

## **Podia**

### **CAO Nederlandse Podia 2006**

Tekstwijzigingen naar aanleiding van akkoord 2005 en principe-akkoord 2006-2007.

#### **Protocol 2006-2007**

CAO-partijen zijn overeengekomen dat het functieniveau 8 ook gebruikt kan worden door de grote instellingen. Eventueel hieruit voortvloeiende tekstaanpassingen in bijlage 2 van de CAO zullen tussentijds schriftelijk door partijen worden overeengekomen.

CAO-partijen zijn overeengekomen in de loop van 2006 enkele bijeenkomsten te houden ter evaluatie van deze CAO. In deze gesprekken komt ook de visie van beide partijen op de ontwikkeling van de CAO op middenlange en lange termijn ter discussie.

#### **Artikel 1**

*(toevoegen na de definitie van werknemer)*

Jeugdige werknemer: De werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.

Basisjaararbeidsduur:

Het laatste deel van de definitie vervalt. Vanaf "en met het aantal uren dat de werknemer tijdens ...." tot het einde.

#### **Artikel 3, lid 1**

Deze CAO is aangegaan voor een periode van twee jaar, ingaande 1 januari 2006 en eindigend 31 december 2007.

#### **Artikel 5**

De toelichting (het blok met de tekst in cursief onder het artikel) wordt aangevuld:

*Dit artikel geeft inzicht in de mate waarin de organisatie voor langere tijd diverse contractvormen hanteert. Het personeelsplan biedt bovendien aan de medewerkers inzicht over de wijze waarop de organisatie omgaat met vacatures en de wijze waarop interne sollicitaties mogelijk worden gemaakt.*

#### **Artikel 15a. Verlofsparen**

*(gewijzigd)*

1. Per seizoen kan de werknemer in overleg met de werkgever de meer gewerkte uren, alsmede de niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen sparen in het kader van de evensloopregeling.
2. De meeruren worden in dat geval omgezet in hun geldelijke tegenwaarde. Het maximum aantal uren dat per seizoen gespaard kan worden komt overeen met de geldelijke tegenwaarde van 12% van het salaris. De tot 1 januari 2006 gespaarde verlofuren worden omgezet in de geldelijke tegenwaarde en opgenomen in de levensloopregeling.

#### **Artikel 18, lid 1**

*(aanvulling laatste twee regels)*

1. Werknemers genieten een salaris per kalendermaand, vastgesteld volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Salariëring en de daarbij behorende tabellen als neergelegd in bijlage 5 bij deze CAO.  
De salaristabel bevat aanlooptreden, aangeduid met de cijfers -2 en -1. Inschaling op deze treden is mogelijk indien de werknemer nog niet de volledige inhoud van de functie vervult of nog niet alle verantwoordelijkheden, behorend bij de functie, draagt.  
Met ingang van 1 januari 2006 worden de salarissen verhoogd met 1,75%.  
Met ingang van 1 januari 2007 worden de salarissen verhoogd met 1,75%

### **Artikel 18, lid 8**

De woorden "een aantal extra" in de voorlaatste regel vervallen.

### **Artikel 21, lid 5**

.....een belastingvrije kilometervergoeding verstrekt die gelijk is aan het fiscale maximum (€0,19 met ingang van 1 januari 2006). Deze vergoeding dient.....

### **Artikel 28**

*Gewijzigd:*

1. De werknemer heeft het recht in overleg met zijn leidinggevende een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken. In het plan worden de mogelijkheden en de wensen voor een verdere loopbaanontwikkeling van de werknemer vastgelegd alsmede de daarop aansluitende leer- en ontwikkelingsactiviteiten.
2. *(blijft ongewijzigd)*
3. Werkgever zal in overleg met de werknemer (een deel van) de kosten vergoeden van niet voorgeschreven, in het ontwikkelingsplan opgenomen opleidingen of scholingsactiviteiten die bijdragen aan de inzetbaarheid van de werknemer op termijn of van belang zijn voor de loopbaanontwikkeling van de werknemer.  
Voor zover deze opleiding meer uren in beslag neemt dan het saldo van het aantal verlofuren in enig seizoen, kan de werkgever (op verzoek van de werknemer) besluiten de werknemer extra verlofrechten toe te kennen.  
Indien het opleidingsbudget in enig jaar niet toereikend is, dan komt de werknemer in het daaropvolgende jaar met voorrang in aanmerking voor vergoeding van de kosten, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. *(blijft ongewijzigd)*

### **Artikel 29, lid 2**

Nieuwe tekst

De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij werkzaam is, aanspraak op doorbetaalde vakantie van 180 uur bij een voltijds dienstverband. Dat is 25 dagen van gemiddeld 7,2 uur.

De werknemer die vanaf het bereiken van de leeftijd van 25 jaar een totaal arbeidsverleden heeft van tenminste 20 jaar

heeft daarnaast recht op meer vakantiedagen, te weten:

20 t/m 24 dienstjaren:	1 dag;
25 t/m 29 dienstjaren:	2 dagen;
30 t/m 34 dienstjaren:	3 dagen;
35 dienstjaren en meer:	4 dagen.

Het recht op deze dagen ontstaat in het vakantiejaar, waarin de werknemer het betreffende aantal dienstjaren bereikt.

### **Artikel 31a levensloop**

Werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling kunnen het gespaarde tegoed opnemen binnen de grenzen van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Een verzoek tot verlof in het kader van de levensloopregeling dient door de werknemer schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

De werkgever kan het verzoek van de werknemer afwijzen indien het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. De werkgever is gehouden in overleg met de werknemer te zoeken naar een alternatieve mogelijkheid voor de opname van het verlof. De werkgever deelt zijn besluit schriftelijk mee aan de werknemer.

### **Artikel 32, lid 4**

*De tekst is aangepast conform het akkoord over de CAO 2005.  
Lid 4 en 5 zijn samengevoegd. Nieuw lid 5 toegevoegd.*

4. De werkgever zal de werknemer bij arbeidsongeschiktheid, het voor de werknemer vastgestelde basisloon (zie definities) voor een tijdvak van maximaal 26 weken 100% doorbetalen, voor de daaropvolgende periode van 26 weken betaalt de werkgever 90% en voor de daaropvolgende periode van 52 weken 75% van het vastgestelde basisloon door.

De werknemer die in het tweede ziektejaar op therapeutische basis werkzaamheden verricht in het kader van zijn integratie gedurende tenminste 50% van de door de bedrijfsarts vastgestelde hoeveelheid ziekte-uren, zal 85% van het vastgestelde basisloon ontvangen over zijn ziekte-uren.

Voor werknemers die voor 1 januari 2006 arbeidsongeschikt zijn geworden geldt: de werkgever zal de werknemer bij arbeidsongeschiktheid, het voor de werknemer vastgestelde basisloon (zie definities) voor een tijdvak van maximaal 52 weken 100% doorbetalen en voor de daaropvolgende periode van 26 weken een aanvulling op de uitkering tot 90% van het vastgestelde basisloon garanderen.

Voor de bepaling van een tijdvak zullen perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, worden samengeteld.

5. Indien sprake is van een volledig beroepsgerelateerde arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer voor een tijdvak van maximaal twee jaar een aanvulling tot 100% van het vastgestelde basisloon garanderen.  
Indien gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld dat sprake is van een blijvende volledige arbeidsongeschiktheid, zal de werkgever de werknemer een aanvulling tot 100% van het vastgestelde basisloon betalen tot aan het einde van de periode van twee jaar van arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 32, lid 9**

*Toevoegen achter "..... binnen een tijdsbestek van 52 weken.":*

Indien een werknemer zich opnieuw ziek meldt binnen een periode van vier weken nadat een wachtdag in acht genomen is, mag de werkgever niet opnieuw een wachtdag in acht nemen.

#### **Artikel 36**

*Huidige tekst verval, wordt vervangen door:*

Indien bij de overgang naar het nieuwe zorgstelsel in 2006, blijkt dat de premie van de basisverzekering voor een werknemer die in 2005 particulier verzekerd was, 10% hoger is met een minimum van € 20,00 per maand ten opzichte van de tegemoetkoming die de werknemer in 2005 heeft gekregen van de werkgever, zal de werkgever het verschil aanvullen tot de hoogte van de tegemoetkoming voor de ziektekostenverzekering in 2005.

Deze regeling geldt voor een periode van maximaal vijf jaar, waarbij de werknemer jaarlijks dient aan te tonen voor deze regeling in aanmerking te komen.

#### **Artikelen 37, 38 en 39**

Vervallen

#### **Artikelen 41 en 41a vervallen**

**nieuw**

#### **Artikel 41 Kinderopvang**

- 1 Met ingang van 1 januari 2005 volgt de CAO de Wet op de kinderopvang.
- 2 Met ingang van januari 2006 vindt de uitvoering op lokaal niveau plaats.
- 3 De werkgever is verplicht bij vooruitbetaling (per maand) 1/6<sup>e</sup> deel van de kosten van kinderopvang van kinderen van 0-12 jaar te vergoeden.

- 4 Deze kosten betreffen maximaal het afgenomen aantal opvanguren, vermenigvuldigd met het fiscaal vrij te vergoeden uurtarief.
- 5 De uitvoeringsregeling is in deze CAO opgenomen als bijlage 11.

#### **Artikel 43 (nieuw) Vakbondscontributie**

Leden van een vakbond worden conform de faciliteiten in de fiscale wetgeving in de gelegenheid gesteld hun vakbondscontributies uit het brutoloon te betalen, nadat zij daartoe schriftelijk een verzoek hebben ingediend.

#### **Bijlage 1a**

Alinea 2, zin 1 wordt:

Een eventuele verhoging kan plaats vinden indien de werknemer 12 maanden in dienst is en wordt met ingang van een nieuw kalenderjaar geëffectueerd.

#### **Bijlage 2**

Toevoegen bij functieniveau 5:

##### **Marketing en/of publiciteit D**

Is mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het marketing- en of publiciteitsbeleid. Voert zelfstandig het beleid uit: het schrijven, redigeren, plannen, produceren en verspreiden van alle publiciteitsuitingen. Onderhoudt contacten met pers en publiek. Communiqueert intern over publieksacties en informeert intern over uitingen in de pers. Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het marketingplan en ondersteunt bij de uitvoering van het sponsorbeleid. Hij is verantwoordelijk voor de databestanden en het archief.

*(de functies marketing en/of publiciteit D en E worden marketing en/of publiciteit E en F)*

#### **Bijlage 5**

De salaristabel wordt aangepast aan de afspraken over de lonen.

#### **Bijlage 11**

Actueel geldende uitvoeringsregeling toevoegen.

R&H  
14-12-2005