



Museum cao 2024 - 2026

Looptijd 1 juli 2024 - 30 juni 2026

Musea zijn van betekenis voor ons allemaal. Ze bieden ruimte voor discussie, diepgang, verwondering en dialoog. Musea zijn verbindende schakels in onze samenleving. In een samenleving die onder druk staat en gekenmerkt wordt door vergrijzing, klimaatproblemen, huisvestingsproblemen en polarisatie, maar die ook bol staat van vergroening, ongekende mogelijkheden en de wil om onze planeet te redden, bieden musea ons reflectie op verleden, heden en toekomst.

In musea werken mensen elke dag met energie en passie. Medewerkers roemen de familiale werksfeer en voelen zich vaak sterk verbonden met hun “eigen” museum. Maar de arbeidsmarkt is krap en nieuwe generaties lijken mobieler te zijn dan hun voorgangers. Het lukt de musea steeds minder goed om de juiste medewerkers aan te trekken of te behouden, zeker in de bedrijfsvoeringsfuncties. Dit vraagt om actie.





Museale werkgevers willen goede werkgevers zijn, maar wat betekent dit?

Musea worden vaak vereenzelvigd met hun collectie of gebouw, maar het zijn de medewerkers van musea die de museale sector tot leven brengen. Om die reden verbinden musea zich graag voor langere tijd aan hun mensen. Daarmee wordt de relatie verdiept en kunnen medewerkers hun volle bijdrage aan de musea leveren. Ons arbeidsvoorwaardenpakket is daarop gericht.

In deze wereld komen er heel wat zorgen op ons af. Zorgen over de bestaanszekerheid van medewerkers, maar aan de andere kant ook de zorgen over de toekomst van de museale sector. Medewerkers moeten hun boodschappen kunnen blijven doen, en musea moeten hun boodschap uit kunnen blijven dragen.

De museumwereld is een diverse wereld. Medewerkers zijn jong en oud, komen overal vandaan en hebben alle denkbare achtergronden. Maar we hebben allen hetzelfde doel: de wereld een stukje mooier en wijzer maken. We willen ook een steeds duurzamere sector worden.

Werkgevers en vakorganisaties vinden constructief overleg over al deze punten belangrijk. Op basis van gezamenlijke belangen werken partijen aan de ontwikkeling van medewerkers en musea. Beide partijen vinden elkaar in het cao-overleg en vertalen bovenstaande uitgangspunten in arbeidsvoorwaarden waar werknemers en werkgevers mee verder kunnen.

Inhoudsopgave

Artikel:

1 Definities	05
2 Deeltijdarbeid	06
3 Algemene verplichtingen van de werkgever	06
4 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao	07
5 Algemene verplichtingen van de werknemer	07
6 Indienstneming en ontslag	09
7 Arbeidsduur en werktijden	12
8 Functiegroepen en salarisschalen	13
9 Bijzondere beloningen	15
10 Feestdagen	16
11 Buitengewoon verlof	17
12 Vakantie	19
13 Vakantietoeslag	21
14 Eindejaarsuitkering	21
15 Ontwikkelbeleid	21
16 Arbeidsongeschiktheid	21
17 Uitkering bij overlijden	23
18 Pensioenregeling	24
19 Kostenvergoedingen	24
20 Derde jaar WW	25
21 Procedure bij reorganisaties	25
22 Tussentijdse herziening	26
23 Uitleg en geschillen	26
24 Onvoorziene gevallen	26
25 Looptijd	26

Bijlage:

1a Salarisverhogingen	28
1b Salarisschalen	28
1c Participatieschalen	29
2 Pensioenregeling	30
3 Opleidings- en begeleidingsplan promovendi	30
4 Mobiliteitsmanagement	30
5 Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren	30
6 Voorbeeld stappenplan reorganisatie	31
7 Ondernemingen onder de werkingsfeer van de cao	32
8 Levensfasebewust personeelsbeleid	33
9a Seizoenmedewerkers	33
9b Overzicht seizoenmusea en functies	33
10 Vrijwilligers	34
11 Protocolafspraken	34
12 Roosteren	35
13 Adressenlijst	35

Trefwoordenregister	36
---------------------	----

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Museumvereniging:**
partij ter ener zijde;
- b. **Werkgever:**
elk lid van partij ter ene zijde, voor zover door partijen bij deze cao opgenomen of tussentijds opgenomen in de in bijlage 7 opgenomen lijst;
- c. **Vakverenigingen:**
partijen ter andere zijde;
- d. **Werknemer:**
iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de salarisschalen als genoemd in bijlage 1b van deze cao;
- e. **Partner:**
de echtgenoot/echtgenote, de geregistreerde partner, alsmede de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Niet als partner wordt beschouwd de huisgenoot met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- f. **OR:**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- g. **CAO:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- h. **BW:**
boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek;
- i. **Maand:**
een kalendermaand;
- j. **Week:**
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- k. **Weekeinde:**
Het tijdvak tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur;
- l. **Dienstrooster:**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- m. **Normale arbeidsduur:**
een contractuele arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
- n. **Maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage 1 van deze cao, inclusief een eventuele persoonlijke garantietoeslag;
- o. **Maandinkomen:**
het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor tijdelijke waarneming als bedoeld in artikel 8 lid 6, alsmede de toeslagen voor roosterdienst en bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 9, leden 1, 2 en 3;
- p. **Jaar:**
kalenderjaar, tenzij anders vermeld;
- q. **Jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
- r. **Jaarinkomen:**
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;
- s. **Uur salaris:**
1/156ste van het maandsalaris;
- t. **Standplaats:**
de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen.

Artikel 2 Deeltijdarbeid

1. Verzoek tot deeltijdarbeid

De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever kan dit verzoek toewijzen, indien de vermeerdering niet in strijd is met enig belang van de werkgever.

2. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in deze cao anders is geregeld.

3. Tijdelijke deeltijdarbeid

- a. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt eveneens voor een verzoek tot tijdelijk werken in deeltijd, mits dit organisatorisch inpasbaar is.
- b. De termijn dient ten minste één jaar en ten hoogste drie jaren te bedragen.
- c. De nieuwe tijdelijke arbeidsduur dient ten minste de helft van de voor de betreffende werknemer geldende arbeidsduur te bedragen.
- d. De werknemer die op grond van deze bepaling een beroep doet op tijdelijk werken in deeltijd behoudt het recht op terugkeer naar de eigen functie of, indien dit niet mogelijk is, het eigen functieniveau.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Toepassing cao

De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die voor de werknemer in negatieve zin afwijken van deze cao.

- a. De bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van deze cao zijn niet van toepassing op de voormalig universitair werknemers van de Universiteiten van Amsterdam, Leiden en Wageningen die in verband met de overdracht van de botanische en zoölogische collecties en hieraan gerelateerde activiteiten van deze universiteiten in dienst zullen komen bij de Stichting Nederlands Centrum voor Biodiversiteit Naturalis (hierna te noemen: "NCB Naturalis"). In plaats daarvan zal NCB Naturalis op de arbeidsovereenkomsten met deze voormalig universitaire werknemers de bepalingen zoals opgenomen in de separaat tussen partijen bij deze cao overeengekomen 'Arbeidsvoorwaardenregeling Voormalig Universitair Werknemers' toepassen.

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele overeenkomst arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar deze cao, die van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt.

3. Ter beschikking stellen cao

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de cao, alsmede van de wijzigingen daarop, ter beschikking stellen.

4. Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van vacatures zal de werkgever, rekening houdend met het advies van de OR, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, overgaan tot een interne wervingsprocedure. Gelijktijdig kan worden gestart met een externe wervingsprocedure.

5. Arbeidsomstandigheden

De Arbeidsomstandighedenwet is van toepassing.

6. Vakbondsfaciliteiten

a. Werkgeversbijdrage

De Museumvereniging verklaart zich bereid om tot 2026 aan de vakverenigingen vallend onder deze cao een bijdrage te verstrekken van € 20.000 per jaar. De vakverenigingen dragen zelf zorg voor de onderlinge verdeling van dit bedrag.

b. Organisatorische faciliteiten

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat dit vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert, de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet worden geschaad en dat jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de kaderleden van de vakorganisatie die ondernemingsgerichte activiteiten ontplooiën:

1. op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte of spreekkamer ter beschikking worden gesteld;
2. de werkgever zal de kaderleden een gepast gebruik toestaan van telecommunicatie- en reproductieapparatuur en, indien aanwezig, van internet en e-mailfaciliteiten;
3. voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden.

c. Op bedrijfsniveau kunnen de werkgever en de OR afspreken dat de vakbondscontributie onderdeel is van de fiscale ruimte in de werkkostenregeling.

d. Voor een verlofregeling betreffende vakbondsbijeenkomsten wordt verwezen naar artikel 11, lid 4 van deze cao.

7. Getuigschrift

Artikel 656 BW is van toepassing.

8. Medezeggenschap

1. Voor ondernemingen die vallen onder artikel 35.b van de Wet op de Ondernemingsraden (tussen 10 en 50 werknemers), zal - indien ten minste drie kandidaten op de wettelijk voorgeschreven wijze worden nvoorgedragen en verkozen - de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing zijn.
2. De grens voor het verplicht stellen van een ondernemingsraad wordt gelegd bij 35 werknemers of meer.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

1. Nakoming door partijen

Partijen zullen deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven en handhaven.

2. Nakoming door leden

Partijen zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. Arbeidsomstandigheden

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4. Nevenwerkzaamheden

- a. Indien de werknemer enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten en of als zelfstandige een nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt dat de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden of aan het verrichten ervan voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt medegedeeld.
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. Geheimhouding

- a. Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. De werkgever behoudt zich het recht voor de als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht geleden schade op de (ex-) werknemer te verhalen.
- b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

6. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

7. Intellectuele eigendom

- a. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, verkrijgt de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstverband door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. De werkgever verkrijgt een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als hiervoor omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn dienstverband, maar aantoonbaar met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.
- b. De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten in en buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde onder a.
- c. De werkgever is niet gehouden voor de onder a bedoelde zaken octrooi of andere bescherming aan te vragen. De werkgever is vrij aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enzovoort bescherming te verkrijgen.

- d. In geval de werkgever in een door werknemer gedane uitvinding als bedoeld onder a niet is geïnteresseerd, verkrijgt de werknemer, na toestemming van de werkgever, het recht daarop octrooi aan te vragen. De werkgever zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen, uitspreken over het al dan niet verlenen van toestemming. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, is de werkgever vrij van de betrokken uitvindingen gebruik te maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededeling te doen. Indien een dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken, waar redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent. Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij, wanneer de werkgever dit verlangt, bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat deze de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken. Voor zover mogelijk is dit onderdeel op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van industriële en intellectuele eigendom.
- e. De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of aan vragen daartoe, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met het dienstverband. In geval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan het dienstverband onmiddellijk worden verbroken.
- f. Voor zover dit niet afwijkt van enige wettelijke bepaling van dwingende aard, vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industriële en intellectuele eigendom.

8. Visitatie

De werknemer kan aan visitatie worden onderworpen volgens de binnen het museum vastgestelde veiligheidsregels, welke zijn vastgesteld in overleg met het medezeggenschapsorgaan (OR of PVT).

Artikel 6 **Indienstneming en ontslag**

1. **Individuele arbeidsovereenkomst**

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van deze cao, alsmede een individuele arbeidsovereenkomst waarin onder meer is opgenomen:

- a. de naam en plaats van vestiging van de werkgever;
- b. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
- c. de standplaats;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de functie bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst, alsmede de aanduiding 'voltijdarbeidsovereenkomst', indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur, indien sprake is van een deeltijdarbeidsovereenkomst;
- f. de proeftijd;
- g. welk van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsovereenkomsten is aangegaan;
- h. de salarisschaal en het salaris;
- i. de datum van toetreding tot de pensioenregeling;
- j. eventuele bijzondere voorwaarden die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn;
- k. de opzegtermijn.

2. Proeftijd

In afwijking van artikel 652 BW bedraagt de proeftijd twee maanden, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst met een duur van ten hoogste zes maanden. Voor arbeidsovereenkomsten langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand.

3. Aard van de arbeidsovereenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

4. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 668a van het BW van toepassing en geldt verder het volgende:

1. Artikel 668a, lid 2 BW is niet van toepassing (opvolgende werkgevers).
2. Artikel 668a BW is niet van toepassing op promovendi.
3. Gelet op onder meer de aard van de bedrijfsvoering bij onderzoeksorganisaties en –afdelingen, de te verwachten carrièrepaden en de wijze van financiering geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW dat met wetenschappelijk personeel maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar kunnen worden overeengekomen voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor functies die worden vervuld door seizoenkrachten in dienst van een seizoenmuseum, dat de tussenpoos van niet meer dan 6 maanden wordt verkort tot niet meer dan 3 maanden. Deze afwijking geldt uitsluitend voor de musea en de functies die zijn opgenomen in bijlage 9B van deze cao.

5. Oproepkrachten

Op basis van artikel 628a BW geldt het volgende: Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

6. Verklaring omtrent het gedrag/veiligheidsonderzoek

Een arbeidsovereenkomst wordt slechts aangegaan indien op grond van een ten aanzien van de betrokkene ingesteld veiligheidsonderzoek dan wel op grond van een verklaring omtrent het gedrag, naar het oordeel van de werkgever, geen bezwaar bestaat tegen vervulling van de desbetreffende functie door betrokkene.

7. Aanzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:

- of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten,
- en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

8. Einde van de arbeidsovereenkomst en opzegtermijnen

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst¹:
 1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 3. Indien de toestemming bedoeld in artikel 671a lid 1 BW is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7.a.1, op grond van het bepaalde in artikel 672 lid 4 BW verkort met de proceduurtijd, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na de proeftijd echter nooit minder dan één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand. Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst dient te allen tijde schriftelijk of per email te gebeuren.

In individuele gevallen kan een opzegtermijn van twee maanden worden overeengekomen; de opzegtermijn voor de werkgever bedraagt dan vier maanden.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het eerste lid van artikel 667 en 668 BW. Tussentijdse opzegging is mogelijk na een geldig beding dat schriftelijk is overeengekomen tussen werkgever en werknemer en dat voor beide partijen geldt.

In zijn algemeenheid geldt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover in deze cao niet anders is bepaald, wordt beheerst door de artikelen 667 tot en met 686a BW.

9. Einde arbeidsovereenkomst bij AOW gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. De pensioenregeling is de pensioenregeling Museumvereniging zoals ondergebracht bij PFZW. Nadere definiëring is opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

10. Vast en flexibel werk

Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.

¹ Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De jaarurennorm bedraagt 1872 uur (52 weken van 36 uur). De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage. De netto jaarurennorm wordt vastgesteld door van de bruto jaarurennorm vakantie-uren en uren voor feestdagen af te trekken.

2. Kaders voor dienstroosters

- a. Inroosteren geschiedt jaarlijks in overleg tussen de werkgever en de werknemer, groep van werknemers of OR/PVT volgens de normen die gelden in de Arbeidstijdenwet.
- b. Voor de werknemer geldt een minimum arbeidsduur van 3 uur per dag, tenzij anders overeengekomen met wederzijds goedvinden en/of wanneer het dienstbelang dit noodzakelijk maakt.
- c. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen per werkweek 1 of meer vaste dagen worden afgesproken waar geen werkzaamheden worden ingeroosterd (blokdagen).
- d. Gebroken diensten worden zoveel als mogelijk voorkomen. Een gebroken dienst is een dienst waarbij de werktijd voor tenminste een uur en maximaal drie uur wordt onderbroken.
- e. In het dienstrooster wordt voorzien in de mogelijkheid om ten minste 1 keer per roosterperiode een weekend (za zo) vrij te roosteren. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.
- f. Werknemers kunnen een afspraak maken over het aantal dagen per week dat de werknemer op basis van zijn deeltijdfactor beschikbaar moet zijn.
- g. In bijlage 12a is een [voorbeeld](#) roosterbeleid opgenomen hoe binnen een jaarurensystematiek omgegaan kan worden met roosteren (inclusief zelfroosteren). Voor de procedure m.b.t.

de implementatie van een (gewijzigde) roostersystematiek wordt verwezen naar bijlage 12b.

3. Werkdagen

Werkdagen en -tijden liggen van maandag t/m zondag tussen 7.30 en 20.00 uur.

4. Dienstroosters

- a. De werknemer ontvangt van de werkgever jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar een jaarrooster waarin in redelijkheid rekening is gehouden met zijn wensen. Structurele wijzigingen in dit jaarrooster worden tijdig, doch ten minste twee maanden van tevoren, aan de werknemer voorgelegd en door de werkgever vastgesteld.
- b. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 7.2a, 7.4a en 7.5b geldt dat tussen werkgever en OR/PVT een andere roostersystematiek kan worden overeengekomen, die niet is gebaseerd op een jaarrooster. Op basis van de jaarurennorm is, met inachtneming van de normen die gelden in de Arbeidstijdenwet en binnen nader af te spreken bandbreedtes, ruimte voor een variabele arbeidsduur. De jaarurensystematiek voorziet erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar (of per einde van het dienstverband) in beginsel geen urensaldo meer resteert. In bijlage 12b is het implementatiekader opgenomen dat van toepassing is bij de invoering van een alternatieve roostersystematiek.
- c. Als een jaarurensystematiek in overeenstemming met artikel 7.4b van toepassing wordt, kan de werkgever binnen de kaders van het in deze cao bepaalde en met inachtneming van toepasselijke wetgeving (ATW) nadere afspraken maken met de OR of PVT.
- d. Onvoorziene wijziging van het werkaanbod (niet zijnde een structurele wijziging van het (jaar)rooster) kan leiden tot roosterwijzigingen. In die situatie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer of groep van werknemers naar oplossingen gezocht.

5. Overwerk

- a. Van overwerk is sprake indien de jaarurennorm van 1872 uur bruto wordt overschreden.
- b. Jaarlijks wordt per werknemer het aantal gewerkte uren vastgesteld en vergeleken met de norm. Indien de werknemer in enig jaar minder is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, worden deze minuren uitbetaald. Indien de werknemer in enig jaar meer uren heeft gewerkt dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dienen deze plusuren binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar in tijd te worden gecompenseerd. Indien dit niet of slechts ten dele mogelijk is, worden de resterende plusuren uitbetaald tegen 100% van het uurloon en rekenen deze mee in de grondslag van vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en verlofuren. De werknemer in schaal 10 of hoger heeft geen recht op uitbetaling of compensatie in tijd van resterende plusuren, tenzij deze plusuren zijn gemaakt in opdracht van de directie.
- c. Ieder kwartaal genereert de werkgever een overzicht van gewerkte uren per werknemer. Deze informatie wordt aan betrokkene en zijn direct leidinggevende ter hand gesteld ten behoeve van de indeling van de te werken uren in de rest van het jaar.

6. Incidentele overschrijdingen

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde wekelijkse arbeidsduur.

7. Nachtarbeid

Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie.

Artikel 8 **Generieke typering en salarisschalen**

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in families en reeksen en generieke typeringen. De generieke typeringen zijn gewaardeerd met het Functiewaarderingsstelsel RATO Pro®.
- b. De indeling van de functies vindt plaats conform het [Handboek Functie-indeling](#) van de Museumvereniging, zoals vastgelegd in oeverleg tussen partijen bij de cao.
- c. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de functie.
- d. Bij elke generieke typering hoort een (functionele) salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1b van deze cao.
- e. De werknemer ontvangt mondeling en schriftelijk mededeling van de generieke typering waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalloon en het aantal periodieken, waarop zijn schaalloon is gebaseerd.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij het geschil voorleggen aan de Geschillencommissie zoals ingesteld door de werkgever. Voor de procedure van de Geschillencommissie wordt verwezen naar het reglement dat bij de werkgever van toepassing is.

2. Periodiekenschaal

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalloon bij nul periodieken.
- b. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in een lagere dan de met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.
- c. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare kundigheden en ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul periodieken te belonen, kan één of meer periodieken worden toegekend.
- d. Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract, waaronder vakantiewerkers, worden beloond conform het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon.

3. Aanloopschaal minimumloon

In afwijking van het bepaalde in lid 2, kan bij indiensttreding gedurende ten hoogste een periode van een jaar het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon worden betaald aan werknemers - bij voorkeur uit de doelgroepen op de arbeidsmarkt met geen of weinig scholing - die (nog) niet volledig voldoen aan de functie-eisen, echter uitsluitend onder één van de volgende voorwaarden:

- a. met verplichting van de werkgever na dat jaar - bij gebleken geschiktheid - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan;
- b. ten behoeve van een additionele werkervaringsplaats, met de inspanningsverplichting na dat jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

4. Jaarlijkse salarisverhoging

- a. Bij voldoende functioneren wordt het salaris van de werknemer in periodiekenschaal jaarlijks per 1 januari met een periodiek verhoogd tot het eerst hogere salarisbedrag van de salarisschaal, totdat het einde van de schaal is bereikt.
- b.
 1. Bij buitengewoon goed functioneren kan het salaris worden verhoogd met meer dan één periodiek.
 2. Bij onvoldoende functioneren kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging niet toe te kennen. Een besluit als bedoeld onder 1 of 2 kan alleen plaats vinden op basis van een schriftelijke beoordeling uitgebracht binnen het kader van een met de OR overeen te komen beoordelingsstelsel.
- c. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen.

5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 30 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt vastgesteld op basis van het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. De verhoging van het salaris wordt vastgesteld op de volgende wijze: bij bevordering of inschaling in een hogere salarisschaal wordt het eerst hogere bedrag verhoogd met minimaal 1 periodiek, in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal genomen.
- c. In geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van de jaarlijkse periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de lagere functie is geschied.
- b. De verlaging van het salaris wordt vastgesteld op het verschil tussen de schaalsalarissen bij nul periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Artikel 9 **Bijzondere beloningen**

1. **Vergoeding voor onregelmatige diensten**

- a. Aan de werknemer die is ingeroosterd op feestdagen wordt per gewerkt uur een toeslag op het uur salaris toegekend van 100%.
Voor de berekening wordt ten hoogste het uur salaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.
- b. Aan de werknemer die is ingeroosterd op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met zondag tussen 07.30 uur en 20.00 uur, wordt per gewerkt uur een toeslag op het uur salaris toegekend van:
 - maandag t/m zondag tussen 06.00 uur en 07.30 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur: 40%Voor de berekening wordt ten hoogste het uur salaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.
- c. Indien in opdracht van de werkgever een wijziging in het rooster wordt aangebracht binnen 4 dagen voorafgaand aan de geplande arbeid, geldt - tenzij de werkgever wordt genoodzaakt tot de wijziging door buiten zijn invloed vallende omstandigheden - een toeslag van 25% per verschoven uur.
- d. Bij de invoering van het nieuwe toeslagenregime per 1 juli 2006 geldt voor de werknemer die al in dienst was bij de werkgever voor 1 juli 2006 een garantieregeling. Deze werknemers ontvangen een inkomensgarantie van 100% van de aan de invoering van het nieuwe toeslagenregime in het voorafgaande jaar (1 juli 2005 - 1 juli 2006) gemiddeld verdiende zaterdagtoeslagen binnen het dagdienstvenster. De garantietoeslag wordt geïndexeerd met de structurele loonsverhogingen van deze cao en is pensioengevend. In het geval van een roosterwijziging op initiatief van de werknemer, waarbij de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van werken op zaterdag, wordt de garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

- e. Bij de invoering van het nieuwe toeslagenregime per 1 oktober 2013 geldt voor de werknemer die al in dienst was bij de werkgever voor 1 oktober 2013 een garantieregeling. Deze werknemers ontvangen een inkomensgarantie van 100% van de aan de invoering van het nieuwe toeslagenregime in het voorafgaande jaar (1 oktober 2012 – 1 oktober 2013) gemiddeld verdiende zondagtoeslagen binnen het dagdienstvenster. De garantietoeslag wordt geïndexeerd met de structurele loonsverhogingen van deze cao en is pensioengevend. In het geval van een roosterwijziging op initiatief van de werknemer, waarbij de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van werken op zondag, wordt de garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

2. **Vergoeding voor bereikbaarheidsdienst**

- a. Wanneer de werknemer zich buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, is sprake van bereikbaarheidsdienst.
- b. De volledige toelage voor bereikbaarheidsdienst per uur bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag: 10%
 - op zater-, zon- en feestdagen: 20%van het voor de werknemer geldende uur salaris, doch ten hoogste het maximum van schaal 7.
- c. Indien aan de opgedragen bereikbaarheid geen extra gebondenheid aan de plaats van tewerkstelling is verbonden, worden de onder b genoemde percentages tot de helft verminderd.

3. **Afbouwregeling roosterdienst/bereikbaarheidsdienst**

- a. De werknemer, die als direct gevolg van onvrijwillige overgang naar een andere functie blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten ondergaat door het wegvallen of verminderen van de toelage als bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 2, ontvangt een garantietoelage.

- b. De regeling geldt voor de werknemer die ten minste 2 jaar - direct voorafgaande aan de beëindiging of vermindering van de toelage - zonder onderbreking een toelage heeft ontvangen.
- c. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toelage zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
- d. De garantietoelage bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het gemiddelde toelagebedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken in onregelmatige diensten plaatsvindt, verminderd met het nieuwe gemiddelde toelagebedrag voor de werknemer.
- e. Voor ieder jaar dat de werknemer langer dan 12 jaar zonder onderbreking toelage heeft ontvangen, wordt de termijn van 36 maanden verlengd met een maand. Deze verlenging bedraagt ten hoogste 12 maanden. Over deze maanden bedraagt de garantietoelage 25%, overeenkomstig onderdeel d.
- f. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal geen verdere afbouw dan de garantietoelage van 25% plaatsvinden, tenzij onderdeel g van toepassing is.
- g. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

4. Buitengewone prestaties

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever, onverlet het bepaalde in artikel 8 lid 4, aan de werknemer een bijzondere beloning toekennen in de vorm van bijvoorbeeld extra verlof, een gratificatie of een tijdelijke toelage. Ook aan werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt dan wel aan wie een persoonlijke garantietoelage is toegekend, kan een dergelijke bijzondere beloning worden toegekend.

5. Jubileumgratificatie

Aan de werknemer die 12,5 of 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt - voor zover de fiscale regelgeving dit toelaat - een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van: 25% van het bruto maandinkomen bij 12,5 jaar (belast); 100% van het bruto maandinkomen bij 25 jaar (onbelast); 100% van het bruto maandinkomen bij 40 jaar (onbelast). Voor de berekening wordt het bruto maandinkomen op de jubileumdatum gehanteerd.

Artikel 10 Feestdagen

- a. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Bevrijdingsdag, de dag waarop de verjaardag van ons staatshoofd wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede eventueel andere door de werkgever als zodanig aan te wijzen dagen. De werknemer heeft op feestdagen vrijaf met behoud van inkomen. Per 1 januari 2025 worden alle tweede Christelijke feestdagen en Hemelvaartsdag omgezet in diversiteitsdagen. De diversiteitsdagen kan een medewerker naar eigen inzicht invullen. Bij het uitwerken van een regeling zal ook gekeken worden naar de huidige feestdagtoeslag (artikelen 9a en 10b van deze cao).
- b. Voor arbeid verricht in roosterdienst op een in artikel 10 lid a genoemde, maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, ontvangt de werknemer compenserend vrijaf.

Artikel 11 Buitengewoon verlof

De Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In afwijking en met uitsluiting daarvan, voor zover wettelijk toegestaan, geldt het volgende:

1. Betaald verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Voor aanvullend geboorteverlof wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg;
- b. bij overlijden van de partner of een eigen kind, stief- of pleegkind: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- c. bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouder: 2 werkdagen; indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- d. bij overlijden van wederzijdse grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster, schoonzoon of schoondochter, kleinkind of huisgenoot: 2 werkdagen;
- e. in geval van ernstige ziekte van partner, ouder, schoon-, stief- of pleegouder, eigen kind, stief- of pleegkind en andere personen die van de zorg van de betrokken werknemer afhankelijk zijn, indien de omstandigheden daartoe noodzaken en in overleg met de werkgever.
- f. In aanvulling op artikel 11, lid b t/m e kan de werkgever besluiten om een verlofregeling ook van toepassing te laten zijn wanneer de medewerker een dierbare verliest die niet valt onder sub b t/m e. In overleg wordt gekeken naar een passende oplossing.

2. Rouwverlof

In aanvulling op artikel 11, 1b en 1c kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof verlenen bij stervensbegeleiding en aansluitend rouwverlof. Indien de omstandigheden dit rechtvaardigen kan de werkgever het verlof verlenen met behoud van het gehele of gedeeltelijke geldende maandinkomen.

3. Mantelzorg

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer passende individuele afspraken maken over noodzakelijke en door de werknemer te verrichten mantelzorg.

4. Verlof vakbondsbijeenkomsten

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, met inachtneming van een maximum van:
 - 10 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao,
 - te vermeerderen met 1 dag per jaar per 10 leden, per vakvereniging, partij bij deze cao;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, met inachtneming van een maximum van 3 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao.

Het verzoek om verlof voor onder 1 of 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de betrokken werknemer, namens de vakvereniging, als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Indien het onder 1 bepaalde maximum in een bijzondere situatie niet

toereikend zou zijn, kan de werkgever in overleg met de vakvereniging van dat maximum afwijken, met inachtneming van de overige in dit lid genoemde voorwaarden.

5. Ouderschapsverlof

Artikel 6.1 t/m 6.9 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

In aanvulling daarop geldt het volgende:

- a. Het ouderschapsverlof wordt toegestaan indien het belang van de normale bedrijfsvoering zich daartegen niet verzet. In geval van onregelmatige werktijden volgens rooster kan in onderling overleg worden gekozen voor een aangepaste invulling van de regeling.
- b. In de periode van het ouderschapsverlof verwerft de werknemer vakantierechten over de gewerkte uren.
- c. Gedurende het ouderschapsverlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het ouderschapsverlof. Dit in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds. De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het ouderschapsverlof door te betalen. Indien de pensioenregeling is ondergebracht bij PFZW is het vanaf 1 januari 2013 niet meer toegestaan om de pensioenopbouw bij onbetaald verlof via de werkgever voort te zetten.
- d. In geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in dit artikel loopt het verlof door zoals met de werkgever is afgesproken, behalve als de werknemer het verlof onderbreekt of stopzet. Indien de werknemer gedurende de periode van het ouderschapsverlof ziek wordt, blijft gedurende de eerste twee werkweken het voor hem tijdens het ouderschapsverlof geldende maandinkomen ongewijzigd. Indien de ziekteperiode langer duurt dan twee werkweken, wordt vanaf de elfde dag het maandinkomen bepaald op het bedrag alsof geen sprake was van ouderschapsverlof. Zie verder de bepalingen opgenomen in artikel 16 van deze cao.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De vaststelling van het aantal weken verlof voor en na de - blijkens een schriftelijke verklaring van een geneeskundige - vermoedelijke datum van de bevalling geschiedt in overleg met de werkgever, met dien verstande dat ten minste vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling het zwangerschapsverlof in elk geval ingaat. In overleg met de werkgever kan het bevallingsverlof gespreid worden opgenomen. Voor meerlingenverlof wordt verwezen naar de Verzamelwet SZW 2018. Indien de werkneemster arbeidsongeschikt wordt voor het begin van het zwangerschapsverlof, wordt dit geacht te zijn ingegaan bij het begin van die arbeidsongeschiktheid tot een maximum van 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling.

7. Buitengewoon verlof publiekrechtelijke colleges

Artikel 643 BW is van toepassing.

8. Overige gevallen

- a. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
- b. Een verzoek van de werknemer tot het verlenen van buitengewoon verlof zonder behoud van zijn maandinkomen wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever niet kan worden gevegd. De werknemer zal in beginsel ten minste twee maanden tevoren schriftelijk een verzoek indienen; de werkgever zal binnen twee maanden schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Gedurende het buitengewoon verlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het buitengewoon verlof. Dit in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds.

De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het buitengewoon verlof door te betalen. Indien de pensioenregeling is ondergebracht bij PFZW is het vanaf 1 januari 2013 niet meer toegestaan om de pensioenopbouw bij onbetaald verlof via de werkgever voort te zetten.

c. Voor overige verlofvormen geldt de tekst van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantie-uren

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst verwerft ongeacht geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid per kalenderjaar, indien en voor zover hij recht op loon heeft gehad, rechten op vakantie met behoud van inkomen ter grootte van 194,4 vakantie-uren. Per 1 januari 2025 wordt dit verhoogd naar 201,6 vakantie-uren. De werknemer die in deeltijd werkt, verwerft vakantie-rechten naar rato van zijn deeltijdpercentage.

Voor werknemers die voor 1 januari 2009 de leeftijd hebben bereikt van 45 jaar of ouder geldt bijlage 5 van deze cao.

2. Berekening aantal vakantie-uren

- van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-rechten bedragen de wettelijk gegarandeerde vakantie-rechten vier maal het contractueel aantal arbeidsuren per week
- van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-rechten vormen de resterende vakantie-rechten de bovenwettelijke vakantie-rechten
- De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft aanspraak op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde rechten.

3. Opnemen van vakantie-uren

- Het recht op opname van vakantie-uren gaat in op 1 januari van het jaar waarin deze uren zullen worden verworven of zoveel later in het jaar als wanneer het dienstverband aanvangt.
- De werkgever stelt de vakantie-uren vast na overleg met de werknemer.
- De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij worden verworven, maar in ieder geval voor 31 december van het jaar daarna. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
- Indien de werknemer de wettelijke vakantie-uren niet voor 1 juli na het kalenderjaar waarin zij zijn verworven heeft opgenomen dan wel gepland, is de werkgever gerechtigd om de vakantie-uren na overleg met de werknemer vast te stellen.
- Het bepaalde in lid c en d geldt ook voor de (langdurig) zieke werknemer, behalve wanneer hem geen re-integratieverplichtingen zijn opgelegd. De zieke werknemer is verplicht om de werkgever te melden wanneer hij met vakantie gaat, zodat de opgenomen uren van het vakantie-urensaldo kunnen worden afgeboekt.
- Wanneer de werknemer vakantie-uren opneemt worden altijd de uren van het saldo afgeboekt die het eerst komen te vervallen of te verjaren.
- Vastgestelde vakantie-uren kunnen alleen wegens gewichtige redenen worden ingetrokken. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

4. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op doorbetaling van het inkomen heeft. Ook over de periode van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 11 lid 5, wordt - naar evenredigheid van het verlof - geen vakantie verworven.

- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 - 1. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 5. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
 - 6. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om de redenen genoemd in artikel 11, eerste lid sub a t/m e en artikel 12, lid 4 sub b gelden niet als vakantie-uren.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die uren een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- d. Aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig bedrag van het jaarinkomen worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

7. Verjaring vakantierechten

Wettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 1 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen. Voor bovenwettelijke vakantierechten geldt, conform de wet, een verjaringstermijn van 5 jaar.

Op individueel niveau kan in overleg tussen werkgever en werknemer van de verval- en verjaringstermijn worden afgeweken, bijvoorbeeld omdat de werknemer wil sparen voor een periode van langdurig verlof. Afspraken over afwijking van de verval- en verjaringstermijn zullen schriftelijk worden vastgelegd.

8. Afkoop vakantie-uren

Afkoop van de in lid 2b genoemde bovenwettelijke vakantierechten is toegestaan, mits werkgever en werknemer hierover overeenstemming bereiken.

9. Kopen en verkopen van vakantie-uren

Met instemming van de OR/PVT kan per museum een regeling worden vastgesteld voor een keuze-systeem arbeidsvoorwaarden waarin het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren mogelijk wordt gemaakt.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt, als regel uiterlijk 31 mei, een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen dat de werknemer in het voorafgaande jaar (1 juni tot en met 31 mei) heeft ontvangen. Voor werknemers die deze volledige periode werkzaam zijn geweest op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 1 onder m geldt een minimum vakantietoeslag van € 1250,-
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.

Artikel 14 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering van enig jaar bedraagt 3,4%.
2. De eindejaarsuitkering wordt in december uitgekeerd en berekend over het in het lopende jaar verdiende jaarsalaris.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de eindejaarsuitkering plaats naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat kalenderjaar.

Artikel 15 Ontwikkelbeleid

- a. Minimaal 1 keer per jaar wordt met iedere medewerker een gesprek gevoerd over zijn functioneren en de ontwikkelmogelijkheden en –wensen, rekening houdend met levensfasebewust personeelsbeleid. Hierbij kan het desgewenst gaan over taakrotatie, in- en externe mobiliteit, stages, opleidingen, trainingen of anderszins.
Ter bevordering van levensfasebewust personeelsbeleid ontwikkelen de musea middels een klankbordgroep instrumenten om elkaar te faciliteren in de uitvoering van dit beleid en zodoende de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Zie ook bijlage 8 van deze cao.

- b. De werkgever stelt, met inachtneming van de wettelijke bevoegdheden van OR en PVT, tenminste eens in de twee jaar een opleidings- en ontwikkelplan op voor (onderdelen van) de museale organisatie, waarin mede gebruik gemaakt wordt van de met alle medewerkers gevoerde gesprekken. In dit opleidingsplan worden per afdeling en voor de gehele organisatie de prioriteiten gesteld t.a.v. opleiding, scholing en ontwikkeling van medewerkers.
- c. Ten behoeve van het ontwikkelbeleid wordt jaarlijks per werkgever een budget van 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Binnen de 1% wordt tenminste 0,5% gereserveerd voor persoonsgebonden opleidingen. De OR of PVT ziet erop toe dat dit budget daadwerkelijk wordt besteed. Indien het beschikbare budget niet wordt uitgeput is de OR of PVT bevoegd om voorstellen voor besteding te doen. Deze voorstellen worden uitgevoerd, tenzij er gemotiveerd van afgeweken wordt.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

1. **Algemeen**
Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op

- de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen
- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 70% van het maandinkomen
 - d. Indien sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW, zal aan de werknemer gedurende deze periode 70% van zijn maandinkomen worden doorbetaald
 - e. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
 - f. De maximering tot 70% van het maandinkomen geldt over het deel van de individuele arbeidsduur dat de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten.
 - g. Voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in dit lid zal het oordeel van de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts gevolgd worden.
3. In afwijking van de in lid 2 sub c en d bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer over de uren waarin hij activiteiten verricht, waaronder scholing, gericht op re-integratie, recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, onder de voorwaarde dat de werkgever hiervoor vooraf, op grond van over eenstemming met de bedrijfsarts/ARBO-arts inzake nut en noodzaak, toestemming heeft verleend.
 4. In afwijking van de in lid 2 sub c bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen voor de tijd waarover hij in de in lid 2 sub c bedoelde periode een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening duurzaam volledig arbeidsongeschikten (IVA) ontvangt, onder de voorwaarde dat het recht op deze uitkering bij aanvang van de in lid 2 sub c bedoelde periode reeds vaststaat.
5. De in de leden 2 tot en met 4 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers na de AOW gerechtigde leeftijd.
 6. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
 - b. misbruik maakt van deze voorzieningen
 - c. de controlevoorschriften overtreedt
 7. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren over de tijd gedurende welke:
 - a. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan zijn re-integratie bij de eigen of een andere werkgever;
 - b. de werknemer zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c. de werknemer weigert mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts, daaronder begrepen het niet volledig informeren van deze arts en het niet opvolgen van de aanwijzingen van deze arts.
 8. De werknemer die in aansluiting op de in lid 2 onder a bedoelde periode minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de tijd waarin hij zijn verdien capaciteit volledig benut en voor zo lang de mate van arbeidsongeschiktheid gedurende de hierna aangegeven perioden onafgebroken minder dan 35% blijft:
 - a. Gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 80% van zijn maandinkomen;

- b. In aansluiting op de periode als bedoeld onder a gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 75% van zijn maandinkomen;
 - c. In aansluiting op de periode als bedoeld onder b gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 70% van zijn maandinkomen.
9. De werkgever zal zich, naast de verplichting van de werknemer, optimaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen in passende arbeid.
Een herplaatste werknemer ontvangt na afloop van de in lid 2 onder a genoemde periode een nieuw individuele arbeidsovereenkomst conform verdien capaciteit en overeengekomen passende arbeid. Indien herplaatsing bij de werkgever evident onmogelijk is, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. In dit geval wordt gestreefd naar herplaatsing in passende arbeid bij een andere werkgever (het tweede spoor). Bij reorganisatie wordt geen bijzondere bescherming geboden aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten, anders dan de bescherming die ook aan anderen wordt geboden.
10. De bedragen, bedoeld in dit artikel, worden verminderd met de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet. Bij de vaststelling van de bedoelde bedragen wordt tevens rekening gehouden met inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten voor werkzaamheden die de werknemer verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daar niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.
11. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en die recht heeft op een loondoorbetaling als bedoeld in artikel 16 lid 2, geldt zolang de arbeidsongeschiktheid en het recht op loondoorbetaling voortduurt, een pensioenopbouw gebaseerd op 100% van het

pensioengevend salaris als was de loondoorbetaling niet verlaagd. De premieverdeling blijft ongewijzigd zoals vermeld in artikel 18 lid 3. Dit opbouwpercentage is van toepassing voor zover pensioen- en fiscale wetgeving zich hiertegen niet verzetten.

12. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. De maatregelen betreffen onder meer:
- a. het (doen) voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de OR worden besproken;
 - b. het (doen) plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - c. in opleidingen aan leidinggevend aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.

Artikel 17 **Uitkering bij overlijden**

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan drie maal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende bruto maandinkomen, netto uitbetaald. De uitkering wordt vermeerderd met de opgebouwde vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantie-uren en de opgebouwde eindejaarsuitkering van enig jaar.
2. Voor het begrip nagelaten betrekkingen wordt de definitie gevolgd van artikel 674 lid 3 BW.
3. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 674 lid 4 BW in mindering worden gebracht.

Artikel 18 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft, verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. De pensioenregeling is de pensioenregeling Museumvereniging zoals ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).
3. Met ingang van 1 januari 2012 is de pensioenpremieverdeling als volgt: De werkgever 60% van de premie, de werknemer 40% van de premie.
4. Musea die tot de Museum cao toetreden op of na de datum van 1 januari 2007, kunnen op hun verzoek op grond van administratieve en financiële argumenten, dispensatie vragen voor toetreding tot het pensioenreglement van PFZW, als geregeld in artikel 18 lid 2. Dispensatie wordt uitsluitend verleend indien de betrokken werkgever kan aantonen minimaal een gelijkwaardige pensioenregeling in stand te houden. Indien geen sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling wordt van de betrokken werkgever verwacht dat hij na het verlopen van het pensioencontract alsnog gaat deelnemen aan de pensioenregeling Museumvereniging, zoals omschreven in lid 2.

Artikel 19 Kostenvergoedingen

1. **Algemeen**
Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten worden aan de werknemer vergoed.
2. **Woon-werkverkeer**
Werkgevers willen het belang van duurzaam reizen naar het werk onderstrepen. Voor woon-werkverkeer per fiets of lopend wordt 21 cent per kilometer de minimale norm. Voor reizen per OV geldt een vergoeding 2e klas als norm. Of reizen per auto is toegestaan danwel wat de hoogte van een vergoeding is voor het reizen per auto wordt lokaal afgesproken met de OR/PVT. Andere randvoorwaarden voor de reiskostenregeling woon-werk, zoals het minimum en maximum aantal te vergoeden kilometers, zijn en blijven een afspraak met de OR/PVT.
3. **Verhuiskosten**
De werknemer die in opdracht van de werkgever verhuist, ontvangt de volgende vergoedingen:
 - a. een volledige vergoeding voor de kosten van het transport van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
 - b. een vergoeding van anderhalf bruto maandsalaris netto uitbetaald voor de kosten van herinrichting en andere kosten rond de verhuizing, tot ten hoogste het fiscaal vrijgestelde bedrag.
4. **Dienstreizen**
Dienstreizen worden vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer dan wel tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer, indien naar het oordeel van de werkgever het gebruik van een eigen vervoermiddel noodzakelijk is.

5. Studie

- a. De werknemer kan worden verplicht een bijzondere (vak)opleiding of studie te volgen. De daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Het verplicht volgen van opleidingen en studies buiten werktijd wordt gecompenseerd in tijd. Seminars en congressen worden niet beschouwd als opleiding en studie.
- b. De kosten van een studie of opleiding die overwegend in het belang van de werkgever kan worden geacht, worden voor 75% vergoed. De voor deze studie benodigde tijd is voor 75% van de werkgever en voor 25% van de werknemer.
- c. De kosten van een studie of opleiding die deels in het belang van werkgever en deels in het belang van werknemer is, worden voor 50% vergoed. Deze studie wordt zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd.
- d. In overleg met en ter beoordeling van de werkgever worden arbeidsmarktrelevante opleidingen ter vergroting van de in- en externe mobiliteit van de medewerker aangemerkt als een studie of opleiding als bedoeld in sub b en c.

6. EHBO/bedrijfshulpverlening

De werkgever zal in overleg met de OR/PVT een regeling treffen over een vergoeding voor EHBO/ bedrijfshulpverlening. Uitgangspunt is dat de vergoeding vanaf 1 januari 2025 ten minste € 250,- per jaar bedraagt.

7. Thuiswerkvergoeding

Werkgevers treffen in overleg met de OR/PVT een vergoeding voor thuiswerken als er sprake is van structureel op één of meerdere dagen thuiswerken. Voorwaarde voor de vergoeding is dat er een thuiswerkovereenkomst is overeengekomen met de medewerker. De vergoeding is in dat geval ten minste het fiscaal toegestane maximum (de onbelaste thuiswerkvergoeding in 2024 is € 2,35 per dag).

8. Werknemers in deeltijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 2 van deze cao, worden de vergoedingen ingevolge de leden 1, 2, 3 sub a, 4, 5 (met uitzondering van compensatie in tijd), 6 en 7 niet toegekend naar rato van de individuele arbeidsduur.

Artikel 20 **Derde jaar WW**

De opbouw en de maximale duur van de WW-uitkering zijn per 1 januari 2016 verkort door wijzigingen in de wet Werk en Zekerheid. In de Museum cao is afgesproken om deze versoeringen van de WW te repareren vanaf 1 mei 2019. Aangesloten werkgevers zijn verplicht om hiervoor een premie bij hun werknemers in te houden en deze af te dragen aan de Stichting SPAWW.

Artikel 21 **Procedure bij reorganisaties**

1. Bij het voornemen tot reorganisatie dienen de vakbonden tijdig worden betrokken. Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de wet op de ondernemingsraden, met permanente directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.
2. Alvorens tot de uitvoering van een reorganisatie over te gaan dient overleg met de vakbonden te hebben plaatsgevonden over de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie
3. Een voorbeeld stappenplan reorganisatie is opgenomen in bijlage 6 van deze CAO.

Artikel 22 **Tussentijdse herziening**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en bij gewijzigde wetgeving, zijn zowel de werkgever als de vakverenigingen gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 23 **Uitleg en geschillen**

1. Algemeen

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

3. Individuele geschillen

Indien een werknemer of een werkgever van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan een commissie van geschillen. Deze commissie bestaat uit een lid met het vertrouwen van de werknemer, een lid met het vertrouwen van de werkgever en een door beide eerdergenoemde leden samen aan te trekken onafhankelijk voorzitter. De geschillencommissie stelt haar eigen werkwijze vast en doet aan de geschilpartijen binnen twee werkweken na installatie mededeling van de procedure die ze zal volgen. Geschillen inzake functie-indeling en ontslagzaken kunnen niet worden voorgelegd aan deze commissie.

In het kader van individuele geschillen als genoemd in dit lid, geldt een verplichting van de werkgever om in het voor beroep vatbare besluit te melden dat bezwaar moet worden ingediend bij het secretariaat van de Museumvereniging, Postbus 2975, 1000 CZ Amsterdam.

Artikel 24 **Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze cao niet voorziet, zal de werkgever naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een voorziening treffen.

Artikel 25 **Looptijd**

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2024 en eindigt op 30 juni 2026.
2. Behoudens opzegging door een der partijen wordt deze cao geacht telkens met een jaar te zijn verlengd. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij(en).
3. Indien deze cao is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog voortdurende onderhandelingen die bepalingen van de opgezegde cao toegepast.
4. Bij opzegging door een of meer partijen ter andere zijde eindigt deze overeenkomst uitsluitend voor die partij(en).

Aldus overeengekomen op 25 juni 2024,

partij ter ene zijde:

Museumvereniging Dhr. M. Grob

partij ter andere zijde:

FNV Media en Cultuur Dhr. J. Cohen, Mw. L. Brouwer

CNV Dhr. W. Wetzels, Dhr. R. van Hoogdalem-Braam

CMHF Overheid Dhr. H. Westerlaken

Kunstenbond Dhr. P. ten Kate

Bijlagen Museum cao

2024 - 2026

BIJLAGE 1a Salarisafspraken en -verhogingen

Per 1 juli 2024 worden de salarisschalen van 1 juli 2023 verhoogd met 5%

Per 1 juli 2025 worden de salarisschalen van 1 juli 2024 verhoogd met 3,5%.

Bijlage 1b Salarisschalen per 1 juli 2024 (inclusief de verhoging van 5%)

Eindejaarsuitkering 3,4%.

GROEP

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2316	2377	2426	2526	2616	2746	2913	3111	3346	3641	3991	4379	4784	5192	5709
1	2354	2427	2474	2582	2675	2813	2993	3193	3442	3741	4103	4516	4939	5383	5940
2	2392	2476	2526	2639	2736	2880	3068	3281	3530	3841	4215	4656	5102	5571	6168
3	2427	2526	2571	2705	2798	2952	3149	3363	3624	3940	4325	4796	5261	5759	6392
4	2459	2570	2620	2765	2861	3017	3228	3447	3715	4037	4434	4936	5421	5949	6624
5	2494	2619	2668	2821	2919	3085	3305	3530	3803	4137	4552	5078	5579	6138	6850
6	2533	2666	2715	2881	2981	3152	3385	3617	3897	4236	4662	5217	5737	6333	7080
7	2569	2713	2768	2945	3045	3222	3462	3699	3985	4334	4773	5356	5899	6521	7310
8		2764	2813	3006	3103	3289	3539	3783	4076	4431	4885	5494	6057	6712	7539
9					3167	3359	3620	3865	4167	4533	4997	5636	6220	6901	7771
10								3951	4255	4633	5106	5776	6377	7091	8001
11									4348	4731	5219	5918	6535	7281	8226
12											5329	6056	6699	7476	8455
13													6853	7663	8682

Bijlage 1b Salarisschalen per 1 juli 2025 (inclusief de verhoging van 3,5%)

Eindejaarsuitkering 3,4%.

GROEP

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2397	2460	2511	2614	2708	2842	3015	3220	3463	3768	4131	4532	4951	5374	5909
1	2436	2512	2561	2672	2769	2911	3098	3305	3562	3872	4247	4674	5112	5571	6148
2	2476	2563	2614	2731	2832	2981	3175	3396	3654	3975	4363	4819	5281	5766	6384
3	2512	2614	2661	2800	2896	3055	3259	3481	3751	4078	4476	4964	5445	5961	6616
4	2545	2660	2712	2862	2961	3123	3341	3568	3845	4178	4589	5109	5611	6157	6856
5	2581	2711	2761	2920	3021	3193	3421	3654	3936	4282	4711	5256	5774	6353	7090
6	2622	2759	2810	2982	3085	3262	3503	3744	4033	4384	4825	5400	5938	6555	7328
7	2659	2808	2865	3048	3152	3335	3583	3828	4124	4486	4940	5543	6105	6749	7566
8		2861	2911	3111	3212	3404	3663	3915	4219	4586	5056	5686	6269	6947	7803
9					3278	3477	3747	4000	4313	4692	5172	5833	6438	7143	8043
10								4089	4404	4795	5285	5978	6600	7339	8281
11									4500	4897	5402	6125	6764	7536	8514
12											5516	6268	6933	7738	8751
13													7093	7931	8986

Bijlage 1c Participatieschalen

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML) en die onder de Participatiewet vallen is een aparte loonschaal ingevoegd. Deze loonschalen zijn uitdrukkelijk bedoeld voor mensen uit deze doelgroep en bevat een aantal treden om werknemers een realistisch inkomensperspectief te bieden. De bedragen zijn gekoppeld aan de Wet Minimumloon (WML) en worden steeds aangepast conform de wet. De volgende staffel is van toepassing:

WML
105%
110%
115%
120%

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag zoals bedoeld in artikel 13 van de cao.

Bijlage 2 Pensioenregeling

De pensioenregeling is het reglement van Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Dit reglement, en wijzigingen daarop, worden aan de werknemer ter beschikking gesteld.

Aanhangsel Museum cao

In het kader van de Museum cao zijn de volgende aanvullingen overeengekomen:

1. Het jaarsalaris is gelijk aan het jaarinkomen op basis van artikel 1, onderdelen o en r van de Museum cao;
2. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is vastgelegd in artikel 18 van de Museum cao;
3. Met betrekking tot de ingangsdatum van het pensioen wordt verwezen naar artikel 6 lid 9 van de cao.

Bijlage 3 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 1 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 1.1

De werkgever ziet erop toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.

Artikel 1.2

In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. Welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
- b. Wie voor de promovendus optreedt als begeleider (dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is). Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor.
- c. De omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Bijlage 4 Mobiliteitsmanagement

De werkgever geeft in overleg met de OR of PVT invulling aan mobiliteitsmanagement, waarbij vooral gekeken wordt naar het flexibiliseren van arbeidspatronen, het vermijden van autogebruik en het bevorderen van plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Bijlage 5 Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren

Werknemers van 45 jaar of ouder behouden de, op peildatum 1 januari 2009 voor hen geldende leeftijdsvakantie-uren, voor zover uitstijgend boven de basisvakantie-uren van 194,4 uur. Na deze datum worden geen leeftijdsvakantie-uren meer opgebouwd. Werknemers in dienst getreden na 1 januari 2009 hebben geen recht op leeftijdsvakantie-uren.

Bijlage 6 Voorbeeld stappenplan reorganisatie

Voorfase	Fase 1: Voorbereiding	Fase 2: Overleg	Fase 3: Uitvoering	Fase 4: Evaluatie
1. Algemeen beleid <ul style="list-style-type: none"> organisatieontwikkelingen vlootshouw hoe organisatie erbij staat dossiers op orde 	3. Plan van aanpak w.o.: <ul style="list-style-type: none"> inrichting project team (w.o. benodigde (externe) expertise) opstellen draaiboek (de te nemen stappen in alle fases) benoemen verantwoordelijken risicoanalyse strategie beïnvloeding stakeholders tijdpad 	9. OR-traject w.o.: <ul style="list-style-type: none"> formele adviesaanvraag afpraak over tijdpad overleg informatieverstrekking afstemming op vakbondstraject inhuur deskundige door OR adviseren en begeleiden bij proces 	12. Ontslag en uitvoering sociaal plan w.o. <ul style="list-style-type: none"> eventuele vaststelling definitieve ontslaglijst aanzegginggesprekken (evt. voorafgaande training) herplaatsingsprocedure uitvoering selectieprocedure (nieuwe functies) beëindigen arbeidsovereenkomsten (vaststellingsovereenkomsten, ontslagprocedures) berekening ontslagvergoedingen advisering fiscaal/juridisch i.o.m. vakbonden samenstelling en advisering door begeleidingscommissie over SP 	14. Intern <ul style="list-style-type: none"> Projectevaluatie Werknemerstevredenheidsonderzoek
2. Voorafgaande aan besluit <ul style="list-style-type: none"> visievorming directie/management analyse, incl. <ul style="list-style-type: none"> krachtenveld scenario's plan van aanpak onderzoek beschikbaar budget naar wie wordt wanneer waarover gecommuniceerd 	4. Reorganisatieplan w.o.: <ul style="list-style-type: none"> aanleiding inhoud voorgenomen besluit onderbouwing overwogen alternatieven organisatieplaatje oud en nieuw mogelijke personele consequenties (w.o. te vervallen arbeidsplaatsen) tijdpad 	10. Onderhandeling vakbonden over sociaal plan w.o.: <ul style="list-style-type: none"> overleg afstemming op OR-traject afpraak over tijdpad (incl. ledenraadplegingen tijdens en aan het eind van het traject) 	13. Invoering interne organisatiestructuur w.o.: <ul style="list-style-type: none"> begeleiding blijvers training en opleiding maken van afspraken over follow-up functieonderzoek vormgeven interne overlegstructuur 	
	5. Communicatieplan w.o.: <ul style="list-style-type: none"> netwerk/krachtenveld analyse wie wordt wanneer waarover geïnformeerd (w.o. in ieder geval OR, alle vakbonden en werknemers) tijdpad (tijdig informeren OR en bonden zoveel mogelijk gelijktijdig) 	11. Definitief besluit <ul style="list-style-type: none"> motivatie n.a.v. advies OR evt. maand wachttijd bij negatief advies OR 		
	6. Nieuwe organisatiestructuur <ul style="list-style-type: none"> bepalen te vervallen, en nieuwe functies uitwisselbaarheid van bestaande functies en nieuwe functies afspiegeling binnen bestaande functies 			
	7. Voorbereiding OR-adviesaanvraag			
	8. Sociaal plan (maatwerk per museum) w.o.: <ul style="list-style-type: none"> keuze instrumenten en procedures kosten berekeningen wijze beëindigen arbeidsovereenkomsten voorlopige routing uitvoering 			

Bijlage 7 Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao

- Stichting Joods Cultureel Kwartier te Amsterdam;
- Stichting Nederlands Scheepvaartmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Het Rijksmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Van Gogh Museum te Amsterdam;
- Stichting Paleis Het Loo Nationaal Museum te Apeldoorn;
- Stichting tot Beheer van Huis Doorn te Doorn;
- Stichting Rijksmuseum Het Zuiderzeemuseum te Enkhuizen;
- Stichting Rijksmuseum Twenthe te Enschede;
- Stichting Koninklijk Kabinet van Schilderijen Mauritshuis te 's-Gravenhage;
- Stichting tot Beheer van het Museum van het Boek/ Museum Meermanno-Westreenianum te 's Gravenhage;
- Stichting tot Exploitatie van het Rijksbureau voor Kunsthistorische Documentatie te 's-Gravenhage;
- Teylers Museum te Haarlem;
- Stichting Naturalis Biodiversity Center;
- Stichting Rijksmuseum van Oudheden te Leiden;
- Stichting Nationaal Museum voor Wereldculturen te Leiden;
- Stichting tot Beheer van Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde te Leiden;
- Stichting Rijksmuseum Muiderslot te Muiden;
- Stichting Kröller-Müller Museum te Otterlo;
- Stichting Museum Slot Loevestein te Poederloijen;
- Stichting Museum Catharijneconvent te Utrecht;
- Stichting Nederlands Openluchtmuseum te Arnhem;
- Stichting Mommerskwartier te Tilburg;
- Stichting Texels Museum te Texel;
- Stichting Nationaal Veiligheidsinstituut te Apeldoorn;
- Stichting MOTI, Museum of the Image te Breda;
- Stichting Noordbrabants Museum te 's Hertogenbosch;
- Stichting Defensiemusea te Soesterberg;
- Stichting Museum Gouda te Gouda;
- Stichting Centraal Museum Utrecht te Utrecht;
- Stichting Design Museum Den Bosch, te 's Hertogenbosch;
- Stichting Museum Arnhem, te Arnhem;
- Stichting tot beheer Museum Boijmans van Beuningen te Rotterdam;
- Stichting Stedelijk Museum Alkmaar te Alkmaar;
- Stichting Maritiem Museum te Rotterdam;
- Stichting Stedelijk Museum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Kunstmuseum Den Haag te Den Haag;
- Stichting Wereldmuseum te Rotterdam;
- Stichting Erfgoedpark Batavialand te Lelystad;
- Stichting Groninger Museum voor Stad en Lande te Groningen;
- De Museumvereniging te Amsterdam;
- Stichting De MuseumFabriek te Enschede;
- Stichting Drents Museum te Assen;
- Stichting Amersfoort in C te Amersfoort;
- Stichting Het Fries Museum te Leeuwarden;
- Stichting Keramiekmuseum Het Prinsessehof te Leeuwarden;
- Stichting Musea Zutphen te Zutphen;
- Stichting Museum Rotterdam;
- Museon Den Haag;
- Stichting Rembrandthuis Amsterdam;
- Haags Historisch Museum Den Haag;
- Stichting Amelander Musea;
- Stichting Erfgoedpark Batavialand te Lelystad;
- Stichting Biesbosch Museumeiland te Werkendam;
- Stichting Eusebius te Arnhem;
- Stichting Erfgoedcentrum Tongerlohuys te Roosendaal;
- Nederlands Fotomuseum te Rotterdam;
- Frans Hals Museum te Haarlem;
- Museon Omniversum;
- Stichting Het Nieuwe Instituut te Rotterdam.

Bijlage 8 **Levensfasebewust personeelsbeleid**

Levensfasebewust personeelsbeleid richt zich op medewerkers in alle levensfasen, van jong tot oud, binnen een organisatie. Het heeft tot doel tot een optimale en duurzame inzet van medewerkers te komen en te behouden door de bij hun levensfase behorende wensen, doelen en mogelijkheden af te stemmen op de doelen en mogelijkheden van een organisatie.

Een [overzicht](#) van mogelijke instrumenten per levensfase is opvraagbaar bij de brancheorganisatie.

80-90-100 Regeling voor fysiek zware beroepen

De regeling fysiek zware beroepen voor medewerkers van 62 jaar en ouder is per 1 maart 2024 van kracht geworden. De regeling biedt handvatten voor zowel werknemer als werkgever bij het realiseren van duurzame inzetbaarheid van mensen met lichamelijk zware beroepen. De voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de regeling en de beoordelingssystematiek zijn [hier](#) te vinden (80-90-100: De regeling voor zware beroepen in musea | Museumvereniging).

De duur van de regeling is 5 jaar. De tijdigheid geeft aan dat werkgevers streven naar het overbodig maken van de regeling. Na invoering van de regeling zal de regeling om de 2 jaar geëvalueerd gaan worden, voor het eerst in 2025. Sociale partners bepalen gezamenlijk de wijze waarop de evaluatie plaatsvindt.

Bijlage9a **Seizoenmedewerkers**

Werkgevers en werknemers blijven alert op onderscheid in behandeling tussen vaste medewerkers en seizoenmedewerkers, en ondernemen waar nodig actie om een ongeoorloofd onderscheid tegen te gaan.

Bijlage 9b **Overzicht seizoenmusea en functies**

De navolgende functies* kunnen als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden bij de hieronder genoemde musea slechts gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar worden uitgeoefend. Deze functies kunnen niet aansluitend door dezelfde werknemer worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Stichting Texels Museum, functies:

medewerker Educatie-uitvoering
medewerker boekingskantoor
medewerker receptie/winkel
medewerker restaurant
medewerker huishoudelijke dienst,
medewerker Vuurtoren
medewerker receptie/restaurant Kaap Skil.

Zuiderzeemuseum, buitenmuseum, functies:

afdeling Publieksactiviteiten:
medewerker publieksactiviteiten, leermeesters en coördinatoren.
afdeling Front-office:
medewerkers front-office (kassa, winkels), museumdocenten.
afdeling vervoer:
schippers en matrozen.

*De functienamen kunnen gedurende de looptijd van deze cao wijzigen.

Bijlage 10 **Vrijwilligers**

Het beleid met betrekking tot de inzet van vrijwilligers zal per museum worden vastgesteld in overleg met de OR. Uitgangspunt daarbij zal zijn dat de inzet van vrijwilligers niet mag leiden tot verdringing van reguliere functies in betaalde arbeid.

Bijlage 11 **Protocolafspraken**

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao gaan werkgevers en bonden met elkaar in overleg over de navolgende onderwerpen. Bij bereikte overeenstemming kunnen cao partijen overeenkomen de lopende cao 2024/2026 tussentijds aan te passen en concrete wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden te implementeren. In de reeds gevoerde gesprekken over een nieuwe cao hebben bonden en werkgevers een aantal concrete arbeidsvoorwaarden(thema's) besproken.

Onderwerpen die nog verder uitgewerkt dienen te worden zijn:

1 **Het omzetten van de feestdagen in diversiteitsdagen**

Alle tweede Christelijke feestdagen plus Hemelvaartsdag kunnen worden omgezet in een algemeen op te nemen Diversiteitsdag. Het gaat om de volgende dagen: tweede Kerstdag, tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en Hemelvaartsdag. De diversiteitsdag kan de medewerker naar eigen keuze invullen. Voor de uitwerking van de regeling zal de sector worden geraadpleegd. In de uitwerking van de regeling wordt ook gekeken naar de huidige feestdagtoeslag (zie ook artikelen 9 en 10 van deze cao). Naar verwachting wordt de regeling per 1-1-2025 van kracht.

2 **Het invoeren van een Individueel Keuze Budget (IKB)**

Voor de ontwikkeling van een IKB wordt een projectgroep samengesteld. Deze bestaat uit: leden vanuit de sector, de vakbonden en ervaringsdeskundigen. Bij de ontwikkeling van het IKB wordt onder meer ook gekeken naar de mogelijkheden van: tijdsparen met een doel (t.b.v. bijvoorbeeld sabbatical, educatie, zorg, mantelzorg en vroegpensioen). Ook wordt gekeken naar de omgang met plusuren en tijd-voor-tijd-afspraken. Afgesproken is om het IKB uiterlijk per 1-1-2026 in te voeren.

3 **Onderzoek gelijke beloning**

Er zal een onderzoek gestart worden naar eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de sector. Het onderzoek zal in 2025 worden uitgevoerd in opdracht van cao-partijen. De resultaten worden ook besproken met de OR/PVT.

4 **Onderzoek arbeidsvoorwaardenvoorkeuren medewerkers**

Er zal een onderzoek worden gestart naar welke arbeidsvoorwaarden medewerkers in de sector belangrijk vinden. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken om hierin gezamenlijk op te trekken. Dit onderzoek zal worden uitgevoerd in de huidige cao-periode en kan gebruikt worden voor ideeën voor de volgende cao's.

5 **Sociale veiligheid**

CAO-partijen spreken af dat iedere medewerker toegang heeft tot een professionele, externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon.

6 **Periodiek overleg**

Partijen hebben afgesproken om met elkaar in gesprek te blijven gedurende de looptijd van deze cao. In deze overleggen houden partijen elkaar op de hoogte over de voortgang van de diverse bovenstaande projecten.

Overgangs- en garantieregelingen bij aansluiting cao

Ingeval een museum zich aansluit bij de cao waardoor de medewerkers onder de werking van de Museum cao komen te vallen zal de directie van betreffend museum met de vakbonden op basis van een pakketvergelijking tussen de bestaande arbeidsvoorwaarden en de Museum cao onderzoeken of afspraken gemaakt kunnen worden over overgangs- en garantieregelingen die naast de Museum cao van toepassing zullen zijn.

Bijlage 12 Roosteren en implementatiekader roostering

Deze bijlage is als los [document](#) te bekijken.

Bijlage 13 Adressen

Museumvereniging

tel. 020 – 551 29 00

Info@museumvereniging.nl

FNV Media en Cultuur

Bestuurder Lili Brouwer

tel. 088-3680368

www.fnv.nl

CNV

Bestuurders Wim Wetzels en Rens van Hoogdalem-Braam

tel. 030 - 7511003

www.cnv.nl

CMHF

Bestuurder Hugo Westerlaken

tel. 070 - 3499664

www.cmhf.nl

Kunstenbond

Bestuurder Pepijn ten Kate

tel. 020-2108050

www.kunstenbond.nl

Trefwoordenregister

A		Dispensatieregeling toetreding pensioenfonds	24	L	
Aanzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	10	Diversiteitsdagen	16	Leeftijdsvakantie-uren	30
Ambtsjubileum	16			Levensfasebewust personeelsbeleid	33
Arbeidsduur	12	E		Looptijd	26
normale arbeidsduur	5	EHBO	25		
incidentele overschrijding	13	Eindejaarsuitkering	21	M	
Arbeidsomstandigheden	7, 8			Mantelzorg	17
Arbeidsongeschiktheid	21	F		Medezeggenschap	7
Arbeidsovereenkomst		Feestdagen	16	Minimumloon	14
individuele	6, 9	Flexibel werk	11	aanloopschaal minimumloon	14
onbepaalde tijd	10	functie, plaatsing in een hoger ingedeelde	14	Misbruik van positie	8
bepaalde tijd	10	functie, plaatsing in een lager ingedeelde	14	Mobiliteitsmanagement	30
einde arbeidsovereenkomst	11				
		G		N	
B		Garantietoelage	15	Nachtarbeid	13
Bedrijfshulpverlening	25	Geheimhouding	8	Nakoming door leden	7
Bereikbaarheidsdienst	15	Generieke typeringen	13	Nakoming door partijen	7
afbouwregeling bereikbaarheidsdienst	15	Geschillen	26	Nevenwerkzaamheden	8
vergoeding bereikbaarheidsdienst	15	Getuigschrift	7		
Betaald verlof	17			O	
Bevallingsverlof	17, 18	I		Onregelmatige diensten, vergoeding	15
Buitengewone prestaties	16	Incidentele overschrijding arbeidsduur	13	Ontwikkelbeleid	21
Buitengewoon verlof	17	Indienstneming	9	Opleiding	21
Bijzondere beloningen	15	Intellectuele eigendom	8	Opleiding promovendi	30
				Oproepkrachten	10
D		J		Opzegtermijnen	11
Deeltijdarbeid	6	Jaarinkomen	5	Ouderenregeling	33
vergoeding	25	Jaarsalaris	5	Ouderschapsverlof	18
Definities	5	Jubileumgratificatie	16	Overlijden	17
Derde jaar WW	25			uitkering bij overlijden	23
Dienstreizen	24	K		Overwerk	13
Dienstrooster	5, 12	Kostenvergoedingen	24		

P		T		W	
Participatieschalen	29	Thuiswerkvergoeding	25	Waarneming, tijdelijk	14
Partner	5	Tussentijdse herziening	26	Week	5
Pensioenregeling	24,30	Tijdelijke waarneming	14	Weekeinde	5
premieverdeling werkgever-werknemer	24			Werkdagen	12
Periodiekenschaal	13	V		Werkgever	5
Proeftijd	10	Vakantie	19	algemene verplichtingen werkgever	6
Promovendus	30	vakantie bij ontslag	20	Werkings sfeer van de cao	32
Opleiding promovendus	30	verjaring vakantierechten	20	Werknemer	5
Protocolafspraken	34	vakantietoeslag	20	algemene verplichtingen werknemer	7
		Vakantierechten, niet verwerven van	19	Werkzaamheden, uitvoering opgedragen	7
R		Vakantie-uren	19	Wervingsbeleid	6
Reiskosten	24	afkoop vakantie-uren	20	Wetenschappelijk personeel	10
Reorganisatie	25, 31	berekening	19	tijdelijke aanstelling	10
Roosterdienst, afbouwregeling	15	opnemen	19	opleidingsplan promovendi	30
Roosteren	14, 35	bij arbeidsongeschiktheid	19	Woon-werkverkeer	24
Rouwverlof	17	leeftijdsvakantie-uren	30		
		Vakbondsfaciliteiten	7, 17	Z	
S		Veiligheidsonderzoek	10	Zelfroosteren	12, 35
Salarisschalen	13, 29	Verhuiskosten	24	Zwangerschapsverlof	18
Salarisverhoging	14, 29	Verklaring omtrent gedrag	10		
salarisverhoging voldoende functioneren	14	Verlof	17		
salarisverhoging goed functioneren	14	betaald verlof	17		
salarisverhoging en onvoldoende functioneren	14	ouderschapsverlof	18		
Seizoenmedewerkers	33	buitengewoon verlof	17		
Sociale veiligheid	34	overige gevallen	18		
Standplaats	5	zwangerschapsverlof	18		
Studie	25	vakbondsbijeenkomsten	17		
		Visitatie	9		
		Vrijwilligers	34		

Museumvereniging

Postbus 2975
1000 CZ Amsterdam

020 551 2900
info@museumvereniging.nl