

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

OSG



ADVIES-ADMINISTRATIE-PERSONEEL

Inhoudsopgave

Preambule

Hoofdstuk A	5
Werkings sfeer	

Hoofdstuk B	6
Algemene bepalingen	
– begripsbepalingen	
– algemene verplichtingen werkgever	
– algemene verplichtingen werknemer	

Hoofdstuk C	7
De arbeidsovereenkomst	
– inhoud arbeidsovereenkomst	
– proeftijd	
– arbeidsduur	
– disciplinaire maatregelen	
– einde arbeidsovereenkomst	

Hoofdstuk D	11
Salarisbepalingen	
– begripsbepalingen	
– schaalsalaris	
– overwerkvergoeding	
– vakantie-uitkering	
– eindejaarsuitkering	
– uitkering bij overlijden	

Hoofdstuk E	13
Verlof	
– vakantieverlof	
– buitengewoon verlof	
– feestdagen	

Hoofdstuk F	16
Aanspraken wegens ziekte	

Hoofdstuk G	18
Pensioenvoorziening	

Hoofdstuk H	18
Werkgelegenheid	

Hoofdstuk I	19
Personeelsbeleid	

Hoofdstuk J	20
Medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten	

Hoofdstuk K	20
Regelingen	
– reiskosten woon/werkverkeer	
– zakelijke reis- en verblijfkosten	
– tegemoetkoming ziektekosten	
– spaarloonregeling	
– jubileumgratificatie	
– fietsregeling	
– verhuiskostenregeling	
– bedrijfshulpverlening	
Hoofdstuk L	23
Employability	
– persoonlijk budget	
– persoonlijke competentieontwikkeling	
– studiekostenregeling	
– seniorenverlof	
– levensloopregeling	
– thuis werken	
Hoofdstuk M	25
Slotbepalingen	
– CAO-interpretatiecommissie	
– wijziging wettelijke bepaling	
Hoofdstuk N	26
Overgangsregelingen	
– garantiebepalingen nieuw functiebouwwerk	
– levensloop	
– arbeidsduur	
– persoonlijk budget - seniorenverlof	
– onkostenvergoeding	
– collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	
– eindejaarsuitkering	
– seniorenverlof	
– verlengingsdagen	
– toelageregeling	
– bindingstoelage	
– individuele rechten	
Hoofdstuk O	30
Overgangsregelingen voor werknemers die een pensioenvoorziening hebben bij PGGM	
– Pensioenregeling	
– Loongebouw	
Hoofdstuk P	32
Protocol	
Hoofdstuk Q	33
Bijlagen	
- bijlage 1 : carrièrepatronen OSG 2013	
- bijlage 2 : werktijdenregeling OSG	
- bijlage 3 : levensloopreglement OSG	

Preambule

Op ... 2013 is tussen het Bestuur van OSG en de vakorganisaties overeenstemming bereikt over de CAO OSG 2013.

De CAO heeft een looptijd van een jaar.

De wijzigingen in deze CAO OSG ten opzichte van de CAO 2012 zijn beperkt. Met name de werktijdenregeling, bijlage 2 van de CAO, is gewijzigd als resultaat van de gehouden evaluatie in 2012 betreffende de werktijdenregeling die in 2011 is ingevoerd. Uit de evaluatie bleek met name dat werknemers flexibiliteit missen in de werkweek. Daarom is overeengekomen dat per week meer of minder kan worden gewerkt dan 40 uur (voor een full timer) en dat deze uren worden verrekend via een saldo plus-/minuren. De wijziging in de werktijdenregeling en de wijzigingen in de CAO tekst die dit met zich meebrengt (artikel C-9 en D-9, 10 en 11) gaan per 1 mei 2013 in. Op dat moment zal het administratieve systeem zodanig ingericht zijn dat de nieuwe regeling geëffectueerd kan worden.

Nu OSG vanaf 1 februari 2013 een personele unie is aangegaan met Metrium zal dit jaar aandacht besteed worden aan een onderzoek tot het inpassen in één CAO van de arbeidsvoorwaarden van de twee organisaties.

Evenals in 2012 zullen ook in 2013 de ontwikkelingen rond de werkkostenregeling op de voet worden gevolgd, en indien nodig wordt de regeling per 1 januari 2014 geïmplementeerd.

Partijen zijn overeengekomen in de looptijd van deze CAO geen initiële loonsverhoging toe te passen.

OSG zal in de toekomst haar organisatie blijven aanpassen aan markt- en klantontwikkelingen. De klantbehoeften en -eisen zijn leidend en worden in de toekomst nog meer bepalend voor de organisatie-inrichting, kwaliteit van de medewerkers en de aan te bieden producten en diensten. De CAO zal deze ontwikkelingen moeten faciliteren en ondersteunen.

De partijen bij deze CAO zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de in de CAO gemaakte afspraken. Indien en voor zover de uitvoering van deze afspraken aantoonbaar de continuïteit van OSG bedreigt, kunnen in overleg tussen partijen aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit te waarborgen.

Hoofdstuk A

Werkings sfeer

Artikel A-1.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) is tot stand gekomen in overleg tussen de Stichting OSG en OSG Advies BV, tezamen en ieder afzonderlijk werkzaam onder de naam OSG als werkgever enerzijds

en

- a. ABVAKABO/FNV, gevestigd te Zoetermeer
 - b. CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht
 - c. AOB, gevestigd te Utrecht
- anderzijds, hierna te noemen de vakorganisaties.

Artikel A-2.

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers, met uitzondering van de leden van het College van Bestuur, in dienst van de stichting OSG en OSG Advies BV. De CAO heeft de status van een standaard-CAO.

Artikel A-3.

De CAO treedt met ingang van 1 januari 2013 in werking. De looptijd van de CAO is 12 maanden (tot 1 januari 2014).

Artikel A-4.

Indien tenminste 6 maanden voor het verstrijken van de in artikel A-3 genoemde looptijd door geen der partijen schriftelijk aan de andere partij is kenbaar gemaakt de CAO op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor telkens één jaar. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg niet tenminste vier maanden voor het verstrijken van de in artikel A-3 genoemde looptijd overeenstemming is verkregen over een nieuwe CAO blijft deze CAO van kracht tot het moment dat daarover wel een akkoord is verkregen en dit blijkt uit ondertekening is bekrachtigd.

Artikel A-5.

Indien van toepassing en voor zover niet anders is aangegeven gelden de bepalingen in deze CAO naar rato voor werknemers met een deeltijdienstverband.

Artikel A-6.

De bijlagen behorende bij de CAO maken onverkort deel uit van deze CAO.

Hoofdstuk B

Algemene Bepalingen

Definities

Artikel B-1.

Deze overeenkomst verstaat onder:

Werkgever: de Stichting OSG en OSG Advies BV.

Werknemer: iedere persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de hierboven genoemde werkgevers, met uitzondering van de leden van het College van Bestuur en stagiaires.

Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten (artikel 7:610 BW).

Volledig dienstverband: arbeidsovereenkomst voor 38 uur per week.

Deeltijd dienstverband: arbeidsovereenkomst voor minder dan 38 uur per week.

Maandsalaris: het overeengekomen bruto maandsalaris inclusief pensioengevende toelagen. Jaarlijkse uitkeringen, alsmede onkosten- en overwerkvergoedingen vallen er niet onder.

Functie: het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht.

Partner: de persoon waarmee de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt of een relatie blijkt een notarieel verleden samenlevingsregeling alsmede met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap, gepubliceerd in het Staatsblad 1997, nummer 324.

Standplaats: de plaats waar gewoonlijk de arbeid door de werknemer wordt verricht.

Algemene verplichtingen werkgever

Artikel B-2.

- a. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- b. De werkgever draagt er zorg voor dat werknemers vrij inzage hebben in:
 - de CAO;
 - andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden dan wel de arbeidsomstandigheden;
 - naam en adres van de arbodienst waar werkgever bij aangesloten is;
 - naam en adres van de arbeidsinspectie.

Algemene verplichtingen werknemer

Artikel B-3.

- a. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- b. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten ten aanzien van informatie die hem uit hoofde van het dienstverband ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard van de werkzaamheden volgt dan wel die verplichting uitdrukkelijk is opgelegd. Dit geldt zowel ten tijde van het dienstverband als na beëindiging hiervan.
- c. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het voornemen tot het aanvaarden van een nevenfunctie, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft tijdig een afweging van de belangen te maken. Indien de werkgever geen goedkeuring aan de nevenfunctie, waarvoor de werknemer al dan niet salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, geeft, onder opgave van redenen, dan verplicht hij zich dit binnen twee weken na melding kenbaar te maken aan de werknemer.
- d. Werkgever en werknemer kunnen een concurrentiebeding overeenkomen, mits dit is opgesteld naar redelijkheid en billijkheid.

Hoofdstuk C

De arbeidsovereenkomst

Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel C-1.

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

Artikel C-2.

De arbeidsovereenkomst vermeldt tenminste:

- a. naam en adres van de werkgever, alsmede de naam van degene(n) die hem te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigt (vertegenwoordigen);
- b. naam, voornamen, geboortedatum en adres van de werknemer;
- c. datum van indiensttreding;
- d. of de overeenkomst voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd is aangegaan. In het eerste geval wordt ook de duur van de overeenkomst vermeld;
- e. de overeengekomen proeftijd;
- f. de functie waarin de werknemer wordt benoemd;
- g. de standplaats;
- h. de aan de functie verbonden salarisschaal en het daarbij behorende salaris;
- i. de arbeidsduur per week;
- j. een verwijzing naar de van toepassing zijnde CAO;
- k. de handtekening van de vertegenwoordiger van de werkgever en de handtekening van de werknemer.

Artikel C-3.

De werknemer stuurt een getekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst per ommegaande retour naar de werkgever.

Artikel C-4.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd dan dient dit tijdig schriftelijk kenbaar te worden gemaakt door de werkgever onder vermelding van de datum van ingang. De werknemer stuurt een getekend exemplaar van de gewijzigde arbeidsovereenkomst per ommegaande retour indien hij met de inhoud akkoord is.

Proeftijd

Artikel C-5.

Voor ieder nieuw dienstverband geldt een proeftijd. Deze dient schriftelijk te worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer of gelijk aan twee jaar geldt een proeftijd van twee maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor minder dan twee jaar, geldt een proeftijd van een maand. (Artikel 7:652 BW).

Tijdens de proeftijd kan het dienstverband door beide partijen zonder opzegtermijn en zonder opgave van redenen worden opgezegd. (Artikel 7:676 BW).

Artikel C-6.

De proeftijd dient voor beide partijen gelijk te zijn.

Arbeidsduur

Artikel C-7.

Bij een volledig dienstverband van 38 uur bedraagt de werkweek 40 uur. Werknemers met een deeltijd dienstverband werken overeenkomstig de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen werkweek. Het uurloon wordt berekend door het maandsalaris te vermenigvuldigen met 3 en daarna te delen door 13 (is het weksalaris). Vervolgens wordt deze uitkomst gedeeld door het aantal uren zoals deze zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, voor een werknemer met een fulltime contract is dit 38 uur per week.

Artikel C-8.

De standaard werktijd bedraagt 8 uur per dag. De maximale werktijd per dag bedraagt 8,5 uur. Per week wordt bij een volledig dienstverband 40 uur gewerkt. Elke week worden er 2 compensatie uren opgebouwd. Aan het begin van het jaar worden deze toegekend in de vorm van 6 compensatiedagen op jaarbasis. De overige 6 dagen worden gecompenseerd door toevoeging aan het persoonlijk budget, zoals genoemd in artikel L-1. Voor werknemers met een parttime dienstverband, geldt dat de compensatie voor de helft omgezet wordt in vrije dagen en voor de helft gaat het bijbehorende bedrag in het persoonlijk budget.

Als bijlage van deze CAO is de werktijdenregeling toegevoegd.

Artikel C-9.

Een werknemer verricht overwerk indien hij meer dan 40 uur per week werkt dan wel, voor wat betreft de werknemers met een deeltijd dienstverband, meer dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen werkweek. Overwerk geschiedt **uitsluitend in opdracht** van de werkgever. Een werknemer kan overwerkuren compenseren in verlof. Opgebouwde overwerkuren dienen per 1 januari van enig jaar te zijn opgenomen in verlof. Op die datum vervallen nog openstaande overwerkuren zonder recht op een vergoeding. In het geval dat opname voor 1 januari niet mogelijk is, treden werkgever en werknemer in overleg over de compensatie van deze overwerkuren in de periode daarna.

Disciplinaire maatregelen

Artikel C-10.

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing;
 - c. ontslag.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het niet naleven door de werknemer van het bepaalde in artikel B-3.

Artikel C-11.

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
 - a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
 - b. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
 - c. voor de duur van de procedure tot ontbinding van het dienstverband;
 - d. in andere gevallen waarin het belang van de werkgever dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot het bedrijf na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.
6. Indien de werknemer het niet eens is met de schorsing dan kan hij zich tot de kantonrechter wenden.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel C-12.

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door opzegging met de daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Indien de werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming nodig van het UWV Werkbedrijf;
 - b. zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:
 - tijdens de overeengekomen proeftijd;
 - bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tenzij deze reeds driemaal is verlengd of langer dan drie jaar heeft geduurd);
 - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW (ontslag op staande voet);
 - krachtens een rechterlijke uitspraak;
 - in andere gevallen waarin geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.

2. De werkgever en werknemer kunnen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met wederzijds goedvinden, een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluiten.

Artikel C-13.

Een arbeidsovereenkomst die door opzegging eindigt, eindigt met ingang van de eerste dag van een maand.

Artikel C-14.

Bij opzegging van het dienstverband worden de volgende termijnen in acht genomen:

- a. de werkgever neemt een opzegtermijn in acht van twee maanden;
- b. de werknemer heeft een opzegtermijn van één maand.

Artikel C-15.

Met wederzijds goedvinden kan van de opzegtermijn zoals beschreven in artikel C-14 worden afgeweken.

CONCEPT

Hoofdstuk D

Salarisbepalingen

Artikel D-1.

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "salarisschaal", één van de schalen zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO.

Artikel D-2.

Op de werknemers is één salarissysteem van toepassing.

Artikel D-3.

Vervalt

Artikel D-4.

Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer vastgesteld in één van de salarisschalen, behorend bij de functie waarin hij wordt benoemd overeenkomstig het bepaalde in artikel I-5.

Artikel D-5.

Het salaris van de werknemer wordt, ingeval hij op grond van het bepaalde in artikel I-6 onder 2 in aanmerking komt voor een periodieke verhoging, op 1 augustus van ieder jaar binnen de huidige salarisschaal verhoogd tot het opvolgende hogere bedrag binnen de huidige salarisschaal, tenzij het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Artikel D-6.

1. Indien de werkgever termen aanwezig acht, kan, in aanvulling op artikel D-5, het salaris van de werknemer in de huidige salarisschaal worden vastgesteld op het opvolgende hogere bedrag of op een van de daaropvolgende bedragen binnen de huidige salarisschaal.
2. Bij promotie van een werknemer naar een functie met een hogere salarisschaal dan de salarisschaal van de huidige functie, wordt diens salaris, nadat hem, indien de promotie plaatsvindt per 1 augustus, eerst een periodiek is toegekend conform artikel D-5, vastgesteld op het gelijke (indien aanwezig) dan wel het eerstvolgende hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal, waarna een promotieperiodiek wordt toegekend in de nieuwe salarisschaal.

Artikel D-7.

De salarisbedragen, zoals zij in de betreffende schalen vermeld staan, worden bij een deeltijd dienstverband naar rato aangepast.

Artikel D-8.

Het salaris wordt per maand uitbetaald en wel achteraf vóór het einde van elke maand. De werknemer ontvangt in ieder geval een salarisspecificatie indien het salaris afwijkt van de maand er voor.

Compensatie onregelmatige werktijden

Artikel D-9.

Alleen werknemers die ingeschaald zijn in salarisschaal 1 tot en met 9 komen in aanmerking voor compensatie bij onregelmatige werktijden in de vorm van een aanvullende vergoeding. Het betreft een vergoeding die indien er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel C-9 wordt uitgekeerd in

aanvulling op de compensatie in tijd. Om in aanmerking te komen voor de vergoeding dient een werknemer in opdracht van de werkgever meer dan 40 uur in de week gewerkt te hebben.

De vergoeding bedraagt:

	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00 tot 6.00 uur	50%	50%	100%
06.00 tot 7.30 uur	25%	50%	100%
07.30 tot 18.00 uur	0%	50%	100%
18.00 tot 20.00 uur	25%	75%	100%
20.00 tot 00.00 uur	50%	75%	100%

Artikel D-10.

In tegenstelling tot wat in artikel D-9 staat komt een werknemer die ingeschaald is in salarisschaal 1 t/m 9, onafhankelijk van het aantal gewerkte uren, te allen tijde in aanmerking voor de compensatie voor onregelmatige werktijden op zaterdag en zondag indien hij op dat moment werkt in opdracht van de werkgever.

Vakantie-uitkering

Artikel D-11.

In mei van ieder jaar ontvangt de werknemer een vakantie-uitkering van 8% van het maandsalaris, berekend over de maanden juni tot en met mei in het jaar voorafgaand en waarin hij tevens een dienstverband met werkgever had.

Artikel D-12.

Indien de werknemer uit dienst gaat volgt een eindafrekening waarbij vakantiegeld wordt betaald over de maanden na mei waarover reeds een tegoed is opgebouwd.

Eindejaarsuitkering

Artikel D-13.

De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ter hoogte van 5% van het jaarsalaris exclusief vakantiegeld. De uitkering maakt onderdeel uit van het persoonlijk budget.

Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is (geweest), dan ontvangt hij de uitkering naar rato.

Uitkering bij overlijden

Artikel D-14.

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is, zolang dit fiscaal mogelijk is, netto gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogde bruto maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - de partner van de overledene van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
 - de minderjarige kinderen van de overledene;
 - de meerderjarige kinderen van de overledene, ouders, broers of zussen voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van het vorige lid worden de natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg bedoeld.

Hoofdstuk E

Verlof

Vakantieverlof

Artikel E-1.

De werknemer heeft recht op 24 vakantiedagen van 8 uur per dag in een kalenderjaar. Daarnaast heeft de werknemer recht op 6 compensatiedagen op grond van artikel C-8. Bij een deeltijd dienstverband is het recht op vakantie- en compensatiedagen evenredig. De 6 compensatiedagen dienen aan het einde van het jaar opgenomen te zijn dan wel uitbetaald te worden conform artikel E-3.

Artikel E-2.

Het vakantieverlof wordt in overleg met de werkgever opgenomen. Jaarlijks wordt voor 1 maart de vakantie gepland. Daarbij wordt speciaal rekening gehouden met de continuïteit van de organisatie. Van de 24 vakantiedagen worden er minimaal 10 in de zomerperiode opgenomen, mits de werkzaamheden dit toelaten. Minimaal 2 weken worden aaneengesloten opgenomen.

Artikel E-3.

De werknemer heeft de mogelijkheid maximaal 4 verlofdagen uit te laten betalen.

Artikel E-4

Bij de opname van een verlofdag door een werknemer schrijft de werkgever het verlof van de werknemer in de volgende vaste volgorde van het verlofsaldo af:

1. Compensatiedagen: bij een werkweek van 40 uur zijn dit 6 dagen.
2. Wettelijke vakantiedagen: dit zijn 20 dagen per jaar.
3. Openstaand saldo verlofdagen van voorgaande jaren, waarbij de oudst opgebouwde dagen als eerst worden afgeschreven.
4. Bovenwettelijke verlofdagen: dit zijn 4 dagen per jaar.
5. Seniorenverlof dan wel BAPO-dagen.
6. Verlofdagen die gekocht worden uit het persoonlijk budget.

De dagen genoemd onder 1, 3, 5 en 6 worden afgeschreven voor zover deze van toepassing zijn. Bij een deeltijdienstverband gelden de dagen naar rato.

Artikel E-5

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden heeft verricht, al dan niet in de vorm van overwerk, waardoor hij niet in de gelegenheid is vakantieverlof op te nemen, en de werknemer dit, alvorens hij de betreffende werkzaamheden uitvoert, nadrukkelijk aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dan kunnen werkgever en werknemer, in afwijking van de wettelijke vervaltermijn van de betreffende verlofdagen, schriftelijk afspraken maken over de termijn waarop de verlofdagen wel dienen te zijn opgenomen.

Buitengewoon verlof

Artikel E-6.

Imperatief verlof: de Wet Arbeid en Zorg wordt gevolgd.

De werkgever verleent de werknemer verlof met behoud van salaris bij de volgende omstandigheden:

- a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is;
- b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is;
- c. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voorzover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is en bovendien naar het oordeel van de werkgever in het belang is van het bureau;
- d. verhuizing 2 dagen maximaal éénmaal per jaar; naar rato bij een deeltijd dienstverband;
- e. ondertrouw of de aangifte van het voornemen om een geregistreerd partnerschap aan te gaan van de werknemer op de betreffende dag;
- f. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal vier dagen aaneengesloten (weekend en feestdagen niet meegerekend), voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
- g. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, op de dag van het huwelijk dan wel van de registratie;
- h. ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken, tenzij blijkt een geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de belanghebbende bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is;
- i. overlijden van de onder h bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de belanghebbende in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
- j. bevalling van de partner, voor ten hoogste twee dagen;
- k. het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer, het 25-, 40-, en 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) dan wel partner en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, op de dag zelf, althans op de dag dat het jubileum gevierd wordt;
- l. kerkelijke bevestiging van belanghebbende, zijn partner of kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor de dag van de bevestiging;
- m. adoptie van een kind, voor de duur van vier weken. Bij adoptie van meer dan één kind tegelijk

heeft de werknemer recht op éénmaal vier weken.

- n. Het bezoek aan een (tand)arts dan wel specialist voor zover het niet mogelijk is dit buiten werktijd te doen.

Artikel E-7.

Het buitengewoon verlof zoals in artikel E-6 is beschreven moet tenminste één week van tevoren worden aangevraagd. Bij onvoorziene omstandigheden dient het verlof zo spoedig mogelijk bij de werkgever te worden aangevraagd.

Artikel E-8.

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel E-9.

Een werkneemster die zwanger is heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel E-10.

Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, indien zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden dat noodzakelijk maken. In ieder geval twee dagen per jaar is dit met behoud van loon. Over de meerdere dagen zullen werkgever en werknemer in overleg treden.
2. De werknemer meldt het verlof uit lid 1 van dit artikel vooraf aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is dan meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.
3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat het verlof aangemerkt wordt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

Feestdagen

Artikel E-11.

Als feestdag, zijnde een extra verlofdag, wordt aangemerkt:

- nieuwjaarsdag;
- tweede paasdag;
- de dag waarop koningsdag wordt gevierd;
- eenmaal per 5 jaar op 5 mei, voor het eerst in 2015;
- hemelvaartdag;
- tweede pinksterdag;
- eerste en tweede kerstdag.

Hoofdstuk F

Aanspraken wegens ziekte

Artikel F-1.

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, behoudt gedurende 12 maanden zijn volledige brutosalaris.
2. Indien de werknemer na een jaar nog ziek is, ontvangt hij 70% van zijn brutosalaris gedurende 12 maanden, over dat deel van zijn dienstverband waarvoor de bedongen arbeid wegens ziekte niet wordt verricht.
3. Bij re-integratie in passend werk, zoals in het re-integratieplan is overeengekomen, wordt het loon aangevuld tot 90% van het laatstverdiende salaris.

Artikel F-2.

1. Indien de werknemer na 24 maanden nog arbeidsongeschikt is zal de werkgever de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in dienst houden, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Indien de betrokken werknemer werkzaam is in een lager gewaardeerde passende functie (of lager gewaardeerde werkzaamheden verricht) ontvangt hij gedurende een periode van maximaal 36 maanden na definitieve vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage een aanvulling tot 70% van het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het salaris na vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De termijn van 36 maanden start niet eerder dan in de 25^e ziektemaand.
3. De werkgever zal zich inspannen de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35-80% te re-integreren naar geschikte werkzaamheden binnen of buiten de organisatie.

Artikel F-3.

Een opnieuw ingegaan ziekteverlof wordt voor het bepalen van de in art. F-1 genoemde termijn als een voortzetting van het vorige ziekteverlof beschouwd, tenzij het nieuwe ziekteverlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende tenminste vier weken zijn werkzaamheden daadwerkelijk volledig heeft hervat.

Artikel F-4.

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:
 - a. Of er sprake is van verhindering tot het verrichten van arbeid;
 - b. Of de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van psychische omstandigheden geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c. Of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. Of de zieke werknemer het land mag verlaten voor vakantie of anderszins.
2. Daarnaast kan de werkgever een werknemer verplichten een geneeskundig onderzoek te ondergaan indien daartoe naar het oordeel van de werkgever redenen bestaan.
3. De conclusie van het onderzoek deelt de geneeskundige terstond schriftelijk mede aan de werkgever, die vervolgens onverwijld hiervan mededeling doet aan de werknemer.
4. De werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is, dat de belangen van hemzelf of van de werkgever zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk ziekteverlof verleend op voet van de bepalingen van dit hoofdstuk.
5. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomst van het geneeskundig onderzoek dan is hij gerechtigd binnen drie dagen een second opinion aan te vragen bij het UWV.

Artikel F-5.

De werkgever kan bepalen dat de werknemer zijn werkzaamheden zal mogen hervatten indien uit een geneeskundige verklaring blijkt in hoeverre hij daartoe geschikt wordt geacht. Ook een verklaring van de controlerend geneeskundige van de bedrijfsvereniging kan als zodanig dienen.

Artikel F-6.

Geen aanspraak op salaris bestaat, indien:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven voorgesteld, dat verhindering tot het verrichten van arbeid niet kan worden aangenomen, of
- b. de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt, of
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in art. F-4 en F-5 bedoelde geneeskundige keuring, en als dan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij ten onrechte geschikt is verklaard, of
- d. de werknemer zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of
- e. de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Artikel F-7.

1. De aanspraak op salaris kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, zolang de werknemer:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit hoofdstuk opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel na voor een dergelijk onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. de controlevoorschriften overtreedt;
 - c. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar aan de werkgever te hebben overhandigd;
 - d. ten onrechte verzuimt om zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de behandelend geneeskundige gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat ten dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - e. tijdens de verhindering om arbeid te verrichten voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de geneeskundige in het belang van de genezing wenselijk wordt geacht;
 - f. In gebreke blijft op het door de geneeskundige bepaalde tijdstip en in de door hem bepaalde mate zijn arbeid te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de geneeskundige als geldig erkende reden heeft opgegeven.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken als bedoeld in het eerste lid van dit artikel gaat in op een tijdstip dat vermeld wordt bij de schriftelijke beslissing van de werkgever. Dit tijdstip ligt niet vóór de dag van de beslissing.

Artikel F-8.

Op grond van artikel 7:635, lid 3 BW verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand volgen.

De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie over zijn gewerkte uren. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven,

verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft ook geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

Hoofdstuk G

Pensioenvoorziening

Artikel G-1.

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer een pensioenverzekering af te sluiten.
2. De werkgever voldoet aan de verplichting als bedoeld in lid 1 door een collectieve pensioenvoorziening af te sluiten met de Stichting Pensioenfonds ABP ten behoeve van de werknemers die in dienst zijn van Stichting OSG en een pensioenverzekering bij De Amersfoortse voor de werknemers die in dienst zijn bij OSG Advies BV.

Artikel G-2.

De werkgever heeft een exemplaar van het pensioenreglement behorende bij de verzekeringen als bedoeld in artikel G-1 lid 1 ter inzage liggen op iedere locatie.

Artikel G-3.

De pensioenverzekeringsplicht van de werkgever als bedoeld in artikel G-1 bestaat niet voor de werknemer die niet voldoet aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

Hoofdstuk H

Werkgelegenheid

Artikel H-1

1. De werkgever draagt zorg voor een goed werkgelegenheidsbeleid waarbij zowel werkgever als werknemer een inspanningsverplichting hebben de werkgelegenheid in stand te houden. Dit betekent dat indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie, die gevolgen heeft voor minimaal 30% van de werknemers van een vestiging, dan wel voor minimaal 30% van de werknemers in een bepaalde functie, zij hierover met de vakorganisaties voortijdig overleg zal voeren teneinde een regeling voor de opvang van de personele gevolgen te treffen. Deze informatie zal door vakorganisaties, indien wenselijk, vertrouwelijk behandeld worden.
2. Ten aanzien van gewezen werknemers zijn de bepalingen en voorwaarden van de Werkloosheidswet van toepassing.
3. Voor de uitvoering van het in lid 2 bepaalde is de werkgever aangesloten bij het UWV Werkbedrijf.

Hoofdstuk I

Personeelsbeleid

Artikel I-1.

1. De werkgever beoogt met zijn personeelsbeleid het doel van de organisatie optimaal te verwezenlijken. Zij doet dit door het functioneren van de werknemers in hun arbeidssituatie te bevorderen.
2. De organisatie legt het resultaat van het gevoerde personeelsbeleid neer in een sociaal jaarverslag.

Artikel I-2.

1. De organisatie streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na.
2. Daartoe legt de organisatie in overleg met de ondernemingsraad streefcijfers vast voor groepen die zich maatschappelijk gezien in een achterstandspositie bevinden, waarbij het met name gaat om vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en allochtonen.
3. Over het daarbij te gebruiken instrumentarium voert de organisatie overleg met de ondernemingsraad.
4. In het sociaal jaarverslag genoemd in artikel I-1 lid 2 wordt het resultaat van het doelgroepenbeleid vermeld.

Artikel I-3.

De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte worden geminimaliseerd. Zij heeft daartoe een ziekteverzuimbeleid. De werknemer op zijn beurt is verplicht hier optimaal aan mee te werken.

Artikel I-4.

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie en racisme of agressief gedrag gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
2. De organisatie stelt daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling vast ter behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, racistische uitlatingen of agressief gedrag gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.

Artikel I-5.

Een werknemer wordt benoemd in één van de functies zoals opgenomen in het functiebouwwerk dat gehanteerd wordt door de werkgever en is overeengekomen met de ondernemingsraad. De functies die opgenomen zijn in het bouwwerk van de werkgever worden beschreven en gewaardeerd overeenkomstig het systeem "Functiewegen OSG", zoals overeengekomen met vakorganisaties.

Artikel I-6

1. De werkgever voert competentie management waar het uitvoeren van een beoordeling van de werknemers onderdeel van uit maakt. Het beoordelingsbeleid in dit kader wordt overeengekomen met de ondernemingsraad. Onderdeel van dit beleid is de wijze van beoordelen van de werknemers.
2. Slechts indien de werknemer een voldoende beoordeling heeft dan wel indien er geen beoordeling heeft plaats gevonden in het jaar voorafgaand aan de datum genoemd in artikel D-5, komt hij in aanmerking voor een periodiek.

Hoofdstuk J

Medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten

Artikel J-1.

De werkgever zal vergaderfaciliteiten voor het consulteren van leden aan de vakorganisaties ter beschikking stellen, mits deze bijeenkomsten buiten werktijd plaatsvinden. Tevens stelt de werkgever de vakorganisaties in de gelegenheid publicaties binnen de vestigingen bekend te maken of te verspreiden, zulks onder de beperking dat er geen strijdigheid mag zijn met de grondslag en/of doelstelling van de organisatie.

Artikel J-2.

De werkgever stelt werknemers die lid zijn van een vakorganisatie in de gelegenheid een ledenraadpleging bij te wonen voor maximaal drie keer een halve dag per jaar. Een en ander dient met toestemming van de leidinggevende te gebeuren op basis van redelijkheid en billijkheid.

Artikel J-3.

De werkgever levert een bijdrage van €4.620,- per jaar aan de vakorganisaties die bij de totstandkoming van deze CAO betrokken zijn.

Artikel J-4.

De werkgever biedt de mogelijkheid tot een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie met het brutoloon voor zover dit binnen de fiscale wetgeving is toegestaan.

Hoofdstuk K

Regelingen

Reiskosten woon/werkverkeer

Artikel K-1.

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de noodzakelijk te maken reiskosten tussen zijn woonplaats en de plaats waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht, indien deze afstand meer dan 10 kilometer is. De vergoeding is gemaximeerd op 20 kilometer reisafstand.

De vergoeding wordt maandelijks betaald volgens onderstaand schema.

Enkele reisafstand woning - werk

Aantal dagen per week	1 dag	2 dagen	3 dagen	4 dagen	5 dagen
> 10 – 15 km	€ 13,54	€ 27,08	€ 40,62	€ 54,17	€ 67,70
> 15 – 20 km	€ 18,96	€ 37,92	€ 56,87	€ 75,83	€ 94,80
> 20 km	€ 27,08	€ 54,17	€ 81,25	€ 108,33	€ 135,40

2. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt berekend op basis van de ANWB routeplanner die het aantal kilometers vaststelt tussen de woonplaats en de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
3. Bij ziekte langer dan 1 maand wordt de uitbetaling van de tegemoetkoming geblokkeerd.

4. Indien met de werknemer een andere standplaats wordt overeengekomen, ontvangt hij gedurende de eerste drie maanden de vergoeding als opgenomen in artikel K-2 voor zakelijke reis- en verblijfkosten en daarna vergoeding voor reiskosten woon/werkverkeer als opgenomen in artikel K-1 lid 1.
5. Indien in opdracht of met toestemming van de direct leidinggevende op zaterdag en/of zondag overgewerkt dient te worden, dan kunnen alle kilometers woon/werk op die dag(en) gedeclareerd worden volgens de regeling zakelijke reis- en verblijfkosten (artikel K-2).

Zakelijke reis- en verblijfkosten

Artikel K-2.

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever zakelijk moet reizen, heeft recht op een vergoeding van de noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten.
 - a. De vergoeding voor verblijfkosten wordt vastgesteld op basis van de door de Belastingdienst gehanteerde belastingvrije tarieven, maar kan daar, in overleg, vanaf wijken.
 - b. De tegemoetkoming voor reiskosten wordt met in achtneming van het bepaalde in artikel K-3 lid 2 vastgesteld op € 0,28 netto per kilometer. Dit is inclusief eventuele kosten voor parkeren. Voor de berekening van de kosten wordt uitgegaan van de werkelijk gereden zakelijke kilometers onder aftrek van de reeds ontvangen dagvergoeding woon/werkverkeer.
2. Zakelijke reiskosten gemaakt met het openbaar vervoer worden, bij indiening van het bewijs, 100% vergoed op basis van tweede klasse.
3. Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid voor zover de fiscale ruimte dit toelaat de reiskosten te salderen.

Artikel K-3.

1. Werknemers die structureel meer dan 15.000 kilometer zakelijk rijden, komen in aanmerking voor een leaseauto. Alleen op grond van zwaarwegende omstandigheden kan de directie besluiten geen leaseauto toe te kennen. De leaseregeling wordt overeengekomen met de ondernemingsraad.
2. Indien een werknemer, die in aanmerking komt voor de leaseregeling, niet kiest voor een leaseauto, dan is voor de eerste 15.000 zakelijke kilometers artikel K-2 lid 1b van toepassing. Daarnaast kan hij, in afwijking van artikel K-2 lid 1b, de kilometers vanaf 15.000 kilometer op jaarbasis declareren voor € 0,19 netto per kilometer. Dit is inclusief eventuele kosten voor parkeren.

Artikel K-4.

Indien de overheid maatregelen neemt die van invloed zijn op de fiscale mogelijkheid € 0,19 netto te vergoeden, dan zal de werkgever met de vakbonden in overleg treden over mogelijke consequenties voor de werknemers.

Artikel K-5.

Reistijd wordt in principe niet vergoed. Indien echter in opdracht van de werkgever, de werkzaamheden op een andere locatie dan de standplaats worden verricht, waardoor de reisafstand toeneemt, dan zal de reistijd die niet binnen de normale werktijd valt en op één dag meer dan een half uur extra is in vergelijking met de normale woon/werkreistijd, worden geregistreerd als werktijd voor werknemers die in salarisschaal 1 t/m 9 ingeschaald zijn. Deze extra reistijd kan als zodanig door de werknemer in tijd worden gecompenseerd.

Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel K-6.

Met ingang van 1 januari 2006 is het nieuwe ziektekostenstelsel in werking getreden. De werkgever draagt € 267,50 bruto per jaar bij aan de kosten van de werknemer, ongeacht de omvang van het dienstverband. Dit bedrag wordt in maandelijkse termijnen bij het salaris uitbetaald.

Jubileumgratificatie

Artikel K-8.

Indien een werknemer een onafgebroken dienstverband heeft van 25 jaar bij OSG dan wel bij een rechtsvoorganger dan heeft hij recht op een jubileumuitkering van een half bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld conform de mogelijkheden van de fiscale wetgeving.

Indien een werknemer een onafgebroken dienstverband heeft van 40 of 50 jaar bij OSG dan wel bij een rechtsvoorganger dan heeft hij recht op een jubileumuitkering van een bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld conform de mogelijkheden van de fiscale wetgeving.

Fietsregeling

Artikel K-9.

De werkgever heeft een fietsregeling, welke gerelateerd is aan de belastingwetgeving. Zij stemt deze regeling af met de ondernemingsraad.

Verhuiskostenregeling

Artikel K-10.

1. Een werknemer komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding indien de afstand woon/ werkverkeer door een verhuizing van meer dan 40 kilometer enkele reis teruggebracht wordt naar minder dan 10 kilometer enkele reis.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit één of beide van de volgende componenten:
 - a. de transportkosten, te weten een bedrag voor de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. de herinrichtingskosten voor zover de werknemer reeds een eigen huishouding voerde en deze in de nieuwe woning voortzet. Deze kosten worden gesteld op 6% van het jaarsalaris (bruto salaris inclusief vakantiegeld). De kosten zullen niet meer bedragen dan 6% van het tot een jaarbedrag herleide maximumsalaris van schaal 13 inclusief de hierop betrekking hebbende vakantie-uitkering en niet minder dan 6% van het tot een jaarbedrag herleide maximumsalaris van schaal 6 inclusief de hierop betrekking hebbende vakantie-uitkering.
3. De werknemer die een verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel K-12 heeft ontvangen is tot terugbetaling verplicht indien de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na de verhuizing eindigt op eigen verzoek van de werknemer dan wel door omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn.

Bedrijfshulpverlening

Artikel K-11.

De werknemer die bedrijfshulpverlener is ontvangt hiervoor een tegemoetkoming in de onkosten van € 10,- netto per maand.

Hoofdstuk L Employability

Persoonlijk budget

Artikel L-1.

Werknemers ontvangen aan het begin van ieder jaar een persoonlijk budget. Dit budget bestaat uit de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel D-14 en, voor zover er sprake is van een opbouw van compensatie als bedoeld in artikel C-8, de helft van de opgebouwde compensatiedagen in een jaar. De toevoeging aan het persoonlijk budget voor wat betreft de compensatiedagen wordt vastgesteld in een percentage van het jaarsalaris exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In januari van ieder jaar wordt het voorlopig budget vastgesteld op basis van het salaris over de maand januari van dat jaar. Dit percentage is vastgesteld op 2,308%. Dit percentage komt tot stand door de waarde van 6 compensatiedagen om te zetten in een percentage van het jaarloon, zoals dat in dit artikel berekend wordt. Voor parttimers geldt het aantal compensatiedagen, indien zij die op grond van hun arbeidsovereenkomst opbouwen, naar rato. Uiterlijk in de maand december wordt de hoogte van het persoonlijk budget over dat jaar definitief vastgesteld op basis van de werkelijke salarisgegevens van de betreffende werknemer over dat jaar.

Artikel L-2.

Het budget kan overeenkomstig de Regeling Persoonlijk Budget, nader overeen te komen met de Ondernemingsraad, aan de volgende doelen worden besteed:

- a. verlofdagen, met een maximum van 10 dagen per jaar;
- b. scholing en training;
- c. een loopbaanbegeleidingstraject;
- d. compensatie reiskosten, binnen de fiscale mogelijkheden;
- e. abonnement op vakliteratuur;
- f. levensloopregeling, binnen de fiscale mogelijkheden;
- g. uit laten betalen in geld;
- h. storten in pensioenopbouw, binnen de fiscale mogelijkheden;
- i. overige doelen, ter goedkeuring van de werkgever en voor zover dit geen fiscale consequenties heeft voor de werkgever.

Artikel L-3.

Voor het kopen van een verlofdag wordt de waarde van een dag vastgesteld door het uurloon, zoals beschreven in artikel C-7, op 1 januari van enig jaar, te vermenigvuldigen met het aantal op grond van de arbeidsovereenkomst te werken uren per dag, exclusief de te werken compensatie-uren.

Artikel L-4.

Indien de werknemer kiest voor de optie genoemd in artikel L-2, onder a dan dient hij dit vóór 1 januari van dat jaar kenbaar te maken.

Indien de werknemer op 1 januari van enig jaar nog verlofdagen, die hij heeft aangekocht uit het persoonlijk budget in voorafgaande jaren, heeft openstaan, dan kan hij voor dat betreffende

kalenderjaar niet meer verlofdagen bijkopen dan 10 dagen minus de op 1 januari nog openstaande verlofdagen uit het persoonlijk budget van voorafgaande jaren.

Artikel L-5.

Het persoonlijk budget dient jaarlijks besteed te worden. Indien de werknemer vóór 1 december van enig jaar geen bestemming van het bedrag heeft aangegeven, dan wordt het restant in december van dat jaar uitgekeerd in een bruto bedrag.

Persoonlijke competentieontwikkeling

Artikel L-6.

Voor persoonlijke competentieontwikkeling stelt de werkgever een budget ter beschikking van jaarlijks maximaal € 75.000,-. Het budget is bestemd voor persoonlijke competentieontwikkeling van de werknemer. Het budget kan besteed worden aan de meting en training van competenties. Voor wat betreft de meting van competenties kan in het bijzonder gedacht worden aan de zogenaamde EVC-procedure. Via een EVC-procedure kunnen mensen kennis en ervaring officieel laten erkennen en vast laten leggen in een Ervaringscertificaat.

Het bovengenoemde budget wordt op volgorde van aanvraag door de werkgever toegekend. Per werknemer is over een periode van 2 jaar een maximaal bedrag beschikbaar van € 1000,-. Aanvragen dienen vóór 1 oktober te worden ingediend.

Studiekostenregeling

Artikel L-7.

1. Werkgever hecht aan een gedegen scholingsbeleid als ontwikkelingsinstrument en ter motivatie van de individuele werknemer. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad aan dit beleid invulling geven.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de studiekosten voor een studie die naar het oordeel van de werkgever van belang is voor de uitoefening van de functie van de werknemer.
3. Voor de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming komen in aanmerking:
 - a. de cursus- of lesgeelden;
 - b. de examen- of diplomakosten;
 - c. studieboeken.
4. De tegemoetkoming als bedoeld in artikel K-2 lid 2 voor een cursus of opleiding wordt voor de duur van de cursus verleend.
5. Doublures in de opleiding worden niet vergoed.
6. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten ingeval:
 - a. hem op eigen verzoek of ten gevolge van een aan hemzelf te wijten omstandigheid ontslag wordt verleend vóór dat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - c. hem op eigen verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaren sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
7. De in het vorige lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in de gevallen bedoeld onder a en b tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval bedoeld onder c voor elke maand welke ontbreekt aan de in die bepaling

- genoemde termijn, tot $\frac{1}{36}$ gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten;
- c. in de gevallen waarin naar het oordeel van de werkgever van onbillijkheid sprake is.

Seniorenregeling

Artikel L-8.

1. Naast de verlofregeling uit hoofdstuk E heeft een werknemer vanaf het jaar waarin hij 55 wordt recht op 5 dagen extra verlof per jaar en vanaf het jaar waarin de werknemer 60 wordt op 10 dagen extra verlof per jaar.
2. De dagen dienen in overleg met de werkgever opgenomen te worden.

Thuis werken

Artikel L-9.

1. Met toestemming van de leidinggevende kan een werknemer, die advies- of consultancy- dan wel HR- of detachingswerkzaamheden verricht, thuis werken.
2. De werknemer die overwegend thuis werkt, wordt hiervoor gefaciliteerd door het ter beschikking stellen van een laptop, een printfaciliteit en een vergoeding voor een mobiele telefoon. Vergoedingen die in het kader van het thuis werken worden verstrekt, worden overeengekomen met de ondernemingsraad.

Hoofdstuk M

Slotbepalingen

CAO-interpretatiecommissie

Artikel M-1.

1. Indien zich problemen voordoen inzake de interpretatie van deze CAO kunnen deze door elke partij worden voorgelegd aan de door de werkgever en vakorganisaties gezamenlijk in te stellen CAO-interpretatiecommissie.
2. Deze commissie wordt samengesteld uit één lid namens de werkgever, één lid namens de vakorganisaties en een onafhankelijke voorzitter.
3. De uitspraak van deze commissie is bindend voor zowel de werkgever als de werknemer.
4. De CAO-interpretatiecommissie stelt zelf een huishoudelijk reglement vast, waarin in ieder geval wordt opgenomen op welke wijze een geschil aanhangig kan worden gemaakt en welke beslistermijnen worden gehanteerd.

Wijziging wettelijke bepaling

Artikel M-2.

Ingeval bepalingen in deze CAO in strijd zijn met wettelijke bepalingen dan wel andere van rijkswege opgelegde regels dan worden deze geacht overeenkomstig deze wettelijke bepalingen dan wel regelingen te zijn aangepast.

Hoofdstuk N

Overgangsregelingen

Garantiebepalingen nieuw functiebouwwerk

In het kader van de invoering van het nieuwe functiebouwwerk per 1 januari 2012, zijn de volgende garantiebepalingen van toepassing voor werknemers die voor 1 januari 2012 in dienst waren van de werkgever.

1. Indien de werknemer die vóór 1 januari 2012 in dienst was van de werkgever door de nieuwe inpassing in het functiebouwwerk in een lagere schaal geplaatst wordt dan voorheen, dan behoudt hij zijn salaris door naast het salaris dat hij ontvangt in de nieuwe schaal een gegarandeerde aanvulling op het salaris te ontvangen ter hoogte van het verschil in salaris in de nieuwe schaal ten opzichte van het salaris dat hij ontving in zijn oude schaal. Deze aanvulling groeit mee met de in de CAO OSG af te spreken initiële loonstijgingen.
2. Indien de werknemer die vóór 1 januari 2012 in dienst was van de werkgever door de nieuwe inpassing in het functiebouwwerk in een lagere schaal geplaatst wordt dan voorheen, en hij tevens de hoogste trede binnen zijn oude schaal nog niet heeft bereikt, dan behoudt hij zijn carrièrepatroon en het perspectief op het bereiken van het maximum in de oude schaal. Ook ten aanzien van dit maximum geldt dat de hoogte van dit maximum en de andere tredes meegroeien met de in de CAO OSG af te spreken initiële loonstijgingen.

Levensloop

Vanaf 1 januari 2012 staat de levensloopregeling niet meer open voor nieuwe deelnemers. De regeling blijft nog bestaan voor werknemers die op 31 december 2011 een saldo in het kader van deze regeling hadden staan. Indien dit minder is dan € 3000,- dan kan er niet meer bijgestort worden en eindigt de regeling per 31 december 2012. Indien werknemers een saldo hebben van € 3000,- of meer dan kunnen zij nog bijstorten. Er wordt echter geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd.

Arbeidsduur

Werknemers die in het kader van de CAO 2011 hebben gekozen om wekelijks geen compensatieverlof op te bouwen en waarbij de werkweek dus gelijk is aan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur hebben in afwijking van het gestelde in artikel E-1 recht heeft op 24 vakantiedagen van 7,6 uur per dag. Bij een deeltijd dienstverband is het recht op vakantie evenredig. Ook bij het seniorenverlof en een verlofdag opgenomen uit het persoonlijk budget geldt voor deze werknemers dat een verlofdag 7,6 uur bedraagt. Deze werknemers hebben op basis van hetgeen is bepaald in artikel C-8 geen recht op de compensatiedagen en ontvangen niet het equivalent van het bedrag van compensatiedagen in hun persoonlijk budget.

Persoonlijk budget

Werknemers die voor 1 januari 2011 in dienst zijn van de Stichting OSG ontvangen per 1 januari 2011 een extra bijdrage in het persoonlijk budget ter hoogte van 2.64615% van het maandsalaris van december van het voorafgaande jaar maal 12. Dit bedrag is ter compensatie van:

- 4 vakantiedagen in verband met het terugbrengen van het aantal vakantiedagen naar 24 per jaar;
- 6,08 uur (in verband met het vervallen van 5 mei als jaarlijkse feestdag);
- 0,8% van het loon (exclusief eindejaarsuitkering) in verband met het vervallen van de bijdrage in de levensloopregeling;

Deze werknemers kunnen in aanvulling op het bepaalde in artikel L-2 sub a, het budget besteden aan maximaal 5 extra verlofdagen per jaar. Echter, indien de werknemer op 1 januari van enig jaar nog verlofdagen, die hij heeft aangekocht uit het persoonlijk budget in voorafgaande jaren, heeft openstaan, dan kan hij voor dat betreffende kalenderjaar niet meer verlofdagen bijkopen dan 15 dagen minus de op 1 januari nog openstaande verlofdagen uit het persoonlijk budget van voorafgaande jaren.

Seniorenverlof

Voor werknemers die bij de werkgever in dienst waren op 31-12-2011 geldt in 2012 de volgende overgangsregeling voor wat betreft het toekennen van extra verlof in verband met het seniorenverlof:

Leeftijd Op 31-12-12	Betaald verlof	Verlof met 50% eigen bijdrage
50 jaar	3 dagen	3 dagen
51 jaar	3 dagen	3 dagen
52 jaar	6 dagen	3 dagen
53 jaar	6 dagen	3 dagen
54 jaar	9 dagen	5 dagen
55 jaar	9 dagen	5 dagen
56 jaar	12 dagen	5 dagen
57 jaar	12 dagen	5 dagen
58 jaar	15 dagen	5 dagen
59 jaar	15 dagen	10 dagen
60 jaar	15 dagen	10 dagen

Voor de werknemer die op 31-12-2011 bij de werkgever in dienst was geldt voor 2013 en de jaren

daaropvolgend dat het betaalde verlof jaarlijks gelijk blijft aan het aantal waar de werknemer in 2012 recht op heeft conform bovenstaand overzicht, tenzij de werknemer op basis van het bepaalde in artikel L-8 recht heeft op een hoger aantal extra verlofdagen. Het verlof met eigen bijdrage blijft jaarlijks gelijk aan het aantal waar de werknemer in 2012 recht op heeft conform bovenstaand overzicht. De werknemer dient ieder jaar in januari aan te geven of hij van de mogelijkheid van verlof met een eigen bijdrage gebruik wenst te maken.

Voor werknemers die in het verleden gekozen hebben voor BAPO geldt de seniorenregeling niet.

Voor werknemers die tot 1 januari 2009 in dienst waren van OSB en die op 1 januari 2005 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt geldt het volgende:

Voor 1 maart 2005 heeft de werknemer zijn keuze bepaald of hij per direct gebruik wil maken van de BAPO-regeling dan wel dat hij aanspraak maakt op de seniorenregeling zoals die opgenomen is in deze CAO. De mogelijkheid van opbouw van uitgestelde BAPO is daarmee vervallen. Werknemers die reeds uitgestelde BAPO hebben opgebouwd behouden het recht tot opbouw en kunnen dit opnemen op het moment dat zij dit wensen, mits dit in overleg gebeurt met de leidinggevende.

Voor werknemers die in het kader van de overgangsregeling van de CAO OSG 2005 gekozen hebben voor BAPO geldt het volgende:

- a. Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren verandert er niets. Zij kunnen aanspraak blijven maken op de bestaande prepensioenregeling. Zij kunnen daarnaast, net als ieder ander, sparen voor de levensloopregeling.
- b. Voor werknemers die op 31 december 2004 minimaal 50 jaar en nog geen 55 jaar waren geldt een overgangsregeling in het kader van de pensioenwetgeving. Werknemers die gekozen hebben voor uitgestelde BAPO kunnen deze uitgestelde BAPO aanwenden voor de levensloopregeling. De werkgever zal het gekapitaliseerde BAPO-aandeel storten in de levensloop indien de werknemer de daarbij behorende eigen bijdrage heeft gestort. Het maximum van 12% sparen over het brutoloon per jaar geldt voor deze leeftijdsgroep niet. Wel kan er maximaal 210% van het jaarinkomen worden gespaard. Werknemers die gekozen hebben voor gebruikmaking van het BAPO-verlof, en waarbij er dus geen bedrag in de levensloopregeling wordt gestort, kunnen het opgebouwde spaarsaldo zodanig opnemen dat zij minimaal 50% van de voor hen normale arbeidstijd blijven werken.

Onkostenvergoeding

Werknemers die op 31-12-2010 in aanmerking kwamen voor een vaste onkostenvergoeding behouden deze vergoeding.

Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Werknemers die op 31-12-2010 een pensioenverzekering hebben bij De Amersfoortse en recht hebben op de collectieve verzekering in verband met het WGA-hiaat en een WIA-bodemverzekering, gefinancierd door de werkgever, die behouden dit recht.

Reistijd

Werknemers die voor 1 januari 2011 in dienst zijn van de Stichting OSG en zijn ingeschaald in schaal 10 of hoger en vóór 1 januari 2011 reeds aanspraak maakte op de compensatie als bedoeld in artikel K-5, behouden deze aanspraak gedurende het kalenderjaar 2011 indien zij in opdracht van de werkgever, de werkzaamheden verrichten op een andere locatie dan de standplaats

waardoor de te maken reisafstand toeneemt, deze reistijd niet binnen de normale werktijd valt en voor zover deze reistijd op één dag meer dan een half uur extra is in vergelijking met de normale woon/werkeistijd. Vanaf het kalenderjaar 2012 geldt dat deze aanspraak op compensatie wordt behouden voor zover de reistijd als bedoeld in de vorige volzin meer dan één uur extra is in vergelijking met de normale woon/werkeistijd. Deze extra reistijd kan als zodanig door de werknemer in tijd worden gecompenseerd.

Eindejaarsuitkering

In het kader van de eindejaarsuitkering behouden de werknemers van oud-OSB (op 31 december 2004 in dienst van OSB) vooraansnog een nominale uitkering ter hoogte van:

schaal 1 t/m 5: € 747,- bruto

schaal 6 t/m 8: € 702,- bruto

Indien de eindejaarsuitkering in de toekomst wijzigt dan zal ook dit onderdeel van de uitkering meegenomen worden.

Deze eindejaarsuitkering wordt toegevoegd aan het persoonlijk budget.

Verlengingsdagen

ROB kende in haar rechtspositieregeling verlengingsdagen. Deze dagen vervallen. Het aantal vakantiedagen gaat van 24 naar 28 per 1 januari 2005. De verlengingsdagen zijn hierin verdisconteerd. Werknemers van oud-ROB die op het moment van ingang van de CAO OSG 2005 56, 57, 58 of 59 jaar zijn houden recht op 1 extra verlofdag. Werknemers van ROB die op het moment van ingang van de CAO 60 jaar zijn of ouder houden recht op 2 extra verlofdagen.

Toelageregeling

Werknemers die op het moment van ingaan van de eerste CAO OSG in aanmerking kwamen voor de toelageregeling, die behouden dit recht. Voor werknemers die hier nog niet eerder een beroep op hebben gedaan vervalt de regeling.

Bindingstoelage

De bindingstoelage vervalt in de CAO.

Werknemers die op het moment dat de CAO in werking treedt recht hebben op een bindingstoelage krijgen dit gecompenseerd door middel van een maandelijkse toelage op het salaris.

Individuele rechten

Voor zover met een werknemer een regeling is getroffen waarin in deze CAO niet wordt voorzien, blijft deze regeling voor de individuele werknemer gelden.

Hoofdstuk O

Overgangsregelingen

(van toepassing op werknemers die voor 1 januari 2009 aangesloten waren bij het pensioenfonds PGGM)

Pensioenregeling

Werknemers die tot 1 januari 2009 in dienst waren van ROB, geboren op of na 1 januari 1949 en een pensioenopbouw hebben bij PGGM zijn per 1 januari 2009 met hun pensioenregeling overgegaan naar het pensioenfonds ABP.

Voor een aantal werknemers gelden de volgende overgangsregelingen:

1. Werknemers geboren in 1949: zij worden gecompenseerd in hun flex-pensioen waar zij bij PGGM recht op hadden. Op 1 januari 2009 konden zij uitreden met een flex-uitkering gelijk aan de uitkering van hun flex bij PGGM op 60-jarige leeftijd. Werknemers konden ook in dienst blijven en tevens aanspraak maken op het bij PGGM opgebouwde flexpensioen.
2. Werknemers die aan contante waarde per saldo (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen) meer inleveren dan € 750,- bruto en die tevens in dienst waren voor de fusiedatum van ROB en OSB, zijnde 12 september 2002. Deze werknemers ontvangen een bedrag ineens als koopsom ter hoogte van het bedrag dat is vastgesteld in de Totaalsamenvatting van 28 maart 2007 (een berekening van Pensioenadviesbureau Akkermans en partners).

Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1949 zijn op 1 januari 2009 bij PGGM OBU-gerechtigd. Zij kunnen gebruik maken van het OBU-recht. Daarnaast is het mogelijk het dienstverband met OSG te continueren.

Voor alle werknemers die overgegaan zijn naar het ABP heeft de werkgever een verzekering afgesloten bij Loyalis op haar kosten, zodat de verzekering voor arbeidsongeschiktheid minimaal gelijk blijft op het moment van overgang.

Het uitgangspunt voor de overdracht zijn de door Pensioenadviesbureau Akkermans en Partners uitgevoerde berekeningen, waartoe het rapport van 20 december 2006 en de Totaalsamenvatting van 28 maart 2007 behoren. In die gevallen waarin een voor de individuele werknemer onbillijke situatie is ontstaan als gevolg van een belangrijke negatieve afwijking tussen de voor hem berekende bedragen en de daarmee corresponderende werkelijke bedragen op het moment van overdracht, kan de betrokken werknemer de werkgever binnen drie maanden na ontvangst van de berekening schriftelijk verzoeken naar redelijkheid en billijkheid een compensatie te treffen voor het geldende verschil.

Loongebouw

Op 1 januari 2009 zijn werknemers die overstappen van PGGM naar ABP in het bestaande loongebouw van OSG geplaatst. Het ROB loongebouw is vervallen. De werknemers betalen, net als alle werknemers die aangesloten zijn bij het ABP, pensioenpremie. Het brutosalaris is aangepast zodat er netto geen achteruitgang plaats heeft gevonden. Er kan een onderscheid gemaakt worden

tussen drie groepen werknemers:

1. Werknemers die er door de inschaling op vooruit zijn gaan: zij houden die vooruitgang.
2. Werknemers die er per maand netto € 10,- of minder op achteruit gaan. Zij hebben een eenmalige netto afkoopsom ter hoogte van de achteruitgang x 12 maanden x 10 jaar ontvangen. Indien een werknemer binnen drie jaar na uitbetaling uit dienst gaat, dan dient hij het bedrag, evenredig verdeeld over drie jaar, terug te betalen.
3. Werknemers die er meer dan € 10,- op achteruit gaan: zij ontvangen een netto toelage ter hoogte van de achteruitgang op de datum van invoering. De toelage is een nominaal bedrag en zal niet worden afgebouwd of geïndexeerd en is pensioengevend.

De overgang van het loongebouw heeft plaats gevonden op basis van de salarisschalen en salarissen op 1 januari 2009.

CONCEPT

Hoofdstuk P

Protocol

Werkkostenregeling

In 2013 worden door de werkgever voorbereidingen getroffen voor invoering van de werkkostenregeling bij OSG. De invoering zal plaats vinden per de datum dat dit wettelijk verplicht wordt.

Mobiliteitsbeleid/vitaliteitmanagement

In 2013 zullen randvoorwaarden geformuleerd worden ten behoeve van een mobiliteitsbeleid in brede zin. Daarbij komen in elk geval thema's als demotie, interne mobiliteit, outplacement e.d. aan de orde.

CONCEPT

Hoofdstuk Q

Bijlagen

- Bijlage 1 : carrièrepatronen OSG 2013*
Bijlage 2 : werktijdenregeling OSG
Bijlage 3 : levensloopreglement OSG

CONCEPT

Carrièrepatronen OSG 2013

Schaal 1-functie		Schaal 2-functie		Schaal 3-functie		Schaal 4-functie	
schaal	Maand Salaris	schaal	maand salaris	Schaal	Maand Salaris	Schaal	Maand salaris
1 - 0	1539	2 - 0	1571	2 - 0	1571	3 - 0	1602
1 - 1	1602	2 - 1	1638	3 - 2	1700	4 - 1	1669
1 - 2	1669	2 - 2	1700	3 - 3	1771	4 - 2	1736
1 - 3	1700	2 - 3	1771	3 - 4	1869	4 - 3	1817
1 - 4	1736	2 - 4	1817	3 - 5	1935	4 - 4	1935
1 - 5	1771	2 - 5	1869	3 - 6	1998	4 - 5	1998
1 - 6	1817	2 - 6	1935	3 - 7	2058	4 - 6	2059
		2 - 7	1998	3 - 8	2119	4 - 7	2119
				3 - 9	2174	4 - 8	2174
						4 - 9	2233
						4 - 10	2288
Schaal 5-functie		Schaal 6-functie		Schaal 7-functie		Schaal 8-functie	
schaal	Maand Salaris	schaal	maand salaris	Schaal	Maand Salaris	Schaal	Maand Salaris
4 - 0	1638	5 - 0	1700	6 - 0	1817	7 - 0	2058
4 - 1	1669	5 - 1	1771	6 - 1	1869	7 - 1	2119
5 - 1	1771	6 - 2	1998	6 - 2	1998	7 - 2	2233
5 - 2	1869	6 - 3	2119	7 - 2	2233	8 - 1	2464
5 - 3	1998	6 - 4	2174	7 - 3	2344	8 - 2	2581
5 - 4	2058	6 - 5	2233	7 - 4	2404	8 - 3	2704
5 - 5	2119	6 - 6	2288	7 - 5	2464	8 - 4	2779
5 - 6	2174	6 - 7	2344	7 - 6	2521	8 - 5	2846
5 - 7	2233	6 - 8	2404	7 - 7	2581	8 - 6	2903
5 - 8	2288	6 - 9	2464	7 - 8	2642	8 - 7	2967
5 - 9	2344	6 - 10	2521	7 - 9	2704	8 - 8	3031
5 - 10	2404			7 - 10	2779	8 - 9	3086
						8 - 10	3144
Schaal 9-functie		Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie	
schaal	Maand Salaris	schaal	maand salaris	Schaal	Maand Salaris	Schaal	Maand Salaris
8 - 0	2344	8 - 0	2344	10 - 0	2464	11 - 0	3317
8 - 1	2464	10 - 1	2581	10 - 1	2581	11 - 1	3443
9 - 1	2704	10 - 2	2704	10 - 2	2704	11 - 2	3555
9 - 2	2846	10 - 3	2846	10 - 3	2846	11 - 3	3667
9 - 3	2967	10 - 4	2967	10 - 4	2967	11 - 4	3780
9 - 4	3086	10 - 5	3086	10 - 5	3086	11 - 5	3903
9 - 5	3204	10 - 6	3204	10 - 6	3204	12 - 1	4149
9 - 6	3317	10 - 7	3317	11 - 1	3443	12 - 2	4266
9 - 7	3443	10 - 8	3443	11 - 2	3555	12 - 3	4383
9 - 8	3555	10 - 9	3555	11 - 3	3667	12 - 4	4496
		10 - 10	3667	11 - 4	3780	12 - 5	4616
		10 - 11	3780	11 - 5	3903	12 - 6	4732
		10 - 12	3904	11 - 6	4028	12 - 7	4847
				11 - 7	4149	12 - 8	4965
				11 - 8	4266	12 - 9	5110
				11 - 9	4383	12 - 10	5184
				11 - 10	4496		
				11 - 11	4556		
Incl. bin- dingstoel.	3572						

Schaal 13-functie		Schaal 14-functie		Schaal 15-functie	
schaal	Maand Salaris	schaal	maand salaris	Schaal	Maand Salaris
12 - 0	4028	13 - 0	4616	14 - 0	4847
12 - 1	4149	13 - 1	4686	14 - 1	4965
12 - 2	4266	14 - 1	4965	14 - 2	5110
12 - 3	4383	14 - 2	5110	15 - 1	5403
12 - 4	4496	14 - 3	5256	15 - 2	5551
13 - 1	4686	14 - 4	5403	15 - 3	5698
13 - 2	4847	14 - 5	5535	15 - 4	5853
13 - 3	4965	14 - 6	5698	15 - 5	6013
13 - 4	5110	14 - 7	5853	15 - 6	6177
13 - 5	5256	14 - 8	6013	15 - 7	6373
13 - 6	5403	14 - 9	6177	15 - 8	6577
13 - 7	5551			15 - 9	6785
13 - 8	5620				

CONCEPT

1. Een volledig dienstverband bedraagt 38 uur.
2. Een werknemer werkt in principe per week 40 uur (werkweek). Per dag mag hij maximaal 8,5 uur werken, tenzij hij in opdracht van de werkgever meer werkt.
3. De tijden waarop een medewerker in ieder geval aanwezig moet zijn (bloktijden):
 - 09.00 uur – 12.00 uur;
 - 13.30 uur – 16.00 uur.
4. De werknemer is flexibel in de invulling van zijn werktijden mits:
 - de begintijd ligt tussen 7.30 uur en 9.00 uur;
 - de eindtijd ligt tussen 16.00 uur en 18.00 uur;
 - de vestiging tussen 8.00 uur en 17.00 uur bereikbaar is;

De begin- en eindtijd per dag wordt met de leidinggevende afgestemd.

5. In principe werkt de werknemer in een met zijn leidinggevende overeengekomen rooster. De werknemer kan op eigen initiatief met in achtneming van het gestelde onder 2, per week meer of minder uren werken dan 40 uur. De per week meer of minder gewerkte uren dan 40 uur worden verrekend via een saldo plus-/minuren. Dit saldo plus-/minuren mag nooit meer bedragen dan 10 uur en niet minder dan -4 uur. De opname van deze uren gebeurt met inachtneming van de overige artikelen uit deze regeling. Aan het einde van het kalenderjaar moet het saldo plus/minuren 0 zijn.
6. Verlof wordt in dagdelen (4 uur) dan wel uren opgenomen. Indien een werknemer tijdens een bloktijd, waarin hij gewoonlijk werkt, niet werkt, dan neemt hij daarvoor verlof op.

Plus- en minuren kunnen per kwartier worden opgebouwd en opgenomen.
7. Het opnemen van overwerkuren en plus-/minuren tijdens de bloktijden dient afgestemd te worden met de leidinggevende, zodat de continuïteit van de afdeling gewaarborgd blijft.
8. De werknemer kan in incidentele gevallen zijn direct leidinggevende verzoeken om afwijking van het bepaalde in deze werktijdenregeling. Indien de werknemer en de direct leidinggevende niet tot overeenstemming komen in deze dan kan de werknemer zijn verzoek richten aan de voor de vestiging verantwoordelijke leidinggevende.
9. De uitvoering van deze regeling wordt in het voorjaar van 2014 door de werkgever en vakorganisaties geëvalueerd.

LEVENSLLOOPREGELING OSG

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : OSG (bestaande uit de stichting OSB en de Stichting ROB), waarbij de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooprekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening -levenslooprekening- waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering -levensloopverzekering- waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

1. De werknemer, in dienst bij OSG, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.

4. De werknemer verklaart zich door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
5. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier voor de levensloopregeling, dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de deelnemer wel aanspraken heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaard hij schriftelijk aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is het jaar is geweest en hoeveel jaar hij deelgenomen heeft en verklaart hij jaarlijks wat de omvang daarvan op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is.
6. De deelnemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 4 Inhouding op bruto loon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar;
 - b. het onder a. genoemde maximumpercentage van 12% geldt niet voor de werknemer die is geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955, hij kan tot 100% van zijn salaris inleggen;
 - c. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. Ten behoeve van de in het vorige lid genoemde inhouding kan de werknemer gebruik maken van één of meer van de volgende bronnen:
 - a. het vaste maandsalaris;
 - b. de eindejaarsuitkering;
 - c. het vakantiegeld;
 - d. overwerkvergoeding;
 - e. bovenwettelijke vakantiedagen;
 - f. uitgestelde BAPO voor werknemers geboren voor 1 januari 1950, die vallen onder de overgangsregeling (hoofdstuk N CAO); OSG zal het gekapitaliseerde BAPO-aandeel storten in de levensloop indien de werknemer de daarbij behorende eigen bijdrage gestort heeft;
 - g. 0,8% werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling voor werknemers die daar op grond van de CAO OSG recht op hebben.
3. De hoogte van de inhouding wordt door de deelnemer bij het verzoek tot deelname op het aanmeldingsformulier vastgelegd in een nominaal bedrag per jaar of per maand met de daarbij te gebruiken bronnen dan wel als percentage van het brutoloon.
4. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Artikel 5 Wijze van sparen

1. Het ingehouden loon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening gestort of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer gestort, bij de instelling.
2. De op de levenslooptekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden door de instelling op de levenslooptekening bijgeschreven.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.

4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

CONCEPT

Artikel 6 Opname van tegoed

1. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra verlof.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden.
3. Het loon gedurende de periode van extra verlof bedraagt, tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

Artikel 7 Afkoop

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.
3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooptegoed in brengen in de levensloopregeling bij de nieuwe de werkgever.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld. Een verklaring van erfrecht dient tenminste overlegd te worden.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8 Verlof

1. De werknemer kan in overleg het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof. In beginsel wordt toestemming voor verlof verleend als voldaan wordt aan de voorwaarden van de Wet arbeid en zorg of aan de voorwaarden zoals opgenomen in de CAO en interne regelingen opgenomen in de Personeelswijzer, tenzij een zwaarwegend belang van de werkgever zich hiertegen verzet. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werknemer kan per jaar levenslooptegoed opnemen voor een periode van minimaal 4 weken ten behoeve van de in artikel 9 genoemde levensloopdoelen. Indien het verlof wordt aangewend voor zorgverlof dan kan hiervan worden afgeweken (kortere periodes, resp. deeltijdverlof is dan mogelijk).
3. Als de werknemer tijdens het overeengekomen levensloopverlof ziek wordt, dan wordt het verlof na zes weken ziekte opgeschort. Gedurende de eerste zes weken is er daardoor geen recht op loondoorbetaling. Voor werknemers met deeltijdverlof geldt hetzelfde ten aanzien van de op te nemen verlofuren: de eerste zes weken van ziekte bestaat er geen recht op loondoorbetaling over de verlofuren. Gedurende de verlofperiode blijft in geval van ziekte het bepaalde met betrekking tot controle en reïntegratie (Poortwachter) in de CAO, respectievelijk in het verzuimreglement, onverkort van toepassing.
4. Na zes weken ziekte zal de werkgever het te derven loon voor de helft door betalen en worden de verlofuren voor dat deel opgeschort. De andere helft is voor rekening van de werknemer.
5. Indien het levensloopverlof wordt opgenomen als een vorm van prepensioen, met de intentie na het verlof niet meer terug te keren in het arbeidsproces, dan zijn artikel 8 lid 4 en artikel 8 lid 5 niet van toepassing. Door ziekte ontstaat er in dat geval geen recht op opschorting van verlof c.q. loondoorbetaling.

Artikel 9 Behoud functie

1. Een werknemer die verlof opneemt ingevolge deze levensloopregeling behoudt bij terugkeer van verlof een garantie op de functie die hij bij aanvang van het verlof vervulde, tenzij lid 2 van dit artikel van toepassing is.
2. Indien er gedurende de verlofperiode arbeidsplaatsen vervallen doet de werknemer, afhankelijk van het reorganisatieplan, mee in de bepaling van boventaligheid als ware hij niet met verlof.

Artikel 10 Levensloopdoelen

1. Langdurig voltijdsverlof

a. Loopbaanonderbreking

De duur van dit verlof bedraagt minimaal 4 weken en maximaal 8 maanden. Het verlof kan, gecombineerd met andere vormen van verlof worden opgenomen. Indien daarvan sprake is geldt daarvoor ook in totaal de maximale termijn van 8 maanden. De loopbaanonderbreking kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

b. Vroegpensioen

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij voordat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt verlof zal opnemen. De duur van dit verlof is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Indien een werknemer eenmaal dit verlof opneemt met de intentie daaraan aansluitend met pensioen te gaan, dan is dit besluit in een later stadium niet meer te wijzigen. Het vroegpensioen kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

c. Zorgverlof

De werknemer die recht heeft op kortdurend zorgverlof, heeft gedurende maximaal 10 dagen per jaar recht op 70% van het salaris voor zover dit salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale verzekering, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Vanaf 10 dagen is sprake van langdurend (onbetaald) zorgverlof. Dit onbetaalde zorgverlof kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

d. Ouderschapsverlof

De werknemer die aanspraak kan maken op ouderschapsverlof, kan de uitkering uit de levensloopregeling inzetten voor financiering van het ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof kan in voltijd verlof worden opgenomen.

Werknemers die aldus gebruik maken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof, krijgen een fiscaal voordeel.

2. Langdurig deeltijdverlof

a. Deeltijd vroegpensioen

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij voorafgaande aan het bereiken van de 65 jarige leeftijd deeltijd verlof zal opnemen. De omvang en de duur van het deeltijd verlof zijn onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Het deeltijd verlof moet minimaal één dag per week bedragen (bij parttimers naar rato). Het deeltijdverlof kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

b. Deeltijdverlof

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij deeltijd verlof opneemt. De duur van dit deeltijd verlof bedraagt minimaal 4 weken en maximaal 8 maanden. Het verlof

kan, gecombineerd met andere vormen van verlof worden opgenomen. Indien daarvan sprake is geldt daarvoor ook in totaal de maximale termijn van 8 maanden. Het deeltijd verlof kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

c. Deeltijd zorgverlof

De werknemer die recht heeft op kortdurend zorgverlof, heeft gedurende maximaal 10 dagen per jaar recht op 70% van het salaris voor zover dit salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale verzekering, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Vanaf 10 dagen is sprake van langdurend (onbetaald) zorgverlof. De werknemer kan met de werkgever aansluitend aan het voltijd zorgverlof deeltijd zorgverlof overeenkomen. De omvang en de duur van het deeltijd zorgverlof zijn onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Het deeltijd zorgverlof kan worden gefinancierd met een uitkering uit de levensloopregeling.

d. Ouderschapsverlof

De werknemer die aanspraak kan maken op ouderschapsverlof, kan de uitkering uit de levensloopregeling inzetten voor financiering van het ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof kan zowel in voltijd als in deeltijd worden opgenomen.

Werknemers die aldus gebruik maken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof, krijgen een fiscaal voordeel.

Artikel 11

1. In overleg tussen werkgever en vakorganisaties kan tot tussentijdse wijziging van dit reglement worden besloten. De overeengekomen wijziging treedt niet eerder in werking dan de dag waarop tussen werkgever en vakorganisaties overeenstemming is bereikt.
2. Wijzigingen in wetgeving en fiscaliteit die van invloed zijn op het bepaalde in deze regeling worden niet automatisch overgenomen maar zullen onderwerp van overleg met de vakorganisaties zijn.
3. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 12

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006.