8	1771,20	5	1852,92	2	1968,84
9	1708,92	9	1751,40	9	1805,40	9	1864,80	6	1951,56	3	2062,80
10	1776,60	10	1825,56	10	1888,56	10	1957,68	7	2049,84	4	2156,04
11	1834,20	11	1886,76	11	1949,40	11	2018,52	8	2138,40	5	2250,00
12	1893,60	12	1946,52	12	2010,96	12	2080,44	9	2225,52	6	2343,96
13	1952,64	13	2006,28	13	2070,72	13	2140,56	10	2313,00	7	2437,92
14	1952,64	14	2065,32	14	2129,40	14	2202,12	11	2400,12	8	2532,60
15	1952,64	15	2122,92	15	2188,80	15	2262,24	12	2486,88	9	2632,32
16	1952,64	16	2122,92	16	2247,48	16	2323,08	13	2580,48	10	2721,96
17	1952,64	17	2122,92	17	2306,16	17	2383,92	14	2663,28	11	2816,28
18	1952,64	18	2122,92	18	2306,16	18	2445,84	15	2750,76	12	2916,00
19	1991,16	19	2122,92	19	2306,16	19	2507,76	16	2842,56	13	3010,68
20	1991,16	20	2122,92	20	2306,16	20	2572,92	17	2928,24	14	3103,92
21	2029,32	21	2180,16	21	2306,16	21	2634,48	18	3014,28	15	3198,60
22	2029,32	22	2180,16	22	2306,16	E	2695,32	E	3099,24	16	3296,16
23	2065,32	23	2235,24	23	2365,20					17	3387,24
E	2101,68	E	2290,68	24	2365,20					18	3477,96
				25	2423,88					E	3569,40
				E	2483,28						
Schaal	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63							
Begin	2294,28	2815,56	3587,04	4309,20							
Eind	4152,24	4812,84	5978,88	7254,36							

Bijlage 1d

Tabel van CAO per contractuurloon ingaande 1 april 2008

	SG 54	SG 55	SG 56	SG 57	SG 58	SG 59
trede		trede	trede	trede	trede	trede
1	24,03	1 24,48	1 25,02	1 25,63		
2	27,31	2 27,83	2 28,44	2 29,13		
3	30,59	3 31,17	3 31,85	3 32,62		
4	33,87	4 34,51	4 35,26	4 36,11	1 36,66	
5	37,15	5 37,85	5 38,68	5 39,61	2 41,42	
6	40,43	6 41,18	6 42,08	6 43,10	3 45,08	
7	43,70	7 44,53	7 45,50	7 46,60	4 48,73	1 52,08
8	45,59	8 46,60	8 47,81	8 49,20	5 51,47	2 54,69
9	47,47	9 48,65	9 50,15	9 51,80	6 54,21	3 57,30
10	49,35	10 50,71	10 52,46	10 54,38	7 56,94	4 59,89
11	50,95	11 52,41	11 54,15	11 56,07	8 59,40	5 62,50
12	52,60	12 54,07	12 55,86	12 57,79	9 61,82	6 65,11
13	54,24	13 55,73	13 57,52	13 59,46	10 64,25	7 67,72
14	54,24	14 57,37	14 59,15	14 61,17	11 66,67	8 70,35
15	54,24	15 58,97	15 60,80	15 62,84	12 69,08	9 73,12
16	54,24	16 58,97	16 62,43	16 64,53	13 71,68	10 75,61
17	54,24	17 58,97	17 64,06	17 66,22	14 73,98	11 78,23
18	54,24	18 58,97	18 64,06	18 67,94	15 76,41	12 81,00
19	55,31	19 58,97	19 64,06	19 69,66	16 78,96	13 83,63
20	55,31	20 58,97	20 64,06	20 71,47	17 81,34	14 86,22
21	56,37	21 60,56	21 64,06	21 73,18	18 83,73	15 88,85
22	56,37	22 60,56	22 64,06	E 74,87	E 86,09	16 91,56
23	57,37	23 62,09	23 65,70			17 94,09
E	58,38	E 63,63	24 65,70			18 96,61
			25 67,33			E 99,15
			E 68,98			
Schaal	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63		
Begin	63,73	78,21	99,64	119,70		
Eind	115,34	133,69	166,08	201,51		

Bijlage 1e
Bevorderingsschema*

Salarisgroep	Trede	->	Salarisgroep	Trede	Salarisgroep	Trede	->	Salarisgroep	Trede
1	9	->	2	8	54	14	->	55	13
1	10	->	2	8	54	15	->	55	13
1	11	->	2	8	54	16	->	55	13
1	12	->	2	8	54	17	->	55	13
1	13	->	2	8	54	18	->	55	13
1	14	->	2	8	54	19	->	55	14
					54	20	->	55	15
2	9	->	3	8	54	21	->	55	16
2	10	->	3	8	54	22	->	55	17
2	11	->	3	8	54	23	->	55	18
2	12	->	3	8	54	E	->	55	19
2	13	->	3	8					
2	14	->	3	8	55	16	->	56	15
2	15	->	3	8	55	17	->	56	15
2	16	->	3	8	55	18	->	56	15
					55	19	->	56	15
51	11	->	52	10	55	20	->	56	15
51	12	->	52	10	55	21	->	56	16
51	13	->	52	10	55	22	->	56	16
51	14	->	52	11	55	23	->	56	17
51	15	->	52	12	55	E	->	56	18
51	16	->	52	13					
51	17	->	52	14	56	18	->	57	17
51	18	->	52	15	56	19	->	57	17
51	19	->	52	16	56	20	->	57	17
51	20	->	52	17	56	21	->	57	17
51	E	->	52	18	56	22	->	57	17
					56	23	->	57	18
52	12	->	53	11	56	24	->	57	18
52	13	->	53	11	56	25	->	57	19
52	14	->	53	11	56	E	->	57	20
52	15	->	53	12					
52	16	->	53	13	57	15	->	58	11
52	17	->	53	14	57	16	->	58	12
52	18	->	53	15	57	17	->	58	13
52	19	->	53	16	57	18	->	58	13
52	20	->	53	17	57	19	->	58	14
52	21	->	53	18	57	20	->	58	15
52	E	->	53	19	57	21	->	58	16
					57	E	->	58	17
53	13	->	54	12					
53	14	->	54	12	58	1	->	59	1
53	15	->	54	12	58	2	->	59	1
53	16	->	54	13	58	3	->	59	1
53	17	->	54	14					
53	18	->	54	15					
53	19	->	54	16					
53	20	->	54	17					
53	21	->	54	18					
53	22	->	54	19					
53	E	->	54	20					

* Als in bovenstaand overzicht geen overgang is aangegeven, vindt de overgang horizontaal plaats.

Bijlage 2

Overzicht netto-netto toelagen als bedoeld in artikel 4.6 per contractuur per 1 april 2007

51		52		53		54		55		56		57		58	k	59	
tr.		tr.		tr.		tr.		tr.		tr.		tr.		tr.		tr.	
1	0,62	1	0,60	1	0,63	1	0,64	1	0,64	1	0,65	1	0,68	1	1,43	1	1,58
2	0,67	2	0,65	2	0,69	2	0,70	2	0,70	2	0,73	2	0,75	2	1,33	2	1,58
3	0,73	3	0,72	3	0,76	3	0,75	3	0,76	3	0,80	3	0,87	3	1,51	3	1,50
4	0,77	4	0,85	4	0,91	4	1,08	4	1,20	4	1,29	4	1,40	4	1,58	4	1,45
5	1,27	5	1,36	5	1,42	5	1,36	5	1,47	5	1,40	5	1,36	5	1,58	5	1,48
6	1,33	6	1,28	6	1,26	6	1,33	6	1,37	6	1,42	6	1,52	6	1,56	6	1,42
7	1,37	7	1,40	7	1,50	7	1,53	7	1,63	7	1,61	7	1,58	7	1,46	7	1,19
8	1,50	8	1,56	8	1,64	8	1,58	8	1,55	8	1,58	8	1,58	8	1,52	8	1,15
9	1,60	9	1,58	9	1,52	9	1,61	9	1,60	9	1,61	9	1,58	9	1,45	9	1,09
10	1,65	10	1,61	10	1,58	10	1,58	10	1,63	10	1,58	10	1,58	10	1,36	10	1,01
11	1,65	11	1,56	11	1,58	11	1,58	11	1,60	11	1,58	11	1,58	11	1,32	11	0,98
12	1,65	12	1,56	12	1,55	12	1,58	12	1,55	12	1,58	12	1,53	12	1,15	12	1,01
13	1,65	13	1,56	13	1,55	13	1,58	13	1,53	13	1,51	13	1,52	13	1,15	13	0,87
14	1,65	14	1,56	14	1,55	14	1,58	14	1,50	14	1,48	14	1,46	14	1,08	14	0,87
15	1,65	15	1,56	15	1,55	15	1,58	15	1,48	15	1,50	15	1,46	15	0,98	15	0,82
16	1,56	16	1,56	16	1,55	16	1,58	16	1,48	16	1,48	16	1,40	16	0,96	16	0,87
17	1,56	17	1,64	17	1,55	17	1,58	17	1,48	17	1,45	17	1,32	17	0,95	17	0,86
18	1,61	18	1,64	18	1,60	18	1,58	18	1,48	18	1,45	18	1,20	18	0,91	18	0,68
19	1,61	19	1,61	19	1,60	19	1,52	19	1,48	19	1,45	19	1,16	E	0,91	E	0,63
20	1,56	20	1,61	20	1,61	20	1,52	20	1,48	20	1,45	20	1,08				
E	1,58	21	1,55	21	1,61	21	1,58	21	1,48	21	1,45	21	1,09				
		E	1,63	22	1,58	22	1,58	22	1,48	22	1,45	E	1,05				
				E	1,58	23	1,50	23	1,48	23	1,33						
						E	1,50	E	1,46	24	1,33						

Salarisgroep: 60 t/m 63

t/m 56,66	1,00
56,67 t/m	
66,10	0,86
66,11 t/m70,99	0,70
71,00 en hoger	0

Bijlage 5

Overzicht vergoedingen

De werkgever kent een aantal vergoedingen voor een aantal omschreven situaties. Deze zijn hieronder beschreven.

1. Indiensttreding

Als een werknemer bij de werkgever in dienst is getreden en moet verhuizen, kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuis- en transportkosten (zie verhuizing). Als de werknemer nog niet verhuisd is kan hij de eventuele redelijk gemaakte reis- en verblijfskosten declareren.

Reiskosten

De werknemer is in overleg met de werkgever een verhuistermijn overeengekomen. De werknemer heeft toestemming van de manager en het reisdoel is per trein niet te bereiken en de werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of het is in het belang van de functie om niet per trein te reizen.

Hoogte van de vergoeding

Alle door de werknemer te maken openbaar vervoerskosten. Wanneer met de eigen auto moet worden gereisd geldt een vergoeding van € 0,14 per kilometer.

Verblijfskosten

Als de werknemer nog niet verhuisd is en als gevolg van de indiensttreding een kamer of pension in de buurt van zijn werkplek betreft, komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding van of tegemoetkoming in pensionkosten.

2. Verhuizing

Als de werknemer op verzoek van de werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed.

De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12 % van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5.845 netto en een minimum van € 3.100.

De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.

Terugbetaling van verhuis- en transportkosten

Als de werknemer verhuisd is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet de werknemer in principe de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

- binnen 1 jaar na verhuizing: 100%
- binnen 2 jaar na verhuizing: 65%
- binnen 3 jaar na verhuizing: 30 %.

NS-Hypotheekgarantie aan de Stichting Spoorwegpensioenfonds

Als de werknemer een woning koopt waarvoor hij een hypothecaire lening moet sluiten staat de werkgever onder bepaalde voorwaarden borg voor betaling van rente en aflossing.

De voorwaarden zijn:

- de werknemer heeft een hypothecaire lening van de Spoorwegpensioenfonds Beheer BV;
- de koopsom is niet hoger dan het maximale bedrag van de Nationale Hypotheek Garantie bij nieuwe woningen;
- de koop van de woning is een gevolg van een verplaatsing;
- de werknemer kan geen gemeentegarantie krijgen;
- er bestaat een redelijke verhouding tussen de woonlasten en het inkomen.

3. Werktijden en bezwarende omstandigheden

3.1 Algemeen

De werkgever kent vergoedingen voor inconveniënten. Deze vergoedingen zijn opgenomen in dit hoofdstuk. Tenzij anders aangegeven volgen de vergoedingen de ontwikkeling van de CAO-lonen.

De voorzieningen zijn van toepassing op alle werknemers, tenzij de werknemer:

- is ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger (uitzonderingen zijn apart vermeld);
- stagiair of buitenlands student is (uitzonderingen zijn apart vermeld);
- werkzaam is in het buitenland;
- thuis werkt;
- deelneemt aan activiteiten van de BHV.

Er ontstaat geen aanspraak op een hogere of een (extra) voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op verzoek van de werknemer.

3.2 Werken op onregelmatige tijden

3.2.1 Vergoeding in geld

3.2.1.1 Voor het werken op onregelmatige tijden ontvangt de werknemer een vergoeding in geld.

In het onderstaande schema is weergegeven, hoeveel de vergoeding per uur bedraagt.

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
06.30 - 21.00	-	-	-	€ 9,50	€ 9,50
21.00 – 06.30	€ 9,50	€ 9,50	€ 9,50	€ 9,50	€ 9,50

Voor deze vergoeding wordt 5 mei alleen als een feestdag beschouwd als dit een Nationale Feestdag is (een keer per 5 jaar).

3.2.1.2 Extra dienst

Als de werknemer in dienst komt voor storing, ongeval en dergelijke geldt het volgende:

Als tussen het eindtijdstip van de laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als een dienst beschouwd.

De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de vergoeding in geld en de compensatie in tijd.

3.3 *Verplicht bereikbaar in vrije tijd*

Als de werknemer in zijn vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt hij een vergoeding.

3.3.1 *Voorwaarden en hoogte van de vergoeding*

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt € 16,36 op een R, RT, WTVF, CF, OT of andere vrije dag.

Echter alleen als de werknemer bereikbaar moet zijn tijdens de uren die de werknemer normaal gewerkt zou hebben.

Op de overige dagen is het bedrag € 8,19.

Als de werknemer met een of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangen zij samen maximaal de vergoeding die gegolden zou hebben als een van hen de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

3.3.2 *Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren*

De werknemer ontvangt voor een bereikbaarheidsdienst de volgende vergoeding

- Op de eerste twee vrije dagen in een periode van zeven dagen aaneengesloten bereikbaarheid € 16,36
- Op de overige dagen € 8,19

3.4 *Oproep*

Als de werknemer na een oproep in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken ontvangt hij een vergoeding.

3.4.1 *Voorwaarden en hoogte van de vergoeding*

Als de werknemer na een oproep meer dan 2 uren eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt hij de volgende vergoeding.

Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 7,67
- tijdens bereikbaarheidsdienst € 22,97

Voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, WTV of andere vrije dag:

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 15,33
- tijdens bereikbaarheidsdienst € 45,98

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of ander vrije dag ontvangt de werknemer alleen € 15,33 respectievelijk € 45,98 als hij in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan hij is

vrijgemaakt. Is de werknemer reserve of niet-roostergebonden, dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uren of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot een dienst.

Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt de werknemer de volgende vergoeding.

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 7,67;
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 15,33.

3.4.2 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren

Als de werknemer meer dan twee uren eerder in dienst moet komen dan de voorgeschreven dienst dan ontvangt hij een vergoeding van € 7,67.

Voor een oproep op de zesde of zevende dag van een week waarin hij reeds 5 dagen heeft gewerkt ontvangt hij een vergoeding van € 15,33.

3.4.3 Na oproep thuiswerken

Indien een werknemer wordt opgeroepen en hij kan de oproep (storing o.i.d.) thuis afhandelen dan krijgt hij een vergoeding.

De voorwaarden voor deze vergoeding zijn:

- er moet sprake zijn van een bereikbaarheidsdienst;
- de oproep kan thuis afgehandeld worden (de werknemer komt niet in dienst).

3.4.3.1 De hoogte van de vergoeding

- a. Indien de werknemer 2 of meer keer in de periode van 06.00 uur en 23.00 uur telefonisch wordt opgeroepen met een tussenpauze van minimaal één uur, ontvangt hij maximaal tweemaal de oproepvergoeding.

De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- maandag tot en met vrijdag € 10,19
- zater-, zon-, en feestdag € 20,39

De arbeidstijd wordt vergoed met een minimum van een half uur per oproep.

- b. Indien de werknemer 2 of meer keer in de periode van 23.00 uur en 06.00 uur telefonisch wordt opgeroepen met een tussenpauze van minimaal één uur, ontvangt hij maximaal tweemaal de oproepvergoeding.

De hoogte van de vergoeding bedraagt in deze periode:

- maandag tot en met vrijdag € 20,39
- zater-, zon-, en feestdag € 20,39

De arbeidstijd wordt vergoed met een minimum van een half uur per oproep.

3.5 *Intrekken vrijetijdsaanpakken*

Als er vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken ontvangt de werknemer een vergoeding.

3.5.1 *Voorwaarden en hoogte van de vergoeding*

Als de werknemer in een van de salarisgroepen tot en met 57 is ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt hij de vergoeding als hij een dienst verricht die:

- binnen de minimumnorm ligt van een bij weekplanning vastgestelde R, RT, WTV, F, CF of K of
- geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan de werknemer bij weekplanning volledig was vrijgemaakt voor verlof, overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpak die in de plaats komt van een volledige dienst.

Als de werknemer in salarisgroep 58 en hoger is ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt hij de vergoeding als hij een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:

- een bij weekplanning vastgestelde R-dag;
- een in het basisrooster liggende en bij weekplanning vastgelegde WTV-dag.

Voor een ingetrokken VTA tijdens bereikbaarheidsdienst krijgt de werknemer geen vergoeding.

De vergoeding bedraagt:

- als de ingetrokken VTA op een maandag tot en met vrijdag valt € 38,23;
- als de ingetrokken VTA op een zaterdag, zondag of feestdag valt € 50,94.

3.5.2 *Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren*

Als de werknemer in deeltijd werkt krijgt hij de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij weekplanning vastgelegde streepjesdag.

3.6 *Overuren*

Overuren ontstaan als er meer uren worden gewerkt dan in het basisrooster is vastgelegd. Deze overuren worden voor alle categorieën personeel per week vastgesteld.

Voor ieder uur dat de werknemer per week meer werkt dan het totaal van de bij de weekplanning voorgeschreven diensten of het met de leidinggevende overeengekomen weektotaal ontvangt hij een toeslag in geld.

Alleen als de leidinggevende opdracht geeft voor/verzoekt om het maken van overuren, geldt de toeslag. De toeslag geldt ook als de werknemer vanwege bereikbaarheidsdienst overuren maakt.

Voor ieder uur dat de werknemer per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens basisrooster ontvangt hij een compensatie in tijd.

De gemaakte overuren worden zoveel mogelijk binnen 1 kwartaal afgeregeld. Na ieder kwartaal wordt in overleg vastgesteld of de overuren alsnog kunnen worden opgemaakt of worden uitbetaald. Overuren kunnen ook worden aangewend voor de in het keuzeplan (NedFlex) benoemde doelen.

Deze bepalingen zijn ook van toepassing op werknemers die ingedeeld zijn in salarisgroep 61 tot en met 63.

3.6.1 Vaststellen weektotaal

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor de werknemer worden vastgesteld wordt per week geteld (het weektotaal).

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd;
- tijd besteed aan taakgericht werkoverleg (TWO);
- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd;
- verminderd met 8 uur per niet genoten R.

Als tussen het eindtijdstip van de laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uren of minder ligt, worden beide diensten als een dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

3.6.2 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties

Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit

Als de werknemer door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daarop volgende roosterdienst helemaal niet kan verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.

Indien de werknemer na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van zijn roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst.

Als de werknemer dit deel niet (geheel) verricht geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet verrichte deel.

De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zonodig per kalenderdag worden gesplitst.

Dienstwijziging tijdens lopende dienst.

Als door een dienstwijziging de lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd minimaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst.

Bij een genoten rust die langer is dan de wettelijk verplichte dagelijkse rust wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten voorrust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

Indien een lopende dienst afgebroken moet worden in verband met later te verrichten werkzaamheden zal voor het bepalen van het aantal overuren het rooster volgens de weekplanning gelden.

3.6.3 Hoogte van de toeslag

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de werknemer bij weekplanning voorgeschreven diensten, ontvangt de werknemer een toeslag van € 5,59.

3.6.4 Hoogte van de compensatie

Als het vastgestelde weektotaal verminderd met eventuele minuren hoger is dan het totaal van de diensten in die week volgens rooster, krijgt de werknemer het verschil in tijd terug (OT).

3.6.5 Het verlenen van compensatie

Overuren worden gecompenseerd bij weekplanning op aanwijzing van de leidinggevende na overleg met de werknemer.

Indien de leidinggevende van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering kan hij na overleg met de werknemer overuren tegen uurloon aan de werknemer laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als de werknemer:

- gebruik maakt van de regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouderen;
- gebruikt maakt van het keuzeplan (NedFlex), waarbij overuren worden gespaard;

3.6.6 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren.

Meergewerkte uren zijn uren van het vastgestelde weektotaal die liggen tussen de vastgelegde arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uren. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt de werknemer in principe tegen uurloon uitbetaald. Indien mogelijk kan de leidinggevende deze in tijd laten compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in artikel 3.6.3 tot en met 3.6.5 is weergegeven.

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren in salarisgroep 61 tot en met 63 geldt dat de meergewerkte uren in een kalenderweek worden uitbetaald.

3.6.7 Roosters van werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren

De gemiddelde arbeidstijd volgens rooster dient overeen te komen met het contract. Indien de werknemer structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient De werkgever wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met toestemming van de werknemer plaatsvinden.

3.6.8 Overuren gemaakt tijdens uitoefening van functie in bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)

Als de werknemer, die lid is van de vrijwillige BHV-organisatie, wordt ingezet bij een calamiteit, dan worden zijn eventuele overuren tegen uurloon vergoed. Op zijn verzoek kunnen de overuren in tijd worden gecompenseerd, mits de leidinggevende daarmee akkoord gaat.

3.7 Extra inzetten

Indien een werknemer vrijwillig en op verzoek van zijn leidinggevende een extra dienst verricht op een vrije dag en deze gewerkte uren niet in tijd worden gecompenseerd, heeft hij recht op de volgende vergoedingen:

- de vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken als bedoeld in artikel 3.5 hiervoor, waarbij geldt dat indien van de regeling extra inzetten gebruik wordt gemaakt, de vergoeding ook al vóór de weekplanning kan worden toegekend;
- de gewerkte uren tellen mee voor het weektotaal en komen daarmee voor de overurentoeslag in aanmerking;
- de gewerkte uren worden uitbetaald tegen uurloon.

3.8 Niet verlenen van de driewekelijkse rusttijd van 60 uren of een kwartaaldag

Als van de driewekelijkse rusttijd van 60 uren de periode tussen zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur niet verleend kan worden, ontvangt de werknemer een vergoeding. Dit geldt ook bij het niet verlenen van een kwartaaldag.

De vergoeding bedraagt 8 uren. Het recht op het rood weekend blijft bestaan.

3.9 Dienstdoen op feestdagen

Als de dienst begint op een feestdag ontvangt de werknemer een vergoeding.

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag.

De vergoeding wordt per feestdag eenmaal gegeven. De hoogte bedraagt € 24,52.

3.10 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten

De werknemer komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding als:

- hij is ingedeeld in een van de salarisgroepen tot en met 57;
- er van bedrijfszijde geen maaltijd wordt verstrekt;
- de dienst langer duurt dan 9.45 uur of als die dienst de periode omvat van 13.00 uur tot en met 18.30 uur.

Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als diensttijd meegerekend:

- een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
- een aftrekbare pauze buiten standplaats.

Als de werknemer in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het tijdstip van de laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als een dienst beschouwd.

De vergoeding bedraagt € 6,34 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de CBS-prijnsindex .

De werknemer kan de vergoeding maximaal eenmaal per kalenderdag declareren.

3.11 Verrichten andere werkzaamheden

Als de werknemer in opdracht tijdelijk een andere functie vervult en daardoor werk verricht dat in een hogere functiegroep dan zijn eigen salarisgroep is ingedeeld, ontvangt hij een vergoeding.

De voorwaarden zijn:

- de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
- de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
- de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van de betrokken werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van zijn functie;
- de vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie waarin vervangen wordt.

De vergoeding bedraagt per verrichte dienst:

- bij dienstdoen in functiegroep 54 t/m 56: € 2,40
- bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58: € 4,04
- bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60: € 5,74
- bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63: € 7,50

De werknemer ontvangt geen vergoeding als hij vervangt in de functie waarvoor hij wordt opgeleid of ingewerkt.

Als de werknemer tijdelijk een vacatureplaats vervult, komt hij niet in aanmerking voor de vergoeding.

3.12 *Les of instructie geven*

Als de werknemer in opdracht aan een groep les of instructie geeft ontvangt hij een vergoeding van € 2,15 per lesuur, onder de navolgende voorwaarden:

- het les of instructie geven is niet meegewaardeerd in zijn functie;
- de les of instructie heeft geen betrekking op het eigen werkterrein;
- het les of instructie geven is persoonsgebonden.

Indien de werknemer zich in zijn vrije tijd moet voorbereiden kan hij daarvoor, in overleg met de werkgever, compensatie ontvangen. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan de werkgever besluiten een uitkering te geven.

4. *Dienstreizen*

4.1 *Reiskosten*

De werknemer mag de reiskosten die hij maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- alle kosten indien gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer;
- voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij een aantal kilometers per jaar:
 - tot en met 10.000 km: € 0,32 per kilometer
 - 10.001 tot en met 20.000 km: € 0,25 per kilometer
 - meer dan 20.000 km: € 0,14 per kilometer

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de CBS-prijnsindex.

De werkgever vergoedt geen schade aan de eigen auto van de werknemer die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van de dienst wordt gebruikt. De werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

4.2 *Kosten van een maaltijd en/of consumpties*

De kosten die de werknemer in redelijkheid maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is voor een maaltijd en/of consumpties kan hij in overleg met de werkgever declareren.

4.3 *Kosten van een verblijf in een hotel*

Als de werknemer in een hotel moet verblijven als hij voor de werkuitvoering op reis is kan hij de kosten in overleg met de werkgever declareren.

4.4 *Vergoeding bij verblijf buiten de eigen woning*

De vergoeding voor verblijf buiten de eigen woning zal worden toegekend bij een minimum van twee nachten. De vergoeding bedraagt € 53,14 bruto toegekend voor elke overnachting. De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.

In het buitenland is het SAV-complex niet van toepassing. Reisuren tussen 07.00 uur en 23.00 uur zijn diensturen, daarbuiten is het eigen tijd.

5. *Detachering*

- 1 Een werknemer die wordt opgedragen werkzaamheden op een andere standplaats te verrichten, waarbij niet tot een verplaatsing wordt overgegaan, komt, afhankelijk van de duur van de detachering en/of de reisafstand, in aanmerking voor vergoedingen in geld en/of compensatie in tijd.
- 2 Bij een detachering buiten de werkgever kunnen alle redelijke kosten in overleg met de werkgever vergoed worden.

6. *Verplaatsing*

Als de werknemer in het belang van de werkuitoefening niet op zijn verzoek definitief of tijdelijk verplaatst is komt hij in aanmerking voor vergoeding van redelijke reis- en verblijfskosten en eventueel een compensatie in tijd. Bij gebruik van de eigen auto ontvangt de werknemer een vergoeding van € 0,14 per kilometer.

Daarnaast komt de werknemer in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, indien de werknemer als gevolg van deze verplaatsing moet verhuizen.

7. *Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen*

Als de werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed. De directie beslist hierover. Als de werkgever wettelijk aansprakelijk is voor een de werknemer overkomen ongeval krijgt hij de schade geheel vergoed.

Als de werkgever niet wettelijk aansprakelijk is ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten, onder de voorwaarde dat het ongeval zijn oorzaak vindt in de aard van de aan werknemer opgedragen werkzaamheden of in de omstandigheden waaronder hij deze moest uitvoeren en niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid van de werknemer.

8. *Diverse onkosten*

8.1 *EHBO-oefeningen*

Als de werknemer deelneemt aan EHBO-oefenavonden kan de werknemer een vergoeding declareren. De voorwaarden zijn:

- de werkgever verplicht de werknemer EHBO-vaardig te zijn;
- de werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
- de werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma.

Per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van tien oefenavonden) ontvangt de werknemer € 20,01, waarvan € 2,98 belastingvrij en € 17,03 belast.

8.2 *Verblijf in een conferentieoord*

Als de werknemer deelneemt aan een vormings- of scholingsactiviteit in een conferentieoord, ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond. Voorwaarde is dat de werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt. De vergoeding kan tot aan een redelijk bedrag gedeclareerd worden. In overleg met de manager wordt dit bedrag vastgesteld.

8.3 Vergoeding kleine consumpties

Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangt de werknemer maandelijks een vast bedrag. Dit bedrag wordt niet uitgekeerd wanneer de werknemer:

- langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is;
- arbeidsongeschikt is voor zijn functie en buiten dienst is in afwachting van ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid of reïntegratie;
- onbetaald verlof heeft.

De vergoeding bedraagt bruto € 5,-.

Werknemers die minder werken dan gemiddeld 36 uur ontvangen een evenredig bedrag.

8.4 Zakelijke besprekingen en representatie

De werknemer kan uitgaven voor consumpties tijdens zakelijke besprekingen en ten behoeve van representatie vergoed krijgen. De vergoeding betreft de gemaakte redelijke kosten in het kader van de uitoefening van de functie.

8.5 Telefoonkosten

De werknemer heeft recht op een vergoeding van telefoonkosten als de werkgever het nodig vindt dat de werknemer in het kader van de uitoefening van de functie een telefoonaansluiting heeft. De vergoeding bedraagt:

Voor de werknemer in de salarisgroepen tot en met 59:

- abonnementskosten € 11,13 per maand;
- kosten van noodzakelijke nevenapparatuur tot € 0,29 per maand;
- kosten van gesprekseenheden € 3,39 per maand;
- aansluitingskosten voor een enkelvoudig toestel en in dienstbelang noodzakelijke nevenapparatuur tot maximaal twee stopcontacten, echter alleen als de werknemer niet over een telefoonaansluiting beschikt.

Voor de werknemer in de salarisgroepen 60 tot en met 63:

- gesprekskosten, die de werknemer maakt voor de werkgever;
- kosten van noodzakelijke nevenapparatuur tot € 0,29 per maand;
- kosten van noodzakelijke extra vermelding in de telefoongids.

8.6 Schoolbezoek kinderen

Als de werknemer reiskosten moet maken voor het schoolbezoek van zijn kinderen, kan hij in aanmerking komen voor vergoeding.

De voorwaarden en hoogte van deze vergoeding zijn:

- de inwonende kinderen voldoen aan de voorwaarden voor vervoersfaciliteiten;
- de werknemer woont en werkt in een plaats, waar de treindienst is opgeheven nadat hij daar is gaan werken en wonen;
- de werknemer is overgeplaatst en zijn gezin woont vanwege woninggebrek nog in de plaats hierboven bedoeld;
- de werknemer ontvangt de vergoeding voor kosten van interlokale bus, tram en veer.

9. *Garantieregelingen*

9.1 *Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)*

Als de werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS).

De werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst niet zijn (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:

- a De werknemer is volledig arbeidsongeschikt. Hij ontvangt echter geen DS op een Feestdag, of op een in het rooster aangegeven vrije dag.
- b De werknemer verricht zijn werk gedeeltelijk of hij doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts.
- c De werknemer is arbeidsongeschikt voor zijn functie en hij doet ander werk gericht op zijn reïntegratie of hij is buiten dienst in afwachting van reïntegratie.
- d De werknemer neemt deel aan OR- activiteiten of activiteiten van commissies daarvan.
- e De werknemer heeft organisatieverlof.

Wordt de werknemer van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft hij voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS.

De basis van de vergoeding is het uur-gemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoedingen in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand wordt dit bedrag opnieuw vastgesteld.

De meetellende vergoedingen bij de vaststelling van dit gemiddelde zijn:

- vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;
- bijslag bezwarende werkomstandigheden;
- vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
- feestdagtoeslag;
- Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
- DS zelf.

Op een dag dat de werknemer in aanmerking komt voor DS, kan hij de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren.

De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform het voorgaande bedraagt het bovenvermelde uur-gemiddelde maal het aantal uren van de dienst zoals die het laatst is voorgeschreven.

De vergoeding is ook van toepassing op werknemers in één van de salarisgroepen 61 tot en met 63.

Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op reïntegratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat de werknemer zou ontvangen als hij definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van CAO-loon en DS dat hij ontvangt, kan hij verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.

9.2 *Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)*

Door wijziging in werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. De werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering tegemoetkoming vermindering inkomen (TVI).

Berekeningsmethodiek

Bij de berekening spelen de volgende gegevens een rol:

Jaarinkomen TVI: dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren: 12 * CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, BBW, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, derving SAV en de TVI.

Het aantal contracturen per jaar:

dit is het aantal uren dat volgens contract in het voorafgaande jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit 12 maanden * 36 uur = 432.

Basis TVI-garantie:

De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het *Jaarinkomen TVI* te delen door het *aantal contracturen per jaar*. De basis TVI-garantie wordt éénmaal per jaar (in de maand december) vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.

Maandgarantie TVI:

de maandgarantie TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(95,5\% * \text{basis TVI-garantie} * \text{aantal contracturen van de lopende maand})$.

Terughaalgrens TVI:

de terughaalgrens TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(\text{basis TVI-garantie} * \text{aantal contracturen van de lopende maand})$.

Maandinkomen voor de TVI-berekening:

dit is het CAO-loon verhoogd met de daarbij behorende vakantiebijslag en decemberuitkering en de SAV-elementen die ook bij het jaarinkomen zijn genoemd.

TVI-saldo:

dit is het totaal van uitgekeerde TVI-bedragen, verminderd met eventueel ingehouden TVI-bedragen.

Vergelijking van het maandinkomen met de maandgarantie TVI en met de terughaal-grens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI. Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

Maandinkomen is lager dan maandgarantie TVI	ja >	Werknemer ontvangt het verschil als TVI uitkering
>nee		
Maandinkomen is gelijk aan of lager dan de terughaal-grens TVI	ja >	Werknemer ontvangt geen TVI uitkering. Er wordt niet ingehouden
>nee		
Werknemer ontving eerder een TVI-uitkering	nee >	Er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats
>ja		

Ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.

Bijzonderheden bij de berekening

- a Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen exclusief SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.
- b Op 1 januari van elk kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerde en ingehouden TVI op 0 gesteld. Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.
- c Werkgever verzorgt uitkering en inhouding TVI.
- d Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- e Bij verlaging van het CAO-loon wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI- uitkering.

Werknemers van 55 jaar en ouder

De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie 9.3 hierna) van toepassing is.

Salarisgroep 61 tot en met 63

De TVI-regeling geldt ook als de werknemer in één van de salarisgroepen 61 tot en met 63 is ingedeeld.

Deeltijdwerkers en min/max-contractanten

De TVI-regeling is op de werknemer van toepassing.

9.3 Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)

Vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt, geldt voor hem een garantie-inkomen. Als de werknemer vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt hij minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW).

Voorwaarden voor toepassing van deze regeling zijn:

- De werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 55 wordt.
- De werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 t/m 8.
- De werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsings-/reïntegratietoelage.
- De werknemer is niet herplaatst/gereïntegreerd in het jaar dat hij 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.

De basis van het garantie-inkomen GIOW wordt gevormd door het gemiddelde van het pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van de leeftijd afhankelijk percentage.

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98 %
57 jaar	98,5%
58 jaar	99 %
59 jaar	99,5%
60 jaar en ouder	100 %

Echter als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOW.

Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar.

De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen.

Werkgever verzorgt uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat de werknemer een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

Bijlage 6

Loopbaanbeleid en Employability

Partijen bij deze CAO DeltaRail overwegen dat:

- een algemene tendens naar flexibilisering zichtbaar is, waarin de 24-uurs economie opkomt en snelle veranderingen in technologie, techniek en communicatie er aanleiding toe geven dat mensen sneller van baan of functie veranderen;
- de werkgever (DeltaRail BV) temidden van die veranderingen voortdurend in beweging en ontwikkeling is, en zal blijven;
- voor de werkgever nu meer dan ooit snelle en effectieve aanpassing aan veranderende vragen van de markt en de klanten noodzakelijk is;
- dat voor de werkgever optimale inzetbaarheid van medewerkers een groot goed is, net zoals dat voor iedere medewerker voor de eigen inzetbaarheid geldt;
- dat flexibiliteit zonder werkzekerheid geen optimale inzetbaarheid oplevert;
- dat het mogelijk is twee doelen tegelijk te dienen, te weten optimale inzetbaarheid vanuit de werkgever gezien, en werkzekerheid en waardering voor mensen die flexibel, mobiel en creatief willen zijn;

spreken het volgende uit:

- 1 In hun werkgever-/werknemer-relatie hebben de werkgever en de medewerker elk een mate van verantwoordelijkheid voor het inzetbaar zijn en blijven van de medewerker.
- 2 De werkgever geeft haar verantwoordelijkheid o.m. op de hierna beschreven manier vorm.
 - a. Leidinggevenden maken de inzetbaarheid van de werknemer, en met name wat er zou moeten gebeuren om die in stand te houden, tot vast agendapunt in functioneringsgesprekken.
 - b. Leidinggevenden stimuleren scholing en opleiding van de werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen werkplek; ook het verbreden van functies kan in dit kader worden gezien.
 - c. Leidinggevenden stimuleren maatregelen die er aan bijdragen dat werknemers in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervullen, opdat het besef dat doorstroom zowel voor medewerker als bedrijf een punt van bewuste overweging moet zijn zich bij beide goed ontwikkelt.
 - d. In dit verband stelt een leidinggevende op verzoek van de medewerker deze eens in de 3 jaar in de gelegenheid bij het Mobiliteitcentrum een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van de werkgever (zie wel 3d).
 - e. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt zal de werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen onder het punt opleidingen -zie hieronder- is bepaald).

3 Van de medewerker wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid o.a. op de hierna beschreven manier vorm geeft:

- a. De medewerker stelt zich er op in dat hij een omschreven functie in principe voor bepaalde tijd vervult, en moet zich steeds afvragen of hij zich (nog) terecht de juiste mens op de juiste plaats mag voelen; ook als de mogelijkheid van functieverbreiding aan de orde komt neemt hij dat serieus welwillend in overweging.
- b. Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die de leidinggevende voor de medewerker (en m.n. voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet de medewerker zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
- c. Adviezen van de leidinggevende om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen -bijvoorbeeld het inwinnen van een advies bij het Mobiliteitcentrum als bedoeld in 2d- legt de medewerker niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
- d. Zoals de werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt de medewerker daaraan bij door er 1 dag vrijetijdsaanpakken voor in te leveren.
- e. Als het in 2d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook onder het punt opleidingen) aanbeveelt zal de medewerker die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.

4 De werkgever maakt het voor de OR en voor de vakbonden mogelijk tenminste één keer per jaar gedocumenteerd de ontwikkelingen op het gebied van de employability van de medewerkers met hem te bespreken.

Overige bepalingen

Bevorderingen

In beginsel wordt een werknemer betaald volgens de salarisklasse behorende bij de functie waarin hij is ingedeeld. Na benoeming in een functie ingedeeld in een hogere salarisklasse volgt binnen maximaal 3 maanden de bevordering bij voldoende functioneren. Daar waar sprake is van een aanloopschaal zal salariering volgens de aanloopschalen plaatsvinden.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Jaarlijks zullen werkgever en werknemer een functioneringsgesprek voeren, waarbij onder andere afspraken voor het komende jaar worden gemaakt en de afspraken over de afgelopen periode worden geëvalueerd. Ook de ontwikkeling van de loopbaan zal onderwerp van gesprek zijn.

Jaarlijks zullen werkgever en werknemer in vervolg op het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek voeren.

Regels over verslaglegging van deze gesprekken, bewaren van verslagen en dergelijke worden opgenomen in een Protocol functionerings- en beoordelingsgesprekken. De Groepsondernemingsraad DeltaRail heeft op dit protocol instemmingsrecht.

Zolang een medewerker zijn maximum nog niet heeft bereikt, zal eenmaal per jaar een salarisperiodiek worden toegekend. Een salarisperiodiek kan worden ingehouden ingeval een beoordelingsgesprek hiertoe aanleiding geeft en het besluit geen salarisperiodiek toe te kennen tijdens dit gesprek is meegedeeld. Het beoordelingsgesprek dient plaats te vinden maximaal 3 maanden voorafgaand aan het moment waarop de salarisperiodieken worden toegekend.

Opleidingen

Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen worden betaald door de werkgever. De benodigde tijd voor het volgen van lessen en het

doen van examens wordt beschouwd als arbeidstijd wanneer deze vallen tijdens kantoortijd.

Indien een werknemer op een dag aan het volgen van lessen en/of het doen van lessen en het vervoer naar en van de plaats waar de lessen worden gevolgd resp. het examen wordt afgenomen, in totaal meer dan 10 uur besteedt, krijgt hij op verzoek de meerdere uren tegen uurloon uitbetaald. Deze uren tellen niet mee voor het weektotaal.

De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door de werkgever. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in tijd en of geld verlangd worden van de werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen directe manager en de medewerker voordat met de opleiding begonnen wordt; tevens wordt dan een eventuele terugbetalingsregeling vastgelegd.

De werknemer betaalt de kosten van een opleiding terug indien sprake is van:

- onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd;
- stoppen met de studie;
- verlaten van het bedrijf.

Terugbetaling geschiedt in maximaal 36 maanden volgens een staffel. Voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zijn, moet 1/36 deel worden terugbetaald.

Positieregeling

Hieronder verstaan we de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van een benoeming van de werknemer op een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep dan waarin de werknemer is ingedeeld. In aanmerking komen:

- werknemers van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kunnen;
- werknemers van 55 jaar en ouder die noodgedwongen hun functie niet meer mogen uitvoeren;
- werknemers die door een reorganisatie overcompleteet worden en waarvoor in eigen salarisgroep geen plaats is;
- werknemers die door omstandigheden buiten hun schuld benoemd zijn op een functie van lager niveau.

De werkgever spant zich in om voor de twee laatste categorieën een passende functie te vinden.

Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is komt bij goed functioneren in aanmerking voor tredeverhoging of salarisverhoging tot het maximum van de persoonlijke salarisgroep inclusief E-trede.

Bijlage 7

NedFlex

Deze Bijlage is de uitwerking van het in de CAO bedoelde keuzeplan arbeidsvoorwaarden, NedFlex. Gebruik van dit keuzeplan staat open voor alle werknemers. Aan het gebruik van elementen van het keuzeplan kunnen voorwaarden door de werkgever worden verbonden.

Algemeen

Voor 1 november van enig jaar kan een werknemer een schriftelijk verzoek tot deelname aan het keuzeplan per 1 januari van het jaar daarop doen bij zijn leidinggevende. Hij vermeldt daarbij van welke bronnen en welke doelen hij gebruik wil maken.

De tussen werknemer en leidinggevende met inachtneming van de regels in deze Bijlage bereikte overeenstemming over het gebruik van NedFlex wordt schriftelijk vastgelegd. Indien deze (onder meer) functie-uren betreffen, wordt een aanvullende arbeidsovereenkomst opgesteld. De gemaakte afspraken kunnen lopende het jaar eenmalig worden gewijzigd. De gemaakte afspraken worden stilzwijgend verlengd, tenzij leidinggevende en/of werknemer kenbaar maken deze te willen wijzigen.

1. Bronnen

Bronnen zijn: vrije uren, overuren en functie-uren. Ten aanzien van het middel functie-uren dienen nadere afspraken gemaakt worden. Functie-uren kunnen pas ontstaan als hierover tussen werknemer en werkgever een aparte overeenkomst gesloten is (zie hieronder).

1.1 Vrije uren

Vrije uren kunnen op verzoek van de werknemer worden ingezet voor de in het keuzeplan omschreven bestedingsdoelen.

1.2 Overuren

Nog te maken overuren kunnen in het kader van het keuzeplan ingezet worden voor diverse doelen. Overuren komen tot stand met inachtneming van de beschreven procedure in de CAO DeltaRail. Als een werknemer eventueel te maken overuren wil aanwenden voor doelen in het keuzeplan, wordt de afspraak gemaakt dat gemaakte overuren in het betreffende jaar per afrekenperiode worden gestort in het keuzeplan. Aan het eind van het jaar is dus pas duidelijk hoeveel overuren iemand totaal in het keuzeplan stort. Gedurende de looptijd van de afspraak kunnen overuren niet aangewend worden voor andere doelen (compensatie, uitbetaling e.d.). Over de gemaakte overuren wordt wel de toeslag overuren uitbetaald. Deze toeslag kan niet worden aangewend voor het keuzeplan

1.3 Functie-uren

Werknemer dient een verzoek tot functie-uren of deeltijd in bij zijn leidinggevende. Per week kunnen gemiddeld maximaal vier functie-uren worden gemaakt, op jaarbasis dus 208 uur. De leidinggevende legt het verzoek voor aan de directeur van het betreffende bedrijfsonderdeel. Deze beslist op het verzoek. Bij een positief besluit wordt een aanvullende arbeidsovereenkomst opgemaakt.

Er is dus sprake van extra arbeidstijd waarop alle gebruikelijke regels over doorbetaling tijdens ziekte en verlof, over opbouw van vakantiegeld en decemberuitkering en over verlofopbouw van toepassing zijn. Over functie-uren wordt echter geen pensioen opgebouwd. Het aantal WTV-dagen wordt naar rato van het aantal afgesproken functie-uren verminderd.

Bij een negatief besluit zal de beslissing schriftelijk gemotiveerd aan de medewerker worden medegedeeld. De beslissing wordt binnen een maand nadat het verzoek is ingediend genomen. Ten aanzien van de criteria voor weigering door de werkgever kan in deze beide situaties aansluiting

gezocht worden bij de criteria zoals deze in de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn vermeld.
Deze zijn:

De werkgever kan aanpassingen van de arbeidsduur weigeren indien er ernstige problemen voorzien worden van financiële/organisatorische aard, of in verband met onvoldoende werk, of omdat de formatieruimte c.q. personeelsbegroting ontoereikend is.

2. Doelen

Doelen zijn: verlof (in de vormen: zorgverlof, ouderschapsverlof, employabilityverlof sabbatical leave, deeltijd, eerder stoppen met werken = ouderenbeleid), pensioen en geld.

2.1 Verlof

Indien de werknemer de aangeduide uren wenst te gebruiken voor het sparen voor bijzondere vormen van verlof, dan worden deze uren geboekt naar een rekening-courant-tijd-tegoed. Er kunnen maximaal 250 dagen gespaard worden in een periode van vijf jaar.

Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt wanneer en in welke vorm het gespaarde verlof wordt opgenomen. Bij de bepaling van de personeelsplanning dient hiermee rekening gehouden te worden. Als veel werknemers in dezelfde periode langdurig verlof willen nemen kan dit leiden tot een weigering van de zijde van de werkgever of aanvullende afspraken.

In de periode dat werknemer het opgebouwde verlof geniet, wordt tijdens de genoten verlofuren het geldende contractuurloon doorbetaald en worden de aanspraken op vakantiebijslag en decemberuitkering opgebouwd als voorheen. Voor een eventuele inkomensvermindering als gevolg van het geheel of gedeeltelijk vervallen van SAV-inkomsten vindt geen TVI-uitkering plaats.

2.2 Pensioen

De uren kunnen ook worden besteed conform de bij het SPF geldende regelingen (pensioenopbouw). Er bestaan wettelijke beperkingen ten aanzien van de opbouw van het pensioen. Aangezien de administratie bij het SPF wordt uitgevoerd, bewaakt het SPF deze grenzen. Bij een eventuele overschrijding van de maximaal mogelijke opbouw wordt door SPF het aantal gestorte uren boven die grens teruggestort door het SPF naar betrokkene.

Indien werknemers uren omgezet in geld willen storten in hun pensioenregeling ontvangt de werknemer van het pensioenfonds een offerte. Er is immers sprake van inkoop van extra pensioenaanspraken. Contacten lopen dus rechtstreeks.

2.3 Uitbetaling

De in het keuzeplan ingebrachte functie-uren kunnen naar keuze van de werknemer op jaarbasis in de maand december of op maandbasis worden uitbetaald. Ingebrachte vrije uren en overuren worden, tenzij anders overeengekomen, in de maand december uitbetaald.

Overig

Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving.

Deelname aan het keuzeplan kan voor de werknemer gevolgen hebben op onder meer het gebied van belastingen, sociale verzekeringen en pensioen. Deze gevolgen kunnen voor de werknemer zowel voordelig als nadelig uitpakken. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. De werkgever compenseert nadelige gevolgen niet. De werknemer draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.

Einde dienstverband

Ingeval met een medewerker het dienstverband wordt beëindigd, worden de niet gebruikte aanspraken op functie-uren, vrije uren en overuren in beginsel in geld uitgekeerd, tenzij met de volgende werkgever andere afspraken worden gemaakt.

De CAO DeltaRail 2012 – 2015 aldus overeengekomen en door partijen getekend,

DeltaRail

FNV

CNV

VHS

J.M. de Regt

R. Mast

J. Pique

G. ten Hove