

Eindbod cao Uitvaartverzorging

Bunnik, 18 december 2012

Werkgeverspartijen BGNU en Nardus bieden werknemerspartijen CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie -allen partij bij de cao voor de cao voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging- het volgende eindbod aan:

Onderwerp	Eindbod
Looptijd	Een overeenkomst voor de periode 1 januari 2013 tot en met 31 maart 2014.
Beloning (artikel 8)	Per 1 april 2013 een structurele verhoging van de salarissen met 1,5% en per 1 januari 2014 een eenmalige uitkering ter hoogte van 0,3% (model berekening gaat als bijlage hierbij)
Duurzame inzetbaarheid – Vitaliteit (artikel 7)	In het kader van de gesprekscyclus die werkgever en werknemer jaarlijks houden, geldt vanaf 1 januari 2013 een nieuwe beoordelingssystematiek met een handleiding en formulier voor beoordelingsgesprekken (bijlage 1). 'Vitaliteit' is een onderwerp dat deel uit maakt van het functionerings- en van het beoordelingsgesprek en zal als onderwerp worden toegevoegd aan de handleiding en het formulier functioneringsgesprek.
Scholing (artikel 25)	Met ingang van 1 januari 2013 hebben werknemers die in 2013 35 jaar of ouder zijn recht op één scholingsdag op jaarbasis.
Verhogen leeftijdsgrens vrijstelling werken op zondag en nachtdienst (artikel 20)	Met ingang van 1 januari 2013 zal de leeftijd in verband met mogelijke vrijstelling van werknemers van het werken op zondag en in nachtdienst verhoogd worden conform de wettelijke verhoging van de AOW-leeftijdsgrens. Dat wil zeggen met ingang van 1 januari 2013 is die leeftijd 55 jaar en 1 maand en met ingang van 1 januari 2014 is die leeftijd 55 jaar en 2 maanden.
Pensioen (artikel 19)	Artikel 19 lid 2 a wordt als volgt gewijzigd: De minimale bijdrage van de werkgever aan de totale pensioenregeling is minimaal 50% van de getotaliseerde premie voor alle werknemers die deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever. Bij salaris/diensttijdregelingen wordt de werknemersbijdrage voor elke werknemer omgeslagen naar een vast percentage van de pensioengrondslag. Bij beschikbare premiereregelingen is er keuze tussen de werknemersbijdrage omslaan naar een vast percentage van de pensioengrondslag of maximaal 50% werknemersbijdrage te heffen over het individuele beschikbare premiepercentage voor het ouderdompensioen.
Arbeidstijd (artikel 9)	Binnen een onderneming kunnen bepalingen betreffende arbeidstijd worden gehanteerd die afwijken van de bepalingen in artikel 9 lid 1 t/m 3 (werktijden en beschikbaarheid) mits <ul style="list-style-type: none"><li>o deze zijn overeengekomen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging;</li><li>o deze niet strijdig zijn met bepalingen ter zake in de Arbeidstijdenwet;</li><li>o en, bij een overeenkomst met een personeelsvertegenwoordiging, de betreffende vertegenwoordiging</li></ul>

	adequate training ter zake heeft genoten of betreffende expertise aantoonbaar beschikbaar is.
Traumatische gebeurtenissen	<u>Protocoltekst</u> Als bijlage bij de cao wordt een protocol traumatische gebeurtenissen (bijlage 2) opgenomen. BGNU en Nardus maken dit bekend onder hun leden.
Geheimhouding (artikel 5)	Aan artikel 5 alinea geheimhouding wordt toe gevoegd dat deze verplichting ook geldt ten aanzien van uitingen op sociale media.
Internationale solidariteit	<u>Protocoltekst</u> Uit de gelden van de Stichting Cao Fonds zal in 2013 eenmalig €2.000 worden vrijgemaakt ten behoeve van een CNV project internationale solidariteit.
Werkgeversbijdrage	Aan de gezamenlijke werknemersorganisaties, partij bij deze cao wordt éénmalig een verhoging van 50% van de werkgeversbijdrage toegekend. De bijdrage 2013 komt daarmee op €6.314,58 (t.w. ultimo 2012 €4.147,72 + structurele salarisverhoging 1,5% per 1 april 2013 = €4.209,96 + 50%). Tijdens de looptijd overleggen partijen in technisch overleg over een nieuwe betaalbare systematiek voor de werkgeversbijdrage. Mocht hierover geen overeenstemming worden bereikt, blijft het bedrag zoals dat in 2012 gold t.w. €4.147,72 uitgangspunt.
Branche onderzoek	Partijen bepalen in technisch overleg de opdracht aan de Stichting Cao Fonds een onderzoek te houden onder de leden van de branche organisaties BGNU en Nardus. Dit onderzoek dient te volgende resultaten op te leveren: inzicht in omvang en aard flexcontracten, inzicht in mogelijkheden tot instroom voor werknemers met beperkingen, inzicht in leeftijdsopbouw personeelsbestand, inzicht in de toepassing van de werkkostenregeling,
Technisch overleg	Partijen voeren tijdig en actief technisch overleg over de volgende onderwerpen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opdracht aan de Stichting Cao Fonds om het branche onderzoek te doen uitvoeren;</li> <li>▪ Behoeftte onder werkgevers om gedispenseerd te worden van de toepassing van bepaalde cao-artikelen;</li> <li>▪ Behoeftte onder werknemers de mogelijkheid te hebben tot keuze in hun arbeidsvoorwaardenpakket (voorbeelden van cao teksten keuze mogelijkheden levert CNV);</li> <li>▪ Informatie over project Empower Africa (FNV).</li> </ul>
Tekstueel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artikel 12 vakantie lid 2 en 6. De genoemde data laten vervallen.</li> <li>▪ Artikel 30 Overgangsbepaling. Laten vervallen.</li> <li>▪ Bijlage 8 Ouderschapsverlof conform wettelijke regeling.</li> <li>▪ Artikel 5 Nevenfuncties, nieuwe tekst: De werknemer dient in alle gevallen zijn voornemen tot het uitoefenen van een gehonoreerde nevenfunctie schriftelijk te melden aan de werkgever.</li> </ul>

	<p>Indien de gehonoreerde nevenfunctie leidt tot:  een vermindering van het aantal contracturen en/of verminderde inzetbaarheid voor dienst- en/of beschikbaarheid roosters, en/of de nevenfunctie kan worden beschouwd als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie, is de werknemer verplicht de werkgever schriftelijk toestemming te vragen bij zijn voornemen een gehonoreerde nevenfunctie te gaan verrichten dan wel uitbreiding te accepteren in een bestaande gehonoreerde nevenfunctie. Dit geldt ook voor het uitoefenen van publieke functies zoals raadslid of wethouder.</p> <p>De werkgever dient in dat geval binnen een maand na verzending van bedoelde verzoek hem schriftelijk en gemotiveerd mee te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artikel 6 lid 3, Beëindiging dienstverband: De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de <b>dag</b> waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. laatste zin: Met... t/m.... bereikt, vervalt.</li> <li>▪ Artikel 7 lid 6.1: Met ingang...kan, vervalt</li> <li>▪ Bijlage 4 protocol beoordelingssystematiek: artikel 1 met ingang .....2009, vervalt.</li> </ul>
--	---

Bijlagen:

1. handleiding en formulier beoordelingsgesprekken
2. protocol traumatische gebeurtenissen
3. berekening eenmalige uitkering

Aldus besloten, Bunnik, 18 december 2012

*Namens werkgeverspartijen:*

BGNU, de heer M. de Gee.....  
Nardus, de heer J.R. de Jong.....