

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

© Dit CAO-boekje is een uitgave van partijen bij de CAO voor het Orgelbouwbedrijf in Nederland. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, opname in een geautomatiseerd gegevensbestand, of op welke andere wijze ook, zonder toestemming van CAO-partijen.

INHOUDSOPGAVE

<u>Artikel</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Pagina</u>
1	Definities	
2	Werkings sfeer	
3	Rechten en verplichtingen werkgever en werknemer	
4	Indiensttreding en ontslag	
5	Arbeidsduur	
6	Overwerk en verschoven uren	
7	Zon- en feestdagen	
8	Vakantie	
8A	Geoorloofd verzuim	
9	Vakantietoeslag	
10	Functionies, niveaugroepen en salarissen	
10A	Salariswijzigingen tijdens contractduur	
10B	Bedrijfsspaarregelingen (<i>vervallen</i>)	
10C	Vakbondscontributie via brutosalaris	
11	Scholing	
12	Werken buiten de gemeente	
12A	Reiskostenvergoeding	
13	Gereedschap en werkkleding	
14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	
15	Ongevallenverzekering	
16	Ziektekostenverzekering	
17	Uitkering bij overlijden	
18	Pensioen	
19	Werkgeversbijdrage	
20	Arbeidsomstandigheden zorg	
21	Bedrijfshulpverlening	
22	Vakbondsactiviteiten	
23	Kinderopvang	
24	Antidiscriminatie	
25	Dispensatie- en geschillencommissie	
26	Duur van de overeenkomst	
 <u>Bijlagen</u>		
1	Salarisschalen	
2	Functionieniveau	
2A	Opleidings- en ervaringsjaren in de aanloopschaal	
3	Veiligheid	
4	Protocollen	
5	Belangrijkste aanbevelingen uit het onderzoek naar het werken met lood	
6	Wet Arbeid en Zorg	
7	Informatie over pensioenen	
8	Belangrijke adressen	

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND

Tussen de ondergetekenden:

Vereniging van Orgelbouwers in Nederland, gevestigd te 's-Gravenhage,
als partij enerzijds

en

FNV, gevestigd te Woerden,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

elk als partijen anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Een artikel, deel van artikel, protocol of bijlage gemerkt met een sterretje (*) is gewijzigd ten opzichte van de vorige CAO

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met het uitoefenen van een orgelbouwbedrijf;
- b. onderneming : het bedrijf van de werkgever;
- c. vakbond : elk der partijen anderzijds;
- d. werknemer : iedere medewerker/-ster in dienst van de werkgever, met uitzondering van:
 - vakantiewerkers;
 - stagiaires,met dien verstande dat artikel 10 lid 1 tot en met 4 niet van toepassing is op het administratief, leidinggevend en toezichthoudend personeel en tekenaars;
- e. maand : kalendermaand;
- f. week : een periode van 7 etmalen, waarin het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. dag : de tijdsduur of dienst die de werknemer volgens dienstrooster in een periode van 24 uur werkt;
- h. dienstrooster : een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- i. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- j. roostervrije dag : een dag, in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld, waarop de werknemer vrij heeft met behoud van salaris.
Kan de werknemer om welke reden dan ook deze dag niet genieten, dan heeft hij geen recht op een vervangende vrije dag;
- k. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage 1;
- l. uursalaris : schaalsalaris;
- m. jaarsalaris : 52,14 x normale arbeidsduur x uursalaris;
- n. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

ARTIKEL 2 - WERKINGSSFEER

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers als bedoeld in artikel 1 - Definities.
2. Met de omschrijving "het uitoefenen van het orgelbouwbedrijf" als genoemd in artikel 1, wordt bedoeld:
 - a. het bouwen van pijporgels, met uitzondering van draaiorgels;
 - b. het ten behoeve van derden verrichten van herstel-, restauratie- en onderhoudswerkzaamheden aan orgels onder a. genoemd.

ARTIKEL 3 - RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER

1. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst mogen in positieve zin afwijken van deze CAO.
2. De werkgever zal bij het inlenen van arbeidskrachten van een uitzendbureau alleen gebruik maken van uitzendbureaus die NEN 4400-1 genormeerd zijn.
- *3. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. Deze mogelijkheid geldt echter niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
4. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, niet zijnde kennis verworven uit de opleiding en behorende tot de inhoud van de opleiding.
5. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever verboden arbeid voor derden te verrichten, noch als zelfstandige een bedrijf te voeren het orgelvak betreffende.
6. Ingeval van economisch onvermijdelijk ontslag zal de werkgever de betrokken werknemer actief begeleiden bij de overgang naar ander werk.
7. Een werknemer die om economische redenen zijn baan verliest geniet de voorkeur indien binnen 1 jaar weer personeel wordt aangetrokken.

ARTIKEL 4 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking zal een proeftijd gelden, tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, korter dan zes maanden, kan geen proeftijd worden bedongen.

De wettelijke termijnen voor een proeftijd zijn:

duur van de arbeidsovereenkomst	maximum proeftijd
onbepaalde tijd	2 maanden
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar, maar langer dan 6 maanden	1 maand
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden

3. De dienstbetrekking van de werknemer, voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt conform artikel 668a van het BW de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.

*Vanaf 1 juli 2015 treedt de Wet Werk en Zekerheid (wet van 14 juni 2015, Stb. 2014, 216) in werking. Vanaf deze datum geldt:

De dienstbetrekking van de werknemer, voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, geldt conform artikel 668a van het BW de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.

4. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, eindigt:
- a.1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn zoals genoemd in artikel 7:672 van het BW. Volgens dit BW-artikel bedraagt de termijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - 15 jaar of langer: 4 maanden
- Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst van de werkgever is gekomen, geldt een opzegstermijn voor de werkgever van 3 maanden.

- a.2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van een termijn van 1 maand.
- b. van rechtswege, bij het overlijden van de werknemer;
- c. door opzegging bij het bereiken van de arbeidsongeschiktheidsduur van 2 jaren;
- d. van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
- e. door ontbinding door de rechter

ARTIKEL 5 - ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
De maximum arbeidstijd per dienst is 9 uur. Bij incidenteel overwerk (alleen voor werknemers van 18 jaar en ouder) is dit 11 uur.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur voor de werknemer die regelmatig buiten de gemeente werkt, gemiddeld maximaal 45 uur per week op jaarbasis bedragen. De maximum arbeidstijd per week bij incidenteel overwerk is 54 uur. De maximum arbeidstijd in een periode van 13 weken bij incidenteel overwerk is gemiddeld 45 uur per week. Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt dat de maximale werkweek van 45 uur inhoudt dat zij niet meer dan 160 uur per 4 weken mogen werken en dat zij geen overwerk mogen verrichten.
3. De arbeidsduur voor leerplichtigen bedraagt 3/5 van de normale arbeidsduur.
4. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur.
5. De minimale onafgebroken rusttijd per dag is 11 uur per 24 uur. Gedurende een week mag dit ten hoogste één maal worden ingekort tot 8 uur.
De minimale aangesloten rusttijd per week is 36 uur in een periode van 7 dagen of 60 uur in een periode van 9 dagen.
6. a. De roostervrije tijd bedraagt 10 dagen.
b. Roostervrije tijd kan door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld, met in achtneming van het navolgende:
 - *- Van de roostervrije dagen kunnen er 2 niet collectief worden vastgesteld.
 - In jaren waarin één van beide kerstdagen in het weekend valt kan 1 dag niet collectief worden vastgesteld.
 - In jaren waarin beide kerstdagen in het weekend vallen kunnen alle dagen door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld.
- c. Na overleg met en met instemming van de werknemer mag per jaar op één roostervrije dag gewerkt worden. Op deze dag ontvangt de werknemer een toeslag van 100% van het voor hem geldende dagloon of ontvangt de werknemer een vervangende roostervrije dag.
7. De Wet Aanpassing Arbeidsduur (19 februari 2000, staatsblad 2000, nr. 114) wordt gevolgd. In afwijking van artikel 2 lid 12 van deze wet, gelden de bepalingen ook voor ondernemingen in de zin van deze CAO met minder dan 10 werknemers.
8. De werknemer met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere dringende persoonlijke omstandigheden komt met de werkgever in redelijk overleg tot aangepaste

arbeidstijden. Bij dat overleg zullen aard en belang van de functie voor de werkorganisatie worden betrokken.

9. De werknemer heeft het recht om een vooraf afgesproken periode (tot maximaal 3 maanden) in deeltijd te gaan werken, waarna het voltijd contract automatisch weer ingaat. Op deze regeling kan ten hoogste een maal per drie jaar een beroep worden gedaan.
10. Elk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van de werknemer, zodanig dat het aantal uren wordt verminderd, wordt door de werkgever in principe gehonoreerd. Voorwaarde is dat het verzoek tijdig en in overleg is ingebracht en dat er geen zwaarwegend bedrijfsbelang wordt getroffen.

ARTIKEL 6 - OVERWERK EN VERSCHOVEN UREN

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale arbeidsduur op jaarbasis wordt overschreden.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. arbeid boven de normale arbeidsduur van minder dan één kwartier per dag;
 - b. arbeid welke verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht. De maximale arbeidstijden in geval van overwerk zijn beschreven in artikel 5 lid 2. De werknemer heeft in overleg met de werkgever de keuze overwerk te compenseren in vrije tijd met behoud van salaris in die zin, dat voor elk gewerkt overuur 1 uur vrije tijd wordt gegeven of overwerk te laten betalen met het normale uursalaris, waarop de volgende toeslag wordt betaald:
 - a. 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag van 00.00 - 06.00 uur;
 - b. 25% voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 50% voor de uren op zaterdag 00.00 tot 12.00 uur;
 - d. 100% voor de uren op zaterdag en voor de uren op zondag;
 - e. 200% voor de uren op een feestdag.Opeenstapeling van a t/m e vindt niet plaats.
4. Het overwerk wordt ten hoogste binnen drie maanden nadat het is verricht afgerekend.
5. Indien op verzoek van de werkgever de normale werktijd gedurende drie of meer dagen in een week wordt verschoven tussen 6.00 uur en 22.00 uur, dan zal vanaf de eerste dag, voor de uren voor 7.00 uur en na 19.00 uur een toeslag van 10% worden betaald.
6. Het verschuiven van de arbeidstijd door de werknemer in verband met acute zorgtaken is bespreekbaar. Indien werkgever en werknemer hierover niet tot overeenstemming komen, staat de mogelijkheid open tot een verzoek om een uitspraak van de dispensatiecommissie (zoals genoemd in artikel 25). Indien, op het moment dat de verschuiving van de arbeidstijd acuut noodzakelijk is, de werkgever desgevraagd nog geen toestemming heeft gegeven, heeft de werknemer het recht om de verschuiving voorlopig toch door te laten gaan. Wanneer de dispensatiecommissie naderhand beslist dat de verschuiving onterecht heeft plaatsgevonden, dient de werknemer alsnog de verloren tijd in te halen.

ARTIKEL 7 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Slechts in bijzondere gevallen en met instemming van de betrokken werknemer(s), is in afwijking op deze regel arbeid op zon- en feestdagen mogelijk. In geval van arbeid op zondag heeft een werknemer ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.
- *2. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag en eenmaal in de 5 jaar 5 mei, voor het eerst in 1985, een en ander voor zover deze dag door de Overheid als nationale feestdag wordt aangewezen.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, zal het schaalsalaris worden doorbetaald.

ARTIKEL 8 - VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.
- *2 Het aantal vakantiedagen bedraagt 26 per jaar.
Werknemers met een normale arbeidsduur van 40 uur per week hebben, buiten de aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen genoemd in lid 7, recht op 88 snipperuren in een jaar.

Iedere werknemer levert met ingang van 1 januari 2015 structureel 1 vakantiedag in van het hem toekomende aantal vakantiedagen. Als gevolg bedraagt het aantal vakantiedagen voortaan 26 dagen in plaats van 27 dagen.

Werkgevers geven het recht op 1 extra verlofdag aan werknemers die daadwerkelijk minimaal 1 dag scholing volgen gericht op hun bredere inzetbaarheid.

Toelichting: In gevallen dat een werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst of het gebruik in de onderneming een hoger aantal vakantiedagen toegekend is/wordt, dan wordt tevens 1 vakantiedag ingeleverd. In alle gevallen leveren werknemers 1 vakantiedag in. De waarde van deze dag zal worden aangewend voor verdere bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Sociale partners zullen tijdens de looptijd van deze cao nadere afspraken over de invulling daarvan.

Indien een werknemer scholing volgt, die gericht is op zijn bredere inzetbaarheid, zal hem daartoe 1 dag verlof toegekend worden. Deze dag is aanvullend op het vakantietegoed.

3. De werknemer die geen vol vakantiejaar heeft gewerkt, dan wel korter werkt dan de normale arbeidsduur, heeft recht op de in dit artikel genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat vakantiejaar.

- 4a. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:
De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 2 extra vakantiedagen.
De werknemer van 61 of ouder heeft recht op 3 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.
- 4b. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:
Bij 25-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag.
Bij 40-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 2 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.
- 4c. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en geboren zijn op of na 1 januari 1957, alsmede voor werknemers die op 31 december (nog) niet onder de werkingssfeer van de CAO vielen, geldt de onderstaande regeling.

Om het werk zo lang mogelijk vol te houden, ontvangt de werknemer extra verlof voor herstel van de arbeidsinspanning. Het herstel is op de eerste plaats afhankelijk van de functiezwarte en op de tweede plaats van de levensfase.
Het herstelverlof wordt uitgedrukt in dagen. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wat de beste invulling is (dagen, kortere werkdag of – week). Het recht op herstelverlof gaat in de maand dat de werknemer de relevante leeftijd bereikt.

Functie / leeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
Productiepersoneel Meewerkend voor- lieden Toezichthouders	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
Administratief- Leidinggevend Tekenkamerspersoneel	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3

Indien de nieuwe regeling leidt tot schrijnende situaties zal, per geval, in overleg tussen werkgever en werknemer (of hun vertegenwoordigers) een nadere afspraak worden gemaakt. Indien dit leidt tot een geschil kan een beroep worden gedaan op de geschillencommissie, als genoemd in artikel 25 van deze CAO.

- *5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 gelden voor de werknemer van 60 jaar of ouder de werkdagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar als extra vrije dagen. Deze dagen zullen nimmer in geld worden uitbetaald.
Per 1 januari 2015 verdwijnen twee extra vrije dagen voor 60-jarigen tussen kerst en nieuwjaar uit de CAO;
Per 1 januari 2016 verdwijnen ook de twee overgebleven extra vrije dagen uit de CAO.

Toelichting:

De regeling voor werknemers van 60 jaar of ouder wordt afgebouwd ten gunste van het opbouwen van een te vormen opleidingsbudget in kader van duurzame inzetbaarheid. In 2015 gelden 2 extra vrije dagen tussen kerstmis en nieuwjaar.

6. Voor het vaststellen van aantal vakantiedagen, respectievelijk roostervrije dagen in een vakantiejaar als genoemd in de leden 4 en 5, geldt de leeftijd respectievelijk het aantal dienstjaren op de eerste dag van dat vakantiejaar.
- *7. Van de vakantiedagen zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten. De werknemer mag aansluitend aan de bedrijfsvakantie vijf werkdagen extra vakantie opnemen. De werkgever kan hem daartoe echter niet verplichten. Het aantal uren/dagen waarmee de vakantie van 15 werkdagen wordt uitgebreid, wordt in mindering gebracht op de in lid 2 genoemde 88 uur.
De aaneengesloten vakantie zal door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld en in de regel liggen tussen 1 juli en 1 oktober. De overblijvende snipperdagen kan de werknemer in overleg met de werkgever opnemen. Een verzoek hiertoe dient tenminste 1 week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
8. Indien sprake is van een collectieve zomervakantie, is deze beperkt tot drie weken. Naast deze collectieve bedrijfsvakantie hebben werknemers het recht om, mits tijdig aangemeld en overlegd, minstens één week aaneengesloten vakantie op te nemen op een ander moment in het jaar. Een werknemer kan ook verzoeken om een week voorafgaand dan wel aansluitend aan de bedrijfsvakantie vrij te nemen (zodat de vakantie van 20 dagen als bedoeld in het vorige lid mogelijk wordt).
- *9. De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, zeven vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget.
10. Werkgever en werknemer kunnen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in artikel 7:635 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 8A - GEOORLOOFD VERZUIM

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. De werknemer heeft recht op betaald verlof zoals bepaald in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg van 16 november 2001, Staatsblad nr.567 (zie bijlage 6). Daarnaast heeft de werknemer recht op geoorloofd doorbetaald verzuim op grond van de volgende leden van dit artikel.
3. De werknemer heeft recht op verlof voor het bezoek aan een arts, tandarts of (fysio)therapeut tot ten hoogste 8 uur per jaar. Deze begrenzing van 8 uur geldt niet als er sprake is van chronische aandoeningen, bedrijfsongevallen en langdurige behandeling. Voor (fysio-)therapeutische behandeling geldt dat deze indien mogelijk aan het begin of einde van de werkdag, of 's avonds, plaatsvindt.
- *4. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon vanaf de dag van overlijden tot en met de

dag van begrafenis ingeval van overlijden van echtgenoot/echtgenote, van kinderen, ouders en inwonende schoonouders. Een en ander geldt slechts indien de betreffende plechtigheden worden bijgewoond.

5. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon op de dag van overlijden én de dag van begrafenis (indien deze wordt bijgewoond) van de uitwonende kinderen, uitwonende ouders en uitwonende schoonouders.
6. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 1 dag ten behoeve en voor zover van het gaan in ondertrouw en 2 dagen bij zijn huwelijk.
7. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 2 dagen bij acute ziekenhuisopname van echtgenoot/echtgenote of kind.
8. Na bevalling van de echtgenote, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor 3 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.
9. Voor stervensbegeleiding heeft de werknemer recht op maximaal 2 maanden onbetaald verlof.
10. Voor de toepassing van het in de leden 2, 4, 5, 6,7 en 8 bepaalde worden andere duurzame samenlevingsvormen dan het huwelijk met het huwelijk gelijkgesteld, mits het bestaan van een duurzame gezamenlijke huishouding middels een fiscale werkgeversverklaring wordt aangetoond.
11. Voor de toepassing van het in de leden 4 en 5 bepaalde worden adoptiekinderen met wettige kinderen gelijkgesteld.

ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

ARTIKEL 10 - FUNCTIES, NIVEAUGROEPEN EN SALARISSEN

1. Er worden 4 functiegroepen onderscheiden:
 - a. Onder functiegroep I valt de werknemer, die een van de volgende werkzaamheden

verricht met voldoende kennis en vaardigheid: materiaalfabricage of tongwerken maken of labiaalpijpen maken of windladen maken of mechaniek maken of meubel maken.

- b. Onder functiegroep II valt de werknemer die tenminste twee van de zes werkzaamheden verricht als onder a. genoemd, dan wel die machinaal houtbewerker is.
 - c. Onder functiegroep III valt de werknemer, die daadwerkelijk leiding geeft aan de andere werknemers, als onder a. of b. bedoeld, dan wel intoneert of stemt of monteert.
 - d. Daarnaast is er een aanloopschaal voor werknemers die nieuw zijn in de Orgelbouw. Deze aanloopschaal vervangt per 1 juli 2002 de huidige jeugdloonschaal. In de aanloopschaal telt alleen de leeftijd op het moment van toetreding tot de Orgelbouw. Daarna wordt in drie of vier stappen toegegroeid naar het vakvolwassen loon, conform de systematiek van bijlage 1 en 2A. Deze stappen vinden plaats op basis van ervaringsjaren.
In de maand nadat een dienstjaar is verstreken, zal de hogere trede ingaan.
2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal als genoemd in bijlage 1. De daarin genoemde bedragen gelden als minimum. De onder a. t/m c. van het eerste lid aangeduide functies zijn beschreven in bijlage 2.
 3. Werknemers die op grond van de invoering van het in 1992 ingevoerde functieclassificatie- en salarissysteem recht hebben op een Persoonlijke Toeslag (PT) blijven deze behouden. De PT wordt verhoogd conform de in de CAO-onderhandelingen afgesproken verhogingen van de salarissen.
De werknemer behoudt derhalve de garantie van zijn oude loon, steeds verhoogd met de bij CAO overeengekomen loonsverhogingen.
 4. De in lid 3 gevolgde systematiek geldt ook voor werknemers die na 1 juli 1992 in de bedrijfstak zijn ingetreden en waarmee een hoger salaris is overeengekomen dan de hoogste periodiek van de bijbehorende salarisschaal.
 5. De werknemer heeft de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling en/of de ontzegging van een schaalverhoging door de werkgever bij een beroepscommissie bestaande uit een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger, eventueel aangevuld met een derde persoon, in overleg door de beide vertegenwoordigers aan te wijzen.
 6. Bij promotie ontvangt de werknemer in ieder geval het naast hogere schaalbedrag van de hogere functiegroep. Na toepassing van de vorige volzin, kan de PT worden verrekend door één of meerdere periodieken toe te kennen, die uitgedrukt in geld minimaal dezelfde waarde hebben als de PT.
 7. Aan de werknemer wordt elk jaar op 1 juli bij voldoende functioneren een periodiek toegekend. Bij onvoldoende functioneren vindt geen verhoging plaats.
 8. De werkgever, die de werknemer de schaalverhoging onthoudt dient dit schriftelijk te motiveren.
 9. Voor het toekennen van een periodiek dient de werknemer tenminste 3 maanden in dienst te zijn.
 10. De werknemer ontvangt bij elke loonbetaling een specificatie daarvan.

11. Een werknemer van 55 jaar of ouder voor wie de fysieke aspecten van het werk zwaar gaan wegen, kan in overleg met zijn werkgever afspraken maken over een lichter takenpakket of andere functie. De werkgever honoreert het verzoek tot overleg. De overgang naar een ander pakket of andere functie heeft voor de werknemer van 55 jaar of ouder in dat geval geen salarisconsequenties.

* ARTIKEL 10A - SALARISWIJZIGINGEN TIJDENS DE CONTRACTSDUUR

Met ingang van 1 januari 2015 zullen de salaris in groep I met € 27 bruto per maand verhoogd worden. Met ingang van 1 januari 2015 zullen de salarissen in groep II met € 25 bruto per maand verhoogd worden. Met ingang van 1 januari 2015 zullen de salarissen in groep III en daarboven met € 22 bruto per maand verhoogd worden

Op 1 juli 2015 worden de salarissen met 0,75% verhoogd.

Op 1 januari 2016 worden de salarissen met 1% verhoogd

Op 1 juli 2016 worden de salarissen met 0,75% verhoogd

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.

*ARTIKEL 10B – vervallen

*ARTIKEL 10C - VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werknemer ontvangt in 2015 en 2016 van de werkgever een bijdrage van € 50,- in de vakbondscontributie onder overlegging van een factuur. De bijdrage zal bij de salarisbetaling november plaatsvinden

ARTIKEL 11 - SCHOLING

1. In de bedrijfstak is een opleiding voor aankomende orgelbouwers.
De opleiding wordt gegeven op 8 vrijdagen en 8 zaterdagen. De exacte data zullen ieder jaar in een zo vroeg mogelijk stadium worden vastgesteld en in de bedrijfstak worden bekend gemaakt.
De loon- en reiskosten van de deelnemende werknemers zullen door de individuele werkgever worden vergoed.
De kosten die de opleiding met zich meebrengt worden gedragen door de bij de V.O.N. aangesloten ondernemingen.
2. Voor scholing op initiatief van de werkgever, anders dan bedoeld in lid 1 zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet bekostigd worden door de werkgever.
3. Voor scholing op initiatief van de werknemer, die direct met de bedrijfstak te maken heeft en waar een wederzijds belang van werkgever en werknemer ligt, zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet door de werkgever worden betaald.

4. Voor scholing op initiatief van de werknemer, waarbij een relatie met de orgelbranche is, zal 75% van de scholing en 75% van het verlet door de werkgever worden bekostigd. Als de werknemer vervolgens binnen twee jaar na de cursus ontslag neemt, betaalt hij deze 75% van de cursuskosten terug aan de werkgever en wordt het verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen. Als de werknemer na twee, maar binnen vier jaar na de cursus ontslag neemt, dan dient hij de helft van de 75% van de cursuskosten terug te betalen aan de werkgever en wordt helft van de 75% verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.
5. Eventuele interpretatieverschillen van deze bepalingen kunnen worden voorgelegd aan dispensatie- en geschillencommissie orgelbouw, zoals genoemd in artikel 25.

*11A Duurzame inzetbaarheid

Partijen spreken af dat alle werknemers die onder de cao vallen de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget uitbetaald op een individuele opleidingsrekening. Deze rekening heeft als enig bestedingsdoel de ontwikkeling van de medewerker gericht op zijn huidige of toekomstige functie of beroep en zijn positionering op de arbeidsmarkt. Deze afspraak is ook van toepassing op werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, zeven vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget

Het persoonlijke opleidingsbudget is, in praktische zin, eigendom van de medewerker. Deze heeft binnen de doelstelling van deze regeling de volledige zeggenschap over de aanwending en kan dit budget ook meenemen naar een volgende fase in zijn loopbaan, zowel bij de huidige als eventuele toekomstige werkgever. De werkgevers openen ten behoeve van hun individuele medewerkers een opleidingsbudget bij partijen die door de betrokken vakbonden bij deze cao worden aangedragen. De uitvoeringskosten gericht op het openen en beheren van deze opleidingsbudgetten komen voor rekening van de werknemer.

Vakbonden dragen XS4Talent aan.

Werkgevers zullen werknemers hierover informeren tijdens functioneringsbeoordelingsgesprekken

*ARTIKEL 12 - WERKEN BUITEN DE VESTIGINGSPLAATS

1. Waar gedurende twee of meer dagen aaneengesloten arbeid wordt verricht buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf is gevestigd, wordt voor de tijd nodig voor het begeven naar en terugkomen van die plaats tot een maximum van 2,5 uur per dag het normale uursalaris doorbetaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur opgeteld. Voor zover meer dan 2,5 uur per dag gereisd moet worden, wordt de werknemer geacht te overnachten in de plaats waar arbeid wordt verricht. Een eventuele overnachting vindt plaats in hotel of pension. De kosten van logies, voeding en bijkomende kosten worden, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever. Indien de werknemer langer dan 8 uur op locatie werkzaamheden verricht, worden de kosten van

voeding, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever.

2. In het geval de werkzaamheden buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf gevestigd is één dag omvatten wordt de volledige tijd, nodig voor het zich begeven naar en terugkomen van de plaats van de arbeid, volgens het normale uursalaris betaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur geteld.
3. Indien de arbeid buiten de vestigingsplaats doch binnen Nederland langer dan 1 week duurt, is de werknemer gerechtigd het weekend thuis door te brengen. De reiskosten worden door de werkgever vergoed en wel conform tarief normaal openbaar vervoer.
4. Indien de arbeid in het buitenland plaatsvindt, wordt de reisdag -inclusief eventuele wachttijden- om de buitenlandse locatie te bereiken, beschouwd als een normale werkdag.
5. Voor de werknemer die voor het bedrijf buiten de vestigingsplaats verblijft, met inbegrip van het weekend, dient de werkgever een passende inconvenïentenregeling toe te passen, rekening houdend met wat in de bedrijfstak gebruikelijk is.
6. De kosten van noodzakelijke reisdocumenten, waaronder ook begrepen tol en tolvignetten en verzekeringen, worden vergoed door de werkgever.

ARTIKEL 12A - REISKOSTENVERGOEDINGEN

1. Werknemers ontvangen een vergoeding van de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk (woon-werk-verkeer).

Reisafstand Enkele reis	1 dag per week	2 dagen	3 dagen	4 dagen	5 dagen
0 tot 5	0	0	0	0	0
5 tot 10	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
10 tot 15	16,25	32,50	48,75	65,00	75,00
15 tot 20	22,75	45,50	68,25	91,00	105,00
20 of meer	32,50	65,00	97,50	130,00	150,00

(bedragen in euro en per maand)

- 2.a. Indien arbeid buiten de gemeente plaatsvindt (werk-werk-verkeer), zal er een vergoeding worden gegeven door de werkgever van 0,35 euro per kilometer.

Toelichting: De eerste 19 cent wordt onbelast -netto- aan de werknemer uitbetaald. De overige 16 cent wordt belast (bruto) aan de werknemer uitbetaald.

- 2.b. Wanneer gereisd wordt door meerdere werknemers, zal zoveel als mogelijk gezamenlijk, met één auto gereisd worden.
3. Indien het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer (per 1-1-2009 is dat € 0,19) wordt verhoogd, zullen de bedragen uit de tabel van lid 1 van dit artikel verhoogd worden met een percentage gelijk aan de verhoging van het vrijgestelde kilometerbedrag. Tevens wordt dan ook de kilometervergoeding voor arbeid buiten de gemeente uit lid 2 van dit artikel verhoogd met hetzelfde bedrag als de verhoging van het fiscaal vastgestelde kilometerbedrag.

ARTIKEL 13 - GEREEDSCHAP EN WERKKLEDING

De werkgever verstrekt werkkleding aan de werknemer.

De werkgever zal het gereedschap van de werknemer tegen brand en diefstal verzekeren.

Voorzover het gereedschap niet door de werkgever wordt verstrekt, kan de werknemer in overleg met de werkgever het benodigde gereedschap aanschaffen en daarvoor een declaratie bij de werkgever indienen.

ARTIKEL 14 - UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werkgever is verplicht het loon van de zieke werknemer door te betalen volgens het onderstaande:
Gedurende de eerste zes maanden van de ziekte: 100% van het loon;
Gedurende de tweede zes maanden van de ziekte: 90% van het loon;
Gedurende de volgende twaalf maanden van de ziekte: 75% van het loon.
2. De werknemer die in een reïntegratietraject zit ontvangt in het tweede ziektejaar loondoorbetaling tot 100% voor de uren waarop hij daadwerkelijk aanwezig is op het bedrijf c.q. aan het reïntegreren is
3. Aanvullende uitkeringen in samenhang met de WAO.

De eerste vier jaar na het terechtkomen in de WAO wordt een maandelijkse extra uitkering gedaan vanuit het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Na die vier jaar is er een jaarlijkse uitkering. De hoogte van deze uitkeringen is afhankelijk van de mate van ongeschiktheid conform de indicatie van de WAO. De maandelijkse uitkering is een percentage van het laatste loon.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkering 1 ^{ste} jaar	Uitkering 2 ^{de} , 3 ^{de} en 4 ^{de} jaar
80-100%	10%	5%
65-80%	14,25%	10,25%
55-65%	8%	5%
45-55%	5%	3%
35-45%	2%	-
Minder dan 35%	-	-

Na afloop van de vier jaren met maandelijkse uitkering vindt er voortaan een jaarlijkse uitkering plaats. Die wordt alleen verstrekt bij een arbeidsongeschiktheid van 45% of meer en is afhankelijk van de hoogte van het dagloon.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Dagloon tot € 78,47	Dagloon vanaf € 78,47
80-100%	€ 520,00	€ 325,00
65-80%	€ 450,00	€ 260,00
55- 65%	€ 390,00	€ 195,00
45-55%	€ 325,00	€ 130,00

4. Uitkeringen in samenhang met de WIA

Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en een uitkering krijgen conform de IVA, (de inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten) ontvangen een aanvulling op hun uitkering tot 75% van het oude dagloon.

5. Verplichtingen van de werkgever

Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en op 1 januari 2007 of daarna en conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80% krijgen toebedeeld, dient de werkgever een verzekering af te sluiten die voor de werknemer het inkomstenverlies beperkt tot 30% van het loon over de uren dat de werknemer niet meer werkt.

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt raakt en op 1 januari 2007 of daarna conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% krijgt toebedeeld, krijgt minstens 90% van het loon doorbetaald, indien deze werknemer in dienst blijft.

ARTIKEL 15 - ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering dient te voorzien in een 24-uurs dekking en uitkeringen bij overlijden van minimaal 35.000,- Euro en bij gehele dan wel gedeeltelijke invaliditeit van minimaal 53.000,- Euro.
Deze bedragen gelden vanaf 1 januari 2009.
2. De werkgever houdt de zorgplicht ten aanzien van het naleven van de polisvoorwaarden. De werknemer heeft een meldingsplicht en dient aan de werkgever zaken te melden die voor deze verzekering in aanmerking zouden kunnen komen.

ARTIKEL 16 - ZIEKTEKOSTEN

1. De werkgever draagt structureel bij in de kosten van de aanvullende ziektekostenverzekering die de werknemer afsluit bovenop zijn basisverzekering, mits deze aanvullende verzekering door de werknemer daadwerkelijk is afgesloten en in de polis een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen.
De bijdrage wordt jaarlijks uitgekeerd op 1 juli.
De bijdrage in de contractperiode is 150 euro.

2. Partijen bij deze CAO raden werknemers aan zich aanvullend te verzekeren.

ARTIKEL 17 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt is het bepaalde in artikel 7:623 en 7:674 van het Burgerlijk Wetboek van kracht. De uitvoering berust volledig bij de werkgever.

ARTIKEL 18 - PENSIOEN

De voorziening voor (vervroegd-) pensioen en een pre-pensioen voor Orgelbouwers is ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Meer informatie over pensioenen is opgenomen in bijlage 7.

* ARTIKEL 19 - WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgeversbijdrage van de Vereniging van Orgelbouwers in Nederland aan de vakbonden wordt elk jaar aangepast aan de in het voorafgaande jaar plaatsgehad hebbende loonontwikkeling.

In 2015 bedraagt deze bijdrage € 20,97

In 2016 bedraagt deze bijdrage € 21,13

ARTIKEL 20 - ARBEIDSOMSTANDIGHEDENZORG

1. Voor algemene preventietaken (voorlichting over veilig werken, het bewaken van een juist gebruik van veiligheidsmiddelen, communiceren over arbeidsbeschermende maatregelen) dient elk bedrijf een preventiemedewerker aan te stellen. In bedrijven met minder dan 15 medewerkers mag deze functie door de werkgever uitgeoefend worden.
2. De werkgever zorgt dat de preventiemedewerker wordt opgeleid. Kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor medisch georiënteerde taken (ondersteuning bij verzuimbegeleiding, het houden van Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek -PAGO-, aanstellingskeuringen, het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur) dient de werkgever zich -conform de vangnetregeling van de Arbeidsomstandighedenwet 2005- aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst.
4. Elk bedrijf dient te beschikken over een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Aangaande de RI&E dient overeenstemming met de Ondernemingsraad te zijn bereikt. Conform de vangnetregeling van de Arbeidsomstandighedenwet 2005 dient de RI&E getoetst te zijn door een gecertificeerde arbodienst. De preventiemedewerker geeft advies bij het opstellen van de RI&E.
5. Elke werkgever zal minimaal één keer per kalenderjaar een voorlichtingsbijeenkomst verzorgen m.b.t. de arbeidsomstandigheden zorg.

6. Werknemers worden door de werkgever in staat gesteld een eendaagse cursus “Veilig en Gezond Werken met Hout” te volgen. Dit kan op individuele basis, via een “in company”-training of op een andere, door het bedrijf te bepalen wijze.
7. De werkgever stelt de werknemer van 53 jaar en ouder in de gelegenheid om via de Arbodienst één maal per drie jaar een Periodiek Medisch Onderzoek te laten ondergaan, tenzij uit de Risico Inventarisatie en Evaluatie van het bedrijf blijkt dat de werknemer in diens functie vaker een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek moet ondergaan. De werkgever draagt de kosten van dit Periodiek Medisch Onderzoek. Het onderzoek zal buiten werktijd plaatsvinden.
8. Iedere werknemer die regelmatig met lood werkt heeft het recht om jaarlijks een bloedonderzoek te laten doen op kosten van de werkgever
9. De situatie m.b.t. arbeidsomstandigheden, zoals die op 31 december 2006 bestond (d.w.z. de bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet, arbobeleidsregels, CAO -afspraken etc. wordt in materiële zin gehandhaafd voor de periode na 1-1-2007.
10. De normen inzake arbeidsomstandigheden die het komende jaar in de meubelindustrie, houthandel en timmerindustrie worden afgesproken, gelden ook (voor zover van toepassing), voor de orgelbouw. Het gaat daarbij met name om normen inzake houtstof, lawaai, fysieke belasting, werkdruk en de preventiemedewerker.
11. De werkgever dient zich aan te sluiten bij een steunpunt voor verzuimbegeleiding.
12. Door de werkgever gefinancierde hulp bij reïntegratie naar ander werk of een andere werkgever dient te verlopen via een steunpunt voor verzuimbegeleiding.
13. De werkgever spant zich in om een de werkplek van een jong gehandicapte werknemer te behouden dan wel daartoe de mogelijkheid te scheppen.
14. Voor werkgevers en werknemers is per 1 januari 2014 de Arbocatalogus voor de Orgelbouw van kracht. http://www.orgelbouwers.nl/VON_arbocatalogus%202014.pdf
Hierin zijn alle bepalingen omtrent gezondheid, veiligheid en welzijn opgenomen die gelden in de orgelmakerijen. De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) maakt daarvan deel uit.

*ARTIKEL 21 - BEDRIJFSHULPVERLENING

Aan werknemers die in het bedrijf een functie bekleden in de EHBO/Bedrijfshulpverlening en die een geldig diploma bezitten en dit diploma onderhouden, wordt een bruto vergoeding toegekend. Jaarlijks, per 1 januari, wordt deze vergoeding aangepast aan de loonontwikkeling in het voorafgaande jaar.

In 2015 bedraagt deze vergoeding € 17,32 per maand

De vergoeding, van diegenen die op 1 januari 2015 aanspraak op de vergoeding konden maken, zal verdisconteerd worden in het salaris. Het brutosalaris per maand wordt met € 17,32 verhoogd.

ARTIKEL 22 - VAKBONDSACTIVITEITEN

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen.
2. De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten de werktijd contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn mogelijk is, na overleg met de werkgever contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactpersoon kan in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid onbetaald vrijaf te krijgen.
5. Het is de werkgever niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame persoon, die vakbondscontactpersoon is of korter dan een jaar geleden vakbondscontactpersoon is geweest, te beëindigen zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter, tenzij de betrokkene schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer deze geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin betrokkene werkzaam is. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat beëindiging geen verband houdt met de activiteiten van betrokkene als vakbondscontactpersoon. De betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig. De hier omschreven rechtsbescherming voor vakbondscontactpersonen is ook van toepassing op leden van (of personen die het initiatief nemen tot) een personeelsvertegenwoordiging.
6. De werkgever kan de in de voorgaande leden van dit artikel genoemde faciliteiten ten behoeve van de vakbondsactiviteiten in zijn onderneming intrekken, indien zich een geschil ontwikkelt tussen de werknemersorganisatie(s) en zijn onderneming.
- 7a. Het takenpakket van de vakbondscontactpersoon omvat ook het arbeidsomstandighedenterrein. Dit houdt in dat de contactpersoon betrokken wordt bij het inventariseren van de arborisico's in het bedrijf, deze bespreekt met de bedrijfsleiding, dat hij maatregelen voorstelt die arborisico's beperken en dat hij contacten onderhoudt met onder andere werknemers, (bedrijfs)leiding en externe instanties zoals bijvoorbeeld de Arbodienst.
- b. Voor het uitvoeren van deze deeltaak wordt de contactpersoon de mogelijkheid geboden zich (bij) te scholen.
8. Kaderleden van vakbonden hebben recht op onbetaald verlof om bondsvergaderingen en bondsstudiebijeenkomsten bij te wonen. Opname van dit verlof dient te geschieden na overleg met de werkgever.

ARTIKEL 23 KINDEROPVANG

De werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang is wettelijk geregeld conform de Wet Kinderopvang (wet van 9 juli 2004, staatsblad 2004 nr. 455) en de wijzigingen daarin conform

belastingplan 2007 (wet van 14 december 2006, staatsblad 2006 nr. 682).

Daarnaast bepaalt deze CAO dat de werkgever in het geval van een alleenstaande ouder een aanvullende bijdrage levert, zodat de werkgeversbijdrage in totaal 35% van de werkelijke kosten van de kinderopvang bedraagt.

ARTIKEL 24 - ANTI-DISCRIMINATIE

Partijen bij de CAO verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan een ieder ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, nationaliteit, politieke keuze, huidskleur, ras of etnische afkomst. Partijen zien er op toe, dat hun leden zich van discriminatie op dit terrein onthouden. Concrete klachten over discriminatoir gedrag zullen worden voorgelegd aan de dispensatie- en geschillencommissie

ARTIKEL 25 - DISPENSATIE- EN GESCHILLENCOMMISSIE

Partijen hebben een dispensatie- en geschillencommissie. Deze commissie heeft onder meer tot doel uitspraken te doen over de interpretatie van deze CAO indien een werkgever, een werknemer of een van de bij deze CAO betrokken organisaties van werkgevers of werknemers daarom verzoeken. Deze commissie heeft tevens tot taak een uitspraak te doen over geschillen in het kader van artikel 6 lid 5 van deze CAO m.b.t. werktijdgeschillen. Ook kunnen klachten m.b.t. discriminatie aan deze commissie worden voorgelegd. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werkgeversorganisatie, een vertegenwoordiger namens de werknemersorganisaties, alsmede een onafhankelijk voorzitter.

De commissie geeft een bindend advies, voor zowel georganiseerden als ongeorganiseerden. De gang naar de burgerlijke rechter, ter toetsing van dit advies, is te allen tijde mogelijk. Het adres van de commissie is: Dispensatie- en Geschillencommissie Orgelbouw, p/a V.O.N., postbus 100, 2100 AC Heemstede

* ARTIKEL 26 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2016 zonder dat enige opzegging is vereist.

* BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 juli 2014 (verhoging met 0,75%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep ----- Trede	I	II	III
0	1739 (1605,23)	1917 (1769,54)	2121 (1957,85)
1	1801 (1662,46)	2011 (1856,31)	2212 (2041,85)
2	1870 (1726,15)	2191 (2022,46)	2301 (2124)
3	1942 (1792,62)	2171 (2004)	2393 (2208,92)
4	1998 (1844,31)	2262 (2088)	2481 (2290,15)
5	2062 (1903,38)	2349 (2168,31)	2570 (2372,31)
6	2126 (1962,46)	2428 (2241,23)	2660 (2455,38)
7	2195 (2026,15)	2530 (2335,38)	2747 (2535,69)

Aanloopschaal per 1 juli 2014. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ----- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	812 (749,54)	938 (865,85)	1096 (1011,69)	1295 (1195,38)	1529 (1411,38)
loon in tweede jaar	996 (919,38)	1087 (1003,38)	1233 (1138,15)	1380 (1273,85)	1583 (1461,23)
loon in derde jaar	1204 (1111,38)	1263 (1165,85)	1408 (1299,69)	1593 (1470,46)	1630 (1504,62)
loon in vierde jaar	1440 (1329,23)	1469 (1356)	1617 (1492,62)	1662 (1534,15)	1739 (1605,23)
loon in vijfde jaar	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	Functie- groep I

Salarisschalen per 1 januari 2015 (verhoging groep I € 27, groep II € 25, groep III € 22)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep ----- Trede	I	II	III
0	1766 (1630,15)	1942 (1792,61)	2143 (1978,15)
1	1828 (1687,38)	2038 (1881,23)	2234 (2062,15)
2	1897 (1751,08)	2216 (2045,54)	2323 (2144,31)
3	1969 (1817,54)	2196 (2027,08)	2415 (2229,23)
4	2025 (1869,23)	2287 (2111,08)	2503 (2310,46)
5	2089 (1928,31)	2374 (2191,38)	2592 (2392,62)
6	2153 (1987,38)	2453 (2264,31)	2682 (2475,69)
7	2222 (2051,08)	2555 (2358,46)	2769 (2556)

Aanloopschaal per 1 januari 2015. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ----- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	812 (749,54)	938 (865,85)	1096 (1011,69)	1295 (1195,38)	1529 (1411,38)
loon in tweede jaar	996 (919,38)	1087 (1003,38)	1233 (1138,15)	1380 (1273,85)	1583 (1461,23)
loon in derde jaar	1204 (1111,38)	1263 (1165,85)	1408 (1299,69)	1593 (1470,46)	1630 (1504,62)
loon in vierde jaar	1440 (1329,23)	1469 (1356)	1617 (1492,62)	1662 (1534,15)	1739 (1605,23)
loon in vijfde jaar	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	1739 (1605,23)	Functie- groep I

Salarisschalen per 1 juli 2015 (verhoging 0,75%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep ----- Trede	I	II	III
0	1779 (1642,15)	1957 (1806,46)	2159 (1992,92)
1	1842 (1700,31)	2053 (1895,08)	2251 (2077,85)
2	1911 (1764)	2233 (2061,23)	2340 (2160)
3	1984 (1831,38)	2212 (2041,85)	2433 (2245,85)
4	2040 (1883,08)	2304 (2126,77)	2522 (2328)
5	2105 (1943,08)	2392 (2208)	2611 (2410,15)
6	2169 (2002,15)	2471 (2280,93)	2702 (2494,15)
7	2239 (2066,77)	2574 (2376)	2790 (2575,38)

Aanloopschaal per 1 juli 2015. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ----- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	818 (755)	945 (872,31)	1104 (1019,08)	1304 (1203,69)	1540 (1421,54)
loon in tweede jaar	1003 (925,85)	1095 (1010,77)	1242 (1146,46)	1390 (1283,08)	1595 (1472,31)
loon in derde jaar	1213 (1119,69)	1272 (1174,15)	1419 (1309,85)	1605 (1481,53)	1642 (1515,70)
loon in vierde jaar	1450 (1338,46)	1480 (1366,15)	1629 (1503,69)	1674 (1545,23)	1752 (1617,23)
loon in vijfde jaar	1752 (1617,23)	1752 (1617,23)	1752 (1617,23)	1752 (1617,23)	Functie- groep I

Salarisschalen per 1 januari 2016 (verhoging 1%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep ----- Trede	I	II	III
0	1796 (1657,85)	1977 (1824,92)	2181 (2013,23)
1	1860 (1716,92)	2074 (1914,46)	2274 (2099,08)
2	1930 (1781,54)	2255 (2081,54)	2363 (2181,23)
3	2003 (1848,92)	2234 (2062,15)	2457 (2268)
4	2060 (1901,54)	2327 (2148)	2547 (2351,08)
5	2126 (1962,46)	2416 (2230,15)	2637 (2434,15)
6	2191 (2022,46)	2496 (2304)	2729 (2519,08)
7	2261 (2087,08)	2600 (2400)	2818 (2601,23)

Aanloopschaal per 1 januari 2016. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ----- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	826 (726,46)	954 (880,62)	1115 (1029,23)	1317 (1215,69)	1555 (1435,39)
loon in tweede jaar	1013 (935,08)	1106 (1020,92)	1254 (1157,54)	1404 (1296)	1611 (1487,08)
loon in derde jaar	1225 (1130,77)	1285 (1186,15)	1433 (1322,77)	1621 (1496,31)	1658 (1530,46)
loon in	1464	1495	1645	1691	1770

vierde jaar	(1351,39)	(1380)	(1518,46)	(1560,92)	(1633,85)
loon in vijfde jaar	1770 (1633,85)	1770 (1633,85)	1770 (1633,85)	1770 (1633,85)	Functie- groep I

Salarisschalen per 1 juli 2016 (verhoging 0,75%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep ----- Trede	I	II	III
0	1809 (1669,85)	1992 (1838,77)	2197 (2028)
1	1874 (1729,85)	2090 (1929,23)	2291 (2114,77)
2	1944 (1794,46)	2272 (2097,23)	2381 (2197,85)
3	2018 (1862,77)	2251 (2077,85)	2475 (2284,61)
4	2075 (1915,39)	2344 (2163,69)	2566 (2368,62)
5	2142 (1977,23)	2434 (2246,77)	2657 (2452,62)
6	2207 (2037,23)	2515 (2321,54)	2749 (2537,54)
7	2278 (2102,77)	2620 (2418,46)	2839 (2620,62)

Aanloopschaal per 1 juli 2016. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ----- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	832 (768)	961 (887,08)	1123 (1036,61)	1327 (1224,92)	1567 (1446,46)
loon in tweede jaar	1021 (942,46)	1114 (1028,31)	1263 (1165,85)	1415 (1306,15)	1623 (1498,15)
loon in derde jaar	1234 (1139,08)	1295 (1195,39)	1444 (1332,92)	1633 (1507,39)	1670 (1541,54)
loon in vierde jaar	1475 (1361,54)	1506 (1390,15)	1657 (1529,54)	1704 (1572,92)	1783 (1645,85)
loon in vijfde jaar	1783 (1645,85)	1783 (1645,85)	1783 (1645,85)	1783 (1645,85)	Functie- groep I

BIJLAGE 2 - FUNCTIE NIVEAU

Op grond van artikel 10 wordt de werknemer aan de hand van de navolgende functiekenmerken ingedeeld

Machinaal houtbewerker

Levert hout volgens tekening of houtstaten af. Voert soms machinale voorbereiding uit. Kan snijgereedschappen slijpen. Stelt machines in. Voert klein onderhoud aan machines uit. Kent de veiligheidsvoorschriften. Houdt de houtvoorraden op orde, ook in administratief opzicht.

Meubelmaker

Maakt/restaureert orgelkasten, orgelbanken, pedalen en dergelijke, volgens tekening. Brengt hang- en sluitwerk aan. Selecteert het benodigde hout. Voert de machinale bewerking uit.

Mechaniek maker

Maakt/restaureert klavieren, pedalen en andere onderdelen van de toets- en registertractuur. Monteert speeltafel. Bouwt mechaniek-onderdelen in het orgel en zorgt voor goed functioneren ervan. Voert machinale houtbewerking uit.

Windladenmaker

Maakt/restaureert windladen inclusief rugstukken en vervoerstokken. Voert machinale houtbewerking uit. Heeft inzicht in klavierinrichting, dispositie, vulstemmen en de windvoering bij verboringen.

Monteur

Bouwt orgel op en maakt het intonatiegereed. Repareert en verhelpt storingen aan mechanische orgels. Voert klein soldeerwerk uit. Demonteert bestaande orgels en documenteert ze. Geeft leiding aan een klein team. Heeft inzicht in klavierindeling, dispositie, vulstemmen, orgelstijlen en het pneumatisch systeem. Kent de voorwaarden van monumentenzorg en betreft die in de beslissingen. Is ter plekke de contactpersoon namens het bedrijf, ook in het buitenland.

Materiaalfabricage pijpenmaker

Gieten, draaien (eventueel hameren) van platen uit tin, lood, messing volgens gestelde eisen. Voorbewerkingen aanbrengen zoals verven en uitsnijden. Op orde houden van machines en voorraden grondstoffen/plaatmateriaal, ook administratief. Kennis van brandpreventie. Verricht klein onderhoud aan machines en slijpt beitels van de draaibank. Bepaalt de juiste samenstelling van het gietmengsel. Voert eenvoudig soldeerwerk uit. Werkt onder sterk wisselende temperaturen.

Pijpenmaker

Maakt/restaureert de labiaalpijpen, conform mensuurstaten, factuur en alliage. Restaureert tongwerken. Vervaardigt uit grondstoffen de hiertoe benodigde materialen. Maakt de pijpen-intonatie gereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Inzicht in geluidsvoortbrenging van labiaalpijpen.

Tongwerkmaker

Maakt/restaureert tongwerken, volgens mensuurstaten, factuur en alliage-opgave. Vervaardigt de hiertoe benodigde materialen uit de grondstoffen. Maakt de tongwerken intonatiegereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Maakt kelen met de bijbehorende tongen en beleg. Giet en bewerkt loden koppen, maakt stevels. Bewerkt hout. Heeft inzicht in de geluidsvoortbrenging van tongpijpen. Monteert de onderdelen tot compleet tongwerk.

Orgelstemmer

Stemt pijporgels en controleert de stemming. Rapporteert over de toestand van het orgel. Verricht zelfstandig kleine reparaties op grond van allround vaardigheden in hout- of metaalbewerking. Corrigeert storende intonatiegebreken. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

Intonateur

Intoneert en stemt orgels af. Houdt rekening met artistieke en technische voorwaarden. Verricht werkzaamheden op het gebied van hout- en metaalbewerking. Stemt zonodig het orgel. Rapporteert storingen en gebreken. Heeft kennis van het klankbeeld van historische orgels en heeft inzicht in de samenhang tussen klankbeeld, dispositie en literatuur. Controleert de intonatie en stemming. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

BIJLAGE 2A - OPLEIDINGS- EN ERVARINGSFASEN IN DE AANLOOPSCHAAL

Sinds 1 juli 2002 is een aanloopschaal van kracht voor aankomende orgelbouwers en werknemers die nieuw zijn in de branche. Deze schaal (zie bijlage 1) kent maximaal 5 ervaringsjaren, waarin via maximaal 4 stappen het normale functieloon bereikt wordt. In het onderstaande schema is aangegeven via welke opleiding en ervaringen deze jaren doorlopen worden.

	inloopjaar	1^e leerjaar	2^e leerjaar	3^e leerjaar
<i>Kennis en onderhoud gereedschap en machines</i>	Algemene kennis van toepasbaarheid en veiligheidsvoorschriften	Messen en beitels slijpen. Instellen handgereedschap.	Zagen en beitels verwisselen. Algemeen onderhoud en instellen machines. Elektrisch handgereedschap instellen en bedienen.	
<i>Materiaalkennis</i>	Houtstek onderhouden	Algemene houtkennis beheersen, houtsoorten herkennen en benoemen.		
<i>Houtbewerking</i>	Gebruik van handgereedschap, meet – en aftekengereedschap	Hand- en machine-boren. Maken van traditionele houtverbindingen	Maken van kastdelen en mechaniek onderdelen.	Maken en monteren orgelkast, en samenstellen van mechaniekdelen.
<i>Metaal-bewerking</i>		Algemene materiaalkennis metalen. Meet, zaag, vijl, boor en buigbewerkingen. Draadsnijden.		
<i>Lijmen/ oppervlaktebehandeling</i>	Lijmsoorten kennen	Lijmsoorten toepassen.	Oppervlakte behandelingen uitvoeren (beits, lak, was)	
<i>Kennis over het orgel</i>	Algemene werking van het orgel kennen en interesse stimuleren	Belangrijke onderdelen van het orgel kunnen benoemen en de functie ervan kennen.	Kennis van verschillende traktuursystemen	Kennis van verschillende stijlen
<i>Wind-voorziening</i>			Maken van houtwerk voor motorkist, keil- en	Beleren van balgen.

			magazijnbalg, rolgordijn, drosselklep	Aanleggen van kanalen.
<i>Windladen</i>		Ladensystemen kennen.	Delen windladen maken, ventielen, roosters.	Aftekenen, cancellenraam, slepen, stokken maken. Montage windladen.
<i>Houten pijpen</i>	Sorteren en schoonmaken	Kennis constructie houten pijpen.	Herstellen houten pijpen.	Maken houten pijpen.
<i>Of</i>				
<i>Metalen pijpen</i>	Hulp bij gieten.	Schoonmaken, wassen, poetsen. Materiaalkennis. Voeten aandraaien. Kloppen, schilderen, fasen. Platen gieten.	Kleine herstelwerkzaamheden. Kennis metalen pijpconstructie. Uitsnijden. Ronderen. Aftekenen en intrekken labia. Metaal op dikte schaven.	Onderscheid van register soorten, Bouwwijze en legeringen herkennen. Basiskennis intonatie, opsnijden t.b.v. voorintonatie, steminrichtingen. Basiskennis solderen verschillende legeringen.
<i>Montage werkplaats</i>			Kennis van opbouw kast en speeltafel en stellingwerk. Inbouwen windladen, traktuur en windvoorziening.	Opbouw orgel en inbouw orgeldelen.
<i>Stemmen</i>	Stemhulp.		Kennis van stemmen en stemsystemen.	Tongwerken stemmen. Stemtechniek labialen.
<i>Intoneren</i>				Onderscheiden van registersoorten en kennis van bouwwijze pijpwerk.
<i>Onderhoud + reparatie</i>				Kennis van dé- en hermontage. Verpakken, opslag, transport van pijpen en andere orgelonderdelen.

BIJLAGE 3 – VEILIGHEID

*Onverlet latend wat staat in de Arbocatalogus voor de Orgelbouw wordt gewezen op de veiligheidschecklist voor de orgelmakerijen. Doel hiervan is om te komen tot een beter besef van de risico's en meer oog voor veilig werken op locatie. De checklist kan natuurlijk ook gebruikt worden voor veilig werken in de werkplaats.

De checklist is enerzijds bestemd voor de werkgever of de orgelmaker die het werk opneemt, omdat de maatregelen en kosten die uit de check op de veiligheid voortvloeien moeten kunnen worden meegenomen in de offerte.

Hij zal bij het gebruik van de checklist zich een beeld vormen van de mogelijke gevaren in bij de werkzaamheden in het orgel, of, bij transport naar de orgelmakerij, bij de demontage en later de montage.

Aan de andere kant is de checklist bestemd voor de werknemer op locatie, om daarmee de risico's en de noodzaak van nader te nemen maatregelen te kunnen inschatten. De omstandigheden kunnen immers ten opzichte van het offertestadium veranderd zijn. Ook is het nodig om de genomen maatregelen te controleren voor de aanvang van de werkzaamheden. De afweging van kosten versus tijd zal steeds moeten worden gemaakt ten gunste van de veiligheid van de ter plaatse werkzame personen. Dit betekent dat er soms sprake zal zijn van meer opties: korte klus of langer werk met bijpassende maatregelen.

Indien uit de checklist volgt dat er iets niet veilig is, dient er actie te worden ondernomen. Al bij het nalopen van de checklist in het offertestadium kunnen er met de opdrachtgever afspraken gemaakt worden of de maatregelen door de orgelmakerij of door de opdrachtgever wordt getroffen. Breekwerk, elektra en steigerwerk, aanpassing van vloeren en trappen zijn zaken die buiten de offerte liggen en voor rekening en risico van de opdrachtgever worden uitgevoerd door derden. Wel zal de orgelmaker doorgaans specificeren wat gedaan moet worden en hoe. Bovendien zal ook door de orgelmaker ter plekke gecontroleerd moeten worden wat gedaan is en of dit goed is gebeurd.

De orgelmaker is ter plekke verantwoordelijk voor een schone werkomgeving, vrij van los materiaal en losse snoeren. Een EHBO-doos en brandblusser dienen aanwezig te zijn. Orgelmakers die alleen werken doen er goed aan om een mobiele telefoon op zak te hebben om in geval van nood hulp in te roepen.

En natuurlijk dienen de werkgever, uitvoerder en werknemer op de hoogte te zijn van de nieuwste veiligheidsmiddelen.

Aandachtspunten veiligheid bij opname				
	Ja	Nee	Actie bedrijf	Actie opdrachtgever
Bereikbaarheid orgelgalerij				
Vrije ruimte rond orgel, mogelijkheid tot opslag materialen				
Stabiliteit vloeren e.d. rond orgel, noodzaak bouwkundige aanpassingen				
Toegankelijkheid en stabiliteit in het orgel, kastconstructie				
Elektrische voorzieningen				
Verlichting werkomgeving				
Brandveiligheid				
Noodzaak steigermateriaal, klimmateriaal, hijsmateriaal				

CHECKLIST VEILIGHEID

Deze checklist is te hanteren bij inspectie en opname van noodzakelijke werkzaamheden, bij de voorbereiding van de feitelijke werkzaamheden en bij aanvang van het eigenlijke werk.

Veiligheid algemeen				
	Ja	Nee	Actie bedrijf	Actie opdrachtgever
Is de locatie, in het algemeen, veilig?				
Is het veilig om alleen te werken?				
Wordt er tegelijk met derden gewerkt?				
Zo ja, wie coördineert de veiligheid op de werkplek?				
Is er door werkzaamheden een groter brandgevaar?				
Zijn er blusmiddelen aanwezig?				
Is het klimaat verantwoord om in te werken?				
Als er alleen gewerkt wordt, is dan de aanmelding en afmelding geregeld?				

Veiligheid op de werkplek				
	Ja	Nee	Actie bedrijf	actie opdrachtgever
Is de opgang naar het orgel veilig?				
Zijn de vloeren om het orgel veilig?				
Zijn er loopvloeren in of achter het orgel?				
Is de omgeving van het orgel schoon (geen obstakels) en zijn materialen goed opgeslagen?				
Is er verlichting bij het orgel?				
Voldoet de elektriciteit aan alle eisen?				
Is bij werk aan de elektrische installatie de spanning er af te halen?				
Is er gevaar voor vallende materialen?				

Veilig werken op hoogte				
	Ja	Nee	Actie bedrijf	Actie opdrachtgever
Is er sprake van een gesloten balustrade?				
Is het nodig gebruik te maken van een vangnet of andere valbeveiliging?				
Voldoet de lift aan alle geldende normen?				
Voldoen ladders die gebruikt worden aan alle geldende normen?				
Is de steiger die gebruikt wordt veilig en stabiel?				
Is de steiger opgebouwd door een daartoe gecertificeerd bedrijf/persoon?				

Veiligheid van het materieel				
	Ja	Nee	Actie bedrijf	Actie opdrachtgever
Is de takel die gebruikt wordt veilig?				
Kan de takel goed geborgd worden?				

Zijn te touwen en sjorbanden die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				
Zijn de kettingen die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				

BIJLAGE 4 - PROTOCOLLEN

PROTOCOL REÏNTEGRATIE

In artikel 14 lid 1 de hoogte van het door te betalen loon bij ziekte geregeld. De totale loondoorbetaling over twee jaar is 170%. Daarmee voldoen CAO-partijen aan centrale afspraken m.b.t. de loondoorbetaling bij ziekte.

Partijen gaan er daarom van uit dat de bepaling in artikel 14 lid 1 geen nadelige gevolgen heeft voor werknemers die na afloop van hun ziekte onverhoopt een uitkering in het kader van de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, ingangsdatum 1 januari 2006) moeten aanvragen.

Mocht de bepaling evenwel toch nadelige gevolgen voor deze werknemers hebben, dan zullen partijen het CAO-overleg op dit punt heropenen.

PROTOCOL MEDEZEGGENSCHAP

Werkgevers zullen de instelling van een PVT te bevorderen. Waar dit niet kan slagen zal i.s.m. de werknemersorganisaties naar nadere oplossingen worden gezocht.

*PROTOCOL LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

Partijen bij deze CAO gaan zich oriënteren op de mogelijkheden die sociale fondsen (bijvoorbeeld Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven), stichtingen en instellingen uit belendende sectoren (bijvoorbeeld het ECM en het HOC) bieden op het gebied van scholing, loopbaangesprekken, scholingssubsidies, collectieve ongevallenverzekeringen etc. Indien de oriëntatie tot positieve conclusies zou leiden, dan zal, gedurende de looptijd van deze CAO, nader overleg volgen.

Sociale partners zullen tijdens de looptijd van de cao afspraken maken over de wijze waarop de waarde van 1 verlofdag aangewend zal worden voor de bevordering van de duurzame inzetbaarheid.

PROTOCOL INCONVENIËNTENREGELING

De Vereniging van Orgelbouwers in Nederland zal gedurende de looptijd van deze CAO onderzoek doen naar wat in de branche qua inconveniëntenregelingen gebruikelijk is en op basis daarvan overleggen met FNV en CNV over de mogelijkheid tot een standaard voor de branche.

PROTOCOL COMPETENTIES

Partijen zullen gezamenlijk onderzoek ondernemen naar de mogelijkheden van het vastleggen van verworven competenties (EVC -trajecten) in de orgelbouw en het verlenen van certificaten hieromtrent. Het Hoofdbedrijfschap Ambachten wordt bij dit onderzoek betrokken.

PROTOCOL MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ONDERSTEUNING

De werkgever zal een initiatief van werknemers om op basis van vrijwilligheid bij een orgelproject te helpen ter ondersteuning van de lokale gemeenschap in het buitenland steun geven, indien duidelijk is dat zonder deze ondersteuning dit orgelproject niet mogelijk zou zijn.

*PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

Partijen spreken af de uitwerking van het Sociaal Akkoord van april 2013 te zullen opvolgen. Er zullen afspraken gemaakt worden over de private opbouw en reparatie van het derde jaar WW, over de Participatiewet en over de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid.

BIJLAGE 5 - INFORMATIE OVER WERKEN MET LOOD

In 1995 is onderzoek gedaan naar het langdurig werken met lage loodbelasting in de branche. De belangrijkste aanbevelingen uit dit onderzoek zijn:

1. Voorlichting

Gezien het feit dat niet het gieten, maar de overige taken met lage lucht/loodbelasting het meeste bijdragen aan de interne loodbelasting is het van belang goede voorlichting over het gebruik van lood en zijn risico's te verzorgen (loodbesluit, actieniveau 1).

2, Niet eten, drinken of roken op de werkplek

Er dient te worden toegezien dat er op de werkplek niet gegeten, gerookt of gedronken wordt en dat het finger-shunteffect wordt vermeden (Loodbesluit actieniveau I).

3. Medisch (bloed-) onderzoek

Alle orgelpijpmakers moeten in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan een medisch onderzoek. Overigens is in deze CAO (artikel 20) bepaald dat iedere werknemer die regelmatig met lood werkt het recht heeft om jaarlijks een bloedonderzoek te laten doen, op kosten van de werkgever.

4. Overige aanwijzingen

Het is verstandig om droog schuren bij bewerken van de orgelpijp te vervangen door nat schuren, om te poetsen met schone lappen, om pijpvoeten te lakken voor het aanblazen en rouleren van taken toe te passen teneinde de duur van het gieten laag te houden. BIJLAGE 6

*BIJLAGE 6 – ARBEID EN ZORG

Artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof van de Wet Arbeid en Zorg

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
 - b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. de uitoefening van het actief kiesrecht.

2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
 - c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg;
 - d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet arbeid en Zorg.

Artikel 5:1 Kortdurende Zorgverlof van de Wet Arbeid en Zorg

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

*BIJLAGE 7 INFORMATIE OVER PENSIOENEN

Op 1 januari 2015 is uw pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven veranderd. We leggen u hier uit wat er voor u is veranderd.

De belangrijkste veranderingen in 2015 zijn:

- de pensioenleeftijd gaat naar 67 jaar
- het opbouwpercentage gaat omlaag
- er komt een maximum pensioengevend salaris van € 100.000,-
- voor de overgangsregeling wordt een premie van 1% berekend

Pensioenleeftijd naar 67 jaar

Vanaf 1 januari 2015 is de pensioenleeftijd bij ons fonds 67 jaar. Dit was eerder 65 jaar. De nieuwe pensioenleeftijd geldt voor iedereen die bij ons pensioen opbouwt of heeft opgebouwd. U bent niet verplicht om tot 67 jaar te werken: u kunt nog steeds [eerder of later](#) met pensioen.

Opbouwpercentage omlaag

Het opbouwpercentage gaat in 2015 omlaag naar 1,8%. In 2014 was dit 1,84%. U bouwt daardoor jaarlijks minder pensioen op.

Maximum pensioengevend salaris

In de basisregeling van ons pensioenfonds kunt u tot maximaal € 59.896,- pensioen opbouwen. Als uw werkgever de [excedentregeling](#) aanbiedt, kunt u ook pensioen opbouwen boven dit bedrag. Vanaf 1 januari 2015 kunt u in de excedentregeling over uw pensioengevend salaris boven € 100.000,- geen pensioen meer opbouwen. Dit is een maatregel van het kabinet, die voor alle pensioenfondsden geldt.

Bouwde u pensioen op over uw salaris boven deze € 100.000,-? Door deze bovengrens van € 100.000,- gaat uw te bereiken ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf 1 januari 2015 omlaag. Als u arbeidsongeschikt bent, kan dit ook gevolgen hebben voor uw premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Premie overgangsregeling

Voor de [overgangsregeling](#) wordt per 1 januari 2015 1% premie berekend. Eerder werd de overgangsregeling gefinancierd door de SAM. De SAM-regeling is per 31 december 2014 gestopt. Dit betekent dat u vanaf 2015 geen premie meer betaalt voor de SAM-regeling.

Vervroegd stoppen

De pensioenleeftijd de pensioenleeftijd is opgeschoven naar 67 jaar. Betekent dit, dat u niet meer voor uw 67^{ste} kunt stoppen met werken? Niet per se. Voor oudere deelnemers biedt de pensioenregeling een overgangsregeling en ook voor het merendeel van de huidige deelnemers (die op 1 januari 2005 in dienst waren bij een Orgelbouwbedrijf en daar pensioen opbouwden als deelnemer in het pensioenfonds meubelindustrie) blijft vervroegd stoppen mogelijk. Nog altijd kunt u er voor kiezen vanaf 60 jaar te stoppen met werken en uw ouderdomspensioen vervroegd in te laten gaan. Uitstel van de ingang van uw pensioen kan ook tot uiterlijk het moment waarop u de 70-jarige leeftijd bereikt.

Werknemers geboren van 1950 tot en met 1959

Als u op 1 januari 2005 nog geen 55 jaar oud was, maar wel deelnemer in de pensioenregeling,

komt u onder voorwaarden in aanmerking voor een voorwaardelijk pensioen. Dit voorwaardelijk pensioen is nodig omdat deze deelnemers in de pensioenregeling die gold vanaf 2006 nog te weinig hebben opgebouwd.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor dit voorwaardelijk pensioen staan vermeld op de website van het pensioenfonds en in de pensioenregeling onder “overgangsregeling”.

Flexibilisering:

In de regeling die voor 2015 van kracht was, waren al flexibele elementen opgenomen: de inruil van nabestaandenpensioen voor extra ouderdomspensioen en omgekeerd. En de hoog-laagconstructie (eerste pensioenjaren een hogere uitkering, latere jaren een lagere, of andersom). Die elementen blijven behouden in de nieuwe regeling.

Meer informatie:

Deze informatie is gebaseerd op de rubriek “vragen en nieuws” op de internetsite van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Meer informatie, de teksten van reglementen, premiehoogtes etc. is op deze site beschikbaar:

www.meubelpensioen.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
p/a Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.
Postbus 40037
7300 AX Apeldoorn
Telefoon: 088 008 40 48.
Op werkdagen tussen 8:00 en 18:00 uur.

BIJLAGE 8 - BELANGRIJKE ADRESSEN

Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (V.O.N.)

Postbus 100

2100 AC Heemstede

Telefoon: 023 – 515 8800

e-mail: info@orgelbouwers.nl

internet: www.orgelbouwers.nl

FNV Meubel en Hout is onderdeel van FNV

Postbus 520,

3440 AM Woerden

Telefoon: 088 3680368

e-mail: orgelbouw@fnvbouw.nl

internet: www.fnvbouw.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

telefoon: 030-7511007

e-mail: info@cnavakmensen.nl

Internet: www.cnavakmensen.nl