

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND

2009-2010

© 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	Werkingsfeer	
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	Functies, niveaugroepen en salarissen	
10A	Salariswijzigingen tijdens contractduur	
10B	Bedrijfsspaarregelingen	
10C	Vakbondscontributie via bruto-salaris	
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	Anti-discriminatie	
25	Dispensatie- en geschillencommissie	
26	Duur van de overeenkomst	
 <u>Bijlagen</u>		
1	Salarisschalen	
2	Functie-niveau	
2A	Opleidings- en ervaringsjaren in de aanloopschaal	
3	Veiligheid	
4	Protocollen	
5	Belangrijkste aanbevelingen uit het onderzoek naar het werken met lood	
6	Artikel 4:1 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 Bouw, gevestigd te Woerden,
CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk,

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.
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.

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.

De wettelijke termijnen voor een proeftijd zijn:

duur van de arbeidsovereenkomst	maximum proeftijd
Onbepaalde tijd	2 maanden
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar	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 conform artikel 668a van het BW 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.

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 maandenVoor de werknemer van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst van de werkgever is gekomen, geldt een opzegtermijn 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 van 65 jaar;
 - e. door ontbinding door de rechter op grond van gewichtige redenen (art. 685 BW).
5. Onmiddellijke beëindiging van elke dienstbetrekking is mogelijk:
 - bij wederzijds goedvinden;
 - tijdens de proeftijd;
 - door ontslag op staande voet wegens een dringende reden waardoor voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet gevegd kan worden (7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek). De reden van het ontslag dient onverwijld aan de betrokkene te worden medegedeeld.
6. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, 1e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer van 62 jaar en ouder, alsmede voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, niet van toepassing.

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 voltijdscontract 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 een jaar 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, Koninginnedag 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 27 per jaar.
Dit aantal is inclusief de uren, genoemd in artikel 8A lid 2 van deze CAO (geoorloofd verzuim). Werknemers met een normale arbeidsduur van 40 uur per week hebben, buiten de aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen genoemd in lid 7, recht op 96 snipperuren in een jaar.
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 functiezwaarte 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 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 Toezichhouders	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
Administratief- Leidinggevend Tekenkamerpersoneel	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.
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, doch een aaneengesloten vakantieperiode van 20 werkdagen is mogelijk. Het aantal uren/dagen waarmee de vakantie van 15 werkdagen wordt uitgebreid, wordt in mindering gebracht op de in lid 2 genoemde 96 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 spaarloon, levensloop, fietsregeling etc.
10. Werkgever en werknemer kunnen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in artikel 7:635 lid 6 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). De werkgever is gerechtigd om voor dit verlof per volledig vakantiejaar maximaal 8 uur in mindering te brengen. 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 inwonende kinderen, inwonende 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 twee 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 drie 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 meubelmaken.
 - 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 telkenjare 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

Op 1 januari 2009 worden de salarissen met 1,5% verhoogd.
Op 1 juli 2009 worden de salarissen met 1,5% verhoogd.
Op 1 januari 2010 worden de salarissen met 1,75% verhoogd.
Op 1 juli 2010 worden de salarissen met 1,75% verhoogd.

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.

ARTIKEL 10B - BEDRIJFSSPAARREGELINGEN

De werkgever zal aan al zijn werknemers een bedrijfsspaarregeling (spaarloonregeling) aanbieden.

ARTIKEL 10C - VAKBONDSCONTRIBUTIE VIA BRUTO SALARIS

De werkgever werkt mee aan een verzoek van de werknemer om gebruik te maken van een betaling van de vakbondscontributie via het bruto salaris. Nadat de werknemer heeft aangetoond de contributie aan zijn vakbond te hebben betaald, maakt de werkgever dit bedrag één maal per jaar netto over aan de werknemer en houdt het vervolgens in op het bruto salaris van de werknemer.

Zodra deze regeling geen voordeel meer biedt aan de werknemer, vervalt deze.

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.

ARTIKEL 12 - WERKEN BUITEN DE GEMEENTE

- *1. Waar gedurende twee of meer dagen aaneengesloten arbeid wordt verricht buiten de gemeente 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 gemeente 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 gemeente 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 gemeente verblijft, met inbegrip van het weekend, dient de werkgever een passende inconvenïëntenregeling 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.
In het jaar 2009 is de bijdrage 135 euro.
In het jaar 2010 is de bijdrage 140 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 telkenjare aangepast aan de in het voorafgaande jaar plaatsgehad hebbende loonontwikkeling.

In 2009 bedraagt deze bijdrage 18,83 euro

In 2010 bedraagt deze bijdrage 19,39 euro

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 arbowet 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 arbowet, arbobeleidsregels, CAO-afspraken etc. wordt in materiele 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.

* 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 2009 bedraagt deze vergoeding € 15,78 per maand

In 2010 bedraagt deze vergoeding € 16,25 per maand

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 arbo-risico's in het bedrijf, deze bespreekt met de bedrijfsleiding, dat hij maatregelen voorstelt die

- arbo-risico'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 bonds-vergaderingen en bonds-studiebijeenkomsten 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 CNV Hout en Bouw, postbus 38, 3984 ZG Odijk

* ARTIKEL 26 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en eindigt op 31 december 2010 zonder dat enige opzegging is vereist.

* BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 januari 2009 (verhoging met 1,5%)

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	1582 (1460,31)	1746 (1611,69)	1932 (1783,38)
1	1641 (1514,77)	1823 (1682,77)	2016 (1860,92)
2	1702 (1571,08)	1901 (1754,77)	2096 (1934,77)
3	1761 (1625,54)	1976 (1824)	2179 (2011,38)
4	1820 (1680)	2060 (1901,54)	2259 (2085,23)
5	1879 (1734,46)	2140 (1975,38)	2341 (2160,92)
6	1937 (1788)	2222 (2051,08)	2422 (2235,69)
7	1999 (1845,23)	2303 (2125,85)	2503 (2310,46)

Aanloopschaal per 1 januari 2009. 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, 17 en 18 Jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	741 (684)	855 (789,23)	999 (922,15)	1179 (1088,31)	1394 (1286,77)
loon in tweede jaar	908 (838,15)	990 (913,85)	1124 (1037,54)	1258 (1161,23)	1439 (1328,31)
loon in derde jaar	1097 (1012,62)	1152 (1063,38)	1284 (1185,23)	1449 (1337,54)	1485 (1370,77)
loon in vierde jaar	1310 (1209,23)	1337 (1234,15)	1472 (1358,77)	1515 (1398,46)	1582 (1460,31)
loon in vijfde jaar	1582 (1460,31)	1582 (1460,31)	1582 (1460,31)	1582 (1460,31)	functie- groep I

Salarisschalen per 1 juli 2009 (verhoging met 1,5%)

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	1606 (1482,46)	1772 (1635,69)	1961 (1810,15)
1	1666 (1537,85)	1850 (1707,69)	2046 (1888,62)
2	1728 (1595,08)	1930 (1781,54)	2127 (1963,38)
3	1787 (1649,54)	2006 (1851,69)	2212 (2041,85)
4	1847 (1704,92)	2091 (1930,15)	2293 (2116,62)
5	1907 (1760,31)	2172 (2004,92)	2376 (2193,23)
6	1966 (1814,77)	2255 (2081,53)	2458 (2268,92)
7	2029 (1872,92)	2338 (2158,15)	2541 (2345,54)

Aanloopschaal per 1 juli 2009. 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, 17 en 18 Jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	752 (694,15)	868 (801,23)	1014 (936)	1197 (1104,92)	1415 (1306,15)
loon in tweede jaar	922 (851,08)	1005 (927,69)	1141 (1053,23)	1277 (1178,77)	1461 (1348,62)
loon in derde jaar	1113 (1027,38)	1169 (1079,08)	1303 (1202,77)	1471 (1357,85)	1507 (1391,08)
loon in vierde jaar	1330 (1227,69)	1357 (1252,62)	1494 (1379,08)	1538 (1419,69)	1606 (1482,46)
loon in vijfde jaar	1606 (1482,46)	1606 (1482,46)	1606 (1482,46)	1606 (1482,46)	functie- groep I

Salarisschalen per 1 januari 2010 (verhoging met 1,75%)

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	1634 (1508,31)	1803 (1664,31)	1995 (1841,54)
1	1695 (1564,62)	1882 (1737,23)	2082 (1921,85)
2	1758 (1622,77)	1964 (1812,92)	2164 (1997,54)
3	1818 (1678,15)	2041 (1884)	2251 (2077,85)
4	1879 (1734,46)	2128 (1964,31)	2333 (2153,54)
5	1940 (1790,77)	2210 (2040)	2418 (2232)
6	2000 (1846,15)	2294 (2117,54)	2501 (2308,62)
7	2065 (1906,15)	2379 (2196)	2585 (2386,15)

Aanloopschaal per 1 januari 2010. 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, 17 en 18 Jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	765 (706,15)	883 (815,08)	1032 (952,62)	1218 (1124,31)	1440 (1329,23)
loon in tweede jaar	938 (865,85)	1023 (944,31)	1161 (1071,69)	1299 (1199,08)	1487 (1372,62)
loon in derde jaar	1132 (1044,92)	1189 (1097,54)	1326 (1224)	1497 (1381,85)	1533 (1415,08)
loon in vierde jaar	1353 (1248,92)	1381 (1274,77)	1520 (1403,08)	1565 (1444,62)	1634 (1508,31)
loon in vijfde jaar	1634 (1508,31)	1634 (1508,31)	1634 (1508,31)	1634 (1508,31)	functie- groep I

Salarisschalen per 1 juli 2010 (verhoging met 1,75%)

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	1663 (1535,08)	1835 (1693,85)	2030 (1873,85)
1	1725 (1592,31)	1915 (1767,69)	2118 (1955,08)
2	1789 (1651,38)	1998 (1844,31)	2202 (2032,62)
3	1850 (1707,69)	2077 (1917,23)	2290 (2113,85)
4	1912 (1764,92)	2165 (1998,46)	2374 (2191,38)
5	1974 (1822,15)	2249 (2076)	2460 (2270,77)
6	2035 (1878,46)	2334 (2154,46)	2545 (2349,23)
7	2101 (1939,38)	2421 (2234,77)	2630 (2427,69)

Aanloopschaal per 1 juli 2010. 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, 17 en 18 Jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	778 (718,15)	898 (828,92)	1050 (969,23)	1239 (1143,69)	1465 (1352,31)
loon in tweede jaar	954 (880,62)	1041 (960,92)	1181 (1090,15)	1322 (1220,31)	1513 (1396,62)
loon in derde jaar	1152 (1063,38)	1210 (1116,92)	1349 (1245,23)	1523 (1405,85)	1560 (1440)
loon in vierde jaar	1377 (1271,08)	1405 (1296,92)	1547 (1428)	1592 (1469,54)	1663 (1535,08)
loon in vijfde jaar	1663 (1535,08)	1663 (1535,08)	1663 (1535,08)	1663 (1535,08)	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 vervoerstukken. 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 pijpenintonatie 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 machineboren. 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 magazijnbalg, rolgordijn, drosselklep	Beleren van balgen. Aanleggen van kanalen.

Windladen		Ladensystemen kennen.	Delen windladen maken, ventielen, roosters.	Aftekenen, cancellenraam, slepen, stokken maken. Montage windladen.
Houten pijpen	Sorteren en schoonmaken	Kennis constructie houten pijpen.	Herstellen houten pijpen.	Maken houten pijpen.
Of				
Metalen pijpen	Hulp bij gieten.	Schoonmaken, wassen, poetsen. Materiaalkennis. Voeten aandraaien. Kloppen, schilderen, fassen. 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.
Montage werkplaats			Kennis van opbouw kast en speeltafel en stellingwerk. Inbouwen windladen, traktuur en windvoorziening.	Opbouw orgel en inbouw orgeldelen.
Stemmen	Stemhulp.		Kennis van stemmen en stemsystemen.	Tongwerken stemmen. Stemtechniek labialen.
Intoneren				Onderscheiden van registersoorten en kennis van bouwwijze pijpwerk.
Onderhoud + reparatie				Kennis van dé-en hermontage. Verpakken, opslag, transport van pijpen en andere orgelonderdelen.

BIJLAGE 3 – VEILIGHEID

Partijen bij de CAO Orgelbouw hebben met het oog op veiligheid bij het werk afgesproken dat alle orgelmakerijen een veiligheidschecklist gaan gebruiken. 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-does 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 elektische 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 sjoerbanden 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, stichtingen en instellingen uit belendende sectoren (bijvoorbeeld de SSWM 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.

* PROTOCOL ONGEVALLENVERZEKERING

Partijen bij deze CAO zullen voor 1 juli 2009 overleg plegen over de wenselijkheid om een aantal nadere polisvoorwaarden waaraan een verzekering moet voldoen op te nemen in de CAO of een bijlage daarvan.

* 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.

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 luchtloodbelasting 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

Artikel 4: 1 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. Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. Een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. De uitoefening van het actief kiesrecht.

- 2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. De bevalling van de echtgenote, de geregistreerde 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.

BIJLAGE 7 INFORMATIE OVER PENSIOENEN

Op 1 januari 2006 is de pensioenregeling ingrijpend herzien. Nieuwe wetgeving heeft de bestaande VUT- en pre-pensioenregelingen nagenoeg onmogelijk gemaakt. De nieuwe regels gelden voor alle pensioenregelingen, vandaar dat ook de regelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie (waar de Orgelbouw onder valt) aangepast zijn.

Vervroegd stoppen

De belangrijkste wijziging is dat VUT en pre-pensioenregelingen worden afgeschaft. Betekent dit, dat u niet meer voor uw 65^{ste} kunt stoppen met werken? Niet per se. Voor oudere deelnemers biedt de wet 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, zij het na een forse verbetering van het ouderdomspensioen. Berekeningen geven aan dat het merendeel van de deelnemers dan vanaf 62 jaar kan stoppen met een uitkering van 70%.

Oudere werknemers:55-plus

Als u op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was, kunt met een loongerelateerde uitkering eerder stoppen. Van deze regeling maakt het fonds gebruik: u kunt vervroegd stoppen met werken en ontvangt dan een 70%-uitkering. Wat wel verandert is dat de pensioenleeftijd afhangt van uw geboortejaar. Hoe ouder u bent, hoe vroeger u kunt stoppen. Zie onderstaande tabel.

Geboortejaar	Pensioenleeftijd
1946	60
1947	60 en een half
1948	61
1949	61 en een half

De pensioenleeftijd gaat dus geleidelijk omhoog naar 62 jaar.

Nieuwe "pensioenleeftijd": 62 jaar

Hoewel de nieuwe wetgeving formeel een pensioenleeftijd onder de 65 jaar verbiedt, kunnen de meeste deelnemers via vervroeging van het het ouderdomspensioen toch vanaf hun 62^{ste} verjaardag vervroegd met pensioen. U moet dan wel voldoende pensioen hebben opgebouwd. Daarom moet het pensioen dat u opbouwt voor uw pensioen op 65 jaar sterk verbeterd worden. Dat doet het fonds op drie manieren:

- een hoger opbouwpercentage
- een grotere pensioengrondslag
- een opbouw-nabestaandenpensioen

Werknemers jonger dan 55 jaar

Als u op 1 januari 2005 nog geen 55 jaar oud was, maar wel deelnemer in de pensioenregeling, komt u in aanmerking voor een toeslag. Deze toeslag is nodig omdat ook deze deelnemers in de nieuwe regeling nog te weinig hebben opgebouwd. Berekeningen geven aan dat voor het merendeel van de huidige deelnemers dan een pensioenleeftijd van 62 jaar met een 70%-uitkering mogelijk is. Eerder kan natuurlijk ook, maar dat leidt tot verlaging van de uitkeringshoogte. Later mag ook en dat leidt weer tot een hogere uitkering.

Kosten:

Het prijskaartje dat aan de nieuwe regeling hangt is voor de Orgelbouw niet duurder dan de regeling van voor 2006.

Flexibilisering:

In de regeling die voor 2006 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. Daarnaast biedt de nieuwe regeling zoals gezegd de mogelijkheid om eerder of later dan 62 met pensioen te gaan. Eerder gaan leidt tot een lagere uitkering. Later (bijvoorbeeld op 65 jaar) gaan leidt tot een hogere uitkering.

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

Er zijn ook brochures beschikbaar. Die kunt u downloaden op de site of bestellen per telefoon (020-6072355), per fax (020-6074492), per e-mail (meubel@achmea.nl) of per briefkaart aan: PVF Achmea, Fondsgroep Meubel, postbus 9251, 1006 AG, Amsterdam.

BIJLAGE 8 - BELANGRIJKE ADRESSEN

Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (V.O.N.)
Postbus 82344
2508 EH Den Haag
telefoon: 070 - 3688149 of 06-51418803
e-mail: info@orgelbouwers.nl
internet: www.orgelbouwers.nl

FNV-Meubel en Hout
Onderdeel van FNV Bouw
Postbus 520
3440 AM Woerden
telefoon: 0900- 368 26 89
e-mail: hout@fnvbouw.nl
Internet: www.fnvmeubelenhout.nl

CNV Orgelbouw
Onderdeel van CNV Hout en Bouw
Postbus 38
3984 ZG Odijk
telefoon: 0900- 4222 684
e-mail: info@cnvhb.nl
Internet: www.cnvhb.nl

Bedrijfspensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
Sector Orgelbouw
p/a PVF Achmea
Postbus 9251
1006 AG Amsterdam
telefoon: 020-6074444
Internet:www.meubelpensioen.nl