

collectieve arbeidsovereenkomst

oktober 2022 tot januari 2025



INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	3
Hoofdstuk 2 In- en uitdiensttreding	5
Hoofdstuk 3 Arbeidstijd	8
Hoofdstuk 4 Beloning	13
Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof	15
Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid	19
Hoofdstuk 7 Overige rechten en verplichtingen	21
Hoofdstuk 8 Vakbondsfaciliteiten	24
Hoofdstuk 9 Slotbepalingen	27
Bijlagen	29
Bijlage 1: ATV-regeling	30
Bijlage 2: Cafetariasysteem 2.0	32
Bijlage 3: Salarisregeling	36
Bijlage 4: Maandsalarissen	43
Bijlage 5: Afbouwregeling langdurige toeslagen	46
Bijlage 6: Protocol-afspraken	48

handtekeningen

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** het Nederlands Instituut voor Beeld & Geluid
2. **Werknemer:** de persoon die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever
3. **Werknemersorganisatie:** een als ondertekenaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
4. **Pensioenfonds:** de stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de media PNO
5. **Pensioendatum:** de datum waarop, volgens de pensioenregeling PNO Media, de voor hem geldende pensioenleeftijd wordt bereikt
6. **Salaris:** het op basis van de salarisregeling geldende brutosalaris per maand dat de werknemer ontvangt, vermeerderd met een eventuele bovenschaligheidstoeslag
7. **Jaarsalaris:** twaalf maal het salaris
8. **Uurloon:** het 1/173,33 deel van het salaris
9. **Standplaats:** de als zodanig door de werkgever aangewezen gemeente waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt.

Artikel 1:2 Bijzondere Bedingen

1. **Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst**
De werkgever zal in individuele arbeidsovereenkomsten geen voorwaarden opnemen die in strijd zijn met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.
2. **Afwijken van collectieve arbeidsovereenkomst**
Het is de werkgever evenwel toegestaan in voor de werknemers gunstige zin van de collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken.
3. **Individuele arbeidsovereenkomst**
Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de voltijd arbeidsduur gelden, tenzij anders is bepaald, de in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden in verhouding tot hun dienstverband.

4. **Bijzondere regelingen**

Met betrekking tot bepaalde groepen van werknemers kunnen partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst bijzondere regelingen treffen die geacht worden deel uit te maken van de collectieve arbeidsovereenkomst.

5. **Vakantiekrachten en stagiaires**

De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op vakantiekrachten en stagiaires.

Artikel 1:3 Pensioen

De werknemer neemt verplicht deel aan de door de werkgever getroffen pensioenvoorziening bij het pensioenfonds PNO Media onder toepassing van PNO regeling Beeld & Geluid. De werkgever meldt de werknemer hiertoe bij PNO aan. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de premie zal op zijn salaris worden ingehouden.

Hoofdstuk 2 In- en uitdiensttreding

Artikel 2:1 In- en uitdiensttreding

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

1. Een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van korter dan twee jaar wordt aangegaan met een proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW van één maand. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geschiedt met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. Bij structurele invulling van vacatures wordt na twee jaarcontracten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afgesloten.
 - b. Uitsluitend in geval van medewerkers die aan projecten werken en wier werkzaamheden worden gefinancierd uit tijdelijke subsidies kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van ten hoogste 48 maanden. Het aanvankelijke contract kan maximaal 3 keer worden verlengd. Deze werkzaamheden zijn bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een functiebeschrijving.
 - c. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden wordt geen proeftijd aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor de bepaalde tijd van twee jaar of langer wordt aangegaan met een proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW van twee maanden.
3. Tenzij bij individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds worden beëindigd. Bij eventuele tussentijdse beëindiging dienen de wettelijke bepalingen inzake opzegging en opzegtermijn in acht genomen te worden.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch, zonder dat opzegging of een andere beëindigingshandeling vereist is, op de dag die direct voorafgaat aan de dag waarop de werknemer de voor hem geldende pensioenleeftijd bereikt.
5. Ten aanzien van einde dienstverband, opzegging en opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, behalve in geval van een ontslag op staande voet en bij ontbinding door de rechter, het volgende:
 - a. een opzegging dient schriftelijk te geschieden.

- b. de opzegtermijn vangt aan bij het einde van de kalendermaand waarin is opgezegd.
 - c. een dienstverband kan alleen bij het eind van een kalendermaand eindigen.
6. Indien de werkgever opzegt, is de opzegtermijn:
- a. na een dienstverband van korter dan 5 jaar: 1 maand
 - b. na een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: 2 maanden
 - c. na een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - d. na een dienstverband van 15 jaar of langer: 4 maanden
7. De hiervoor genoemde termijnen gelden sinds 1 januari 1999. Voor de werknemer die op die datum 45 jaar of ouder was, geldt ten aanzien van de opzegtermijn een wettelijke overgangsregeling.
8. Indien de werknemer opzegt, geldt een opzegtermijn van één maand.
9. In plaats van de hiervoor genoemde opzegtermijnen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst langere termijnen worden overeengekomen.

Artikel 2:2 Schriftelijke vastlegging

1. Vastlegging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud vastgelegd en door de werkgever en de werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt hiervan een exemplaar.

2. Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst wordt ten minste vermeld:

- a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
- b. de standplaats;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn werkzaamheden;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de duur van het dienstverband;
- f. het aantal arbeidsuren per week;
- g. de salarisschaal en het aanvangssalaris;
- h. de deelneming aan de pensioenregeling;
- i. de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2:3 Kennisneming collectieve arbeidsovereenkomst

1. Uitreiking collectieve arbeidsovereenkomst

De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, ontvangt een exemplaar van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst. Voor zover van toepassing ontvangt hij van de betrokken instellingen tevens de geldende regeling van de pensioenvoorziening.

2. Wijzigingen collectieve arbeidsovereenkomst

De rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen in de collectieve arbeidsovereenkomst zullen aan de werknemer worden uitgereikt.

3. Inzage collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende bijlagen en wijzigingen worden op het intranet gepubliceerd.

Hoofdstuk 3 Arbeidstijd

Artikel 3:1 Definities

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. **Basis arbeidstijden**
De uren op maandag t/m zondag, niet zijnde een bijzondere feestdag als bedoeld in artikel 3:2 lid 4, van 07.00 tot 22.00 uur.
2. **Vierweekse periode**
Een tijdvak van vier weken volgens NEN ISO 2015
3. **Dienst**
Een arbeidsperiode waarin een niet als arbeidstijd te tellen aaneengesloten onderbreking van werkzaamheden van niet langer dan 2,5 uur is opgenomen. Indien de onderbreking langer dan 2,5 uur duurt, begint daarna een nieuwe dienst.

Artikel 3:2 Algemeen

1. **Arbeidsduur**
De arbeidsduur per vier weken bedraagt 160 uur verdeeld over twintig dagen.
2. **Thuiswerken**
De werkgever heeft een regeling waarin het thuiswerken bij Beeld & Geluid geregeld is. Het uitgangspunt hierbij is dat de werknemer daar waar de arbeidssituatie dat toelaat, de mogelijkheid heeft om ook thuis te werken.
3. **Vaststelling arbeidstijden**
De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
4. **Bedrijfstijd**
In verband met de aard van de bedrijfsvoering kunnen arbeidstijden vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur.
5. **Bijzondere feestdagen**
De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen:
Nieuwjaarsdag
1e en 2e paasdag
Koningsdag

Hemelvaartsdag

1e en 2e pinksterdag

1e en 2e kerstdag

De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de bovengenoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen in deze cao die vallen op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

6. **Verantwoording arbeidstijd**

De werknemer is gehouden zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

7. **Pauses**

Indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, wordt een pauze aangehouden van ten minste een half uur, die mag worden gesplitst in twee pauzes van vijftien minuten. Hiervan kan in bijzondere gevallen in verband met de noodzakelijke continuïteit van de werkzaamheden worden afgeweken.

Artikel 3:3 Arbeidstijdverkorting (ATV)

1. **ATV bij volledig dienstverband**

Bij een volledig dienstverband geldt een arbeidstijdverkorting (ATV) van 192 uur per jaar.

2. **ATV bij arbeidsongeschiktheid**

Over de tijd gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht of wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, worden geen aanspraken op ATV verworven.

3. **Regeling ATV**

Nadere uitwerking van dit artikel is vastgelegd in de bijlage ATV-regeling, die deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3:4 Overwerk, meerwerk

1. **Overwerk, meerwerk**

Overwerk en/of meerwerk mag slechts worden verricht in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever. Overwerk en/of meerwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

2. **Overwerk**

Als overwerk wordt gerekend:
de uren (inclusief ATV) die in een vierweekse periode een aantal van 160 te boven gaan.

3. **Vergoeding overwerk**

Overwerk wordt vergoed tegen het uurloon met een toeslag van 50%. In overleg met het management kan de vergoeding als volgt plaatsvinden:

- a. 100% compensatie in tijd en 50% in geld;
- b. 150% in geld.

4. **Vergoeding meerwerk parttimers**

Voor de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst geldt dat alle uren boven de contracturen per vier weken gelden als meerwerk. Meerwerk wordt vergoed tegen het uurloon met een toeslag van 25%.

De vergoeding van deze toeslag kan in overleg met het management als volgt plaatsvinden:

- a. 100% compensatie in tijd en 25% in geld;
- b. 125% in geld.

5. **Uitsluitingen**

De in dit artikel genoemde vergoedingen en compensaties zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijden kunnen vaststellen, werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen, mits vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, alsmede niet op werknemers ingedeeld in een functiegroep 10 of hoger.

Artikel 3:5 Arbeid buiten de basis-arbeidstijden

1. **Arbeid buiten de basis arbeidstijden**

Arbeid buiten de basis-arbeidstijden als bedoeld in artikel 3:1, lid 1, zal worden beperkt naar de mate waarin de voortgang van de noodzakelijke werkzaamheden dit toestaat.

2. **Vergoedingen**

- a. Werken buiten de basis-arbeidstijden wordt per uur vergoed in geld met de volgende toeslag: maandag t/m zondag tussen 22.00 uur en 07.00 uur: 40% en op feestdagen: 50%
- b. Voor de berekening van de toeslag voor het werken buiten de basis-arbeidstijden worden per dag delen van een uur van minder dan 30

minuten buiten beschouwing gelaten en van 30 minuten en meer voor een heel uur gerekend.

3. Vrijstelling van oudere werknemers en werknemers met zorgtaken

Werknemers die een leeftijd hebben bereikt van 10 jaar voor de dan geldende AOW-leeftijd en werknemers met zorgtaken, worden vrijgesteld van arbeid tussen 22.00 uur en 07.00 uur indien zij dit wensen en dit schriftelijk te kennen hebben gegeven.

4. Uitsluitingen

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers genoemd in artikel 3:4, lid 5.

Artikel 3:6 Beschikbaarheidsdiensten, storingsdiensten

1. Beschikbaarheids-, storingsdienst

Een beschikbaarheidsdienst c.q. storingsdienst houdt in dat de werknemer zich elders dan op of bij de werkplek beschikbaar dient te houden voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden, zoals het verhelpen van storingen en het verwerken van wijzigingen in de planning.

2. Beschikbaarheidsdienst

De werknemer dient gedurende de tijd van een beschikbaarheidsdienst bereikbaar te zijn op een plaats vanwaar de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats.

3. Vaststelling beschikbaarheidsdienst

Beschikbaarheidsdiensten worden vastgesteld buiten de dagelijkse werktijd doch niet op vastgestelde vakantiedagen, ATV-dagen, compensatiedagen voor overwerk en meerwerk, als omschreven in artikel 3:4, lid 3 en 4, die als zodanig zijn vastgesteld. Daarbuiten kan een beschikbaarheidsdienst gepland worden.

4. Beschikbaarheidsdienst is geen arbeidstijd

Beschikbaarheidsdiensten worden niet gerekend als arbeidstijd en worden uitsluitend gehonoreerd met een geldelijke vergoeding.

5. Vergoeding beschikbaarheidsdienst

De vergoeding per beschikbaarheidsdienst bedraagt met ingang van 1 januari 2024 € 4,45 bruto per uur en per 1 oktober 2024 € 4,53 per uur met een minimum uitbetaling van twee uur per beschikbaarheidsdienst. De genoemde vergoeding zal telkenmale worden geïndexeerd met de afgesproken percentages salarisverhoging.

6. Opkomst beschikbaarheidsdienst

In geval van opkomst worden - naast de beschikbaarheidsdienstvergoeding - de uren waarop arbeid is verricht, vermeerderd met tweemaal een half uur reistijd in

verband met reistijd naar en van de werkplek, vergoed tegen het uurloon met een toeslag van 50%.

7. Reiskosten beschikbaarheidsdienst

Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstreis en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

Artikel 3:7 Urentelling in bijzondere gevallen

1. Doktersbezoek

Doktersbezoek dat samenvalt met (geplande) arbeidstijd dient a 100% in de urentelling te worden opgenomen.

2. Ziekte tijdens compensatietijd

Bij ziekte tijdens geplande compensatie wordt deze compensatietijd later opnieuw toegekend. Dit geldt niet voor de normale roostervrije dagen.

3. Urentelling voor deeltijdwerkers op feestdagen

Bij feestdagen op één der dagen van maandag tot en met vrijdag dient voor deeltijdwerkers ten aanzien van de urentelling het volgende in acht te worden genomen.

- a.** De werknemer werkt op vaste tijden en op alle werkdagen
De feestdag is voor de werknemer een vrije dag; de uren worden geteld voor het aantal dat de werknemer anders zou hebben gewerkt. Indien de werknemer ATV 'per dag' opneemt, geldt dat ook voor die dag
- b.** De werknemer werkt op vaste tijden maar niet op alle werkdagen
 - i.** Indien de feestdag valt op een dag waarop de werknemer normaliter werkt, dan worden de uren geteld voor het aantal dat de werknemer anders zou hebben gewerkt. Indien de werknemer ATV 'per dag' opneemt, geldt dat ook voor die dag.
 - ii.** Indien de feestdag valt op een dag waarop de werknemer normaliter niet werkt, dan worden voor die dag geen uren geteld. Er vindt voor de desbetreffende week of periode geen proportionele bijtelling plaats.

Hoofdstuk 4 Beloning

Artikel 4:1 Salaris

1. Salarisregeling

De salariëring van de werknemers is neergelegd in een bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst (de salarisregeling). Deze bijlage vormt een onderdeel van de collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Betaling salaris

Tenzij bij indiensttreding anders is bepaald, geschiedt de betaling van het salaris op een door de werkgever te bepalen wijze aan het einde van de maand.

3. Nalatigheid werknemer

Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, is geen salaris verschuldigd.

Artikel 4:2 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het salaris dat hij in het desbetreffende kalenderjaar geniet.

2. Uitbetaling vakantietoeslag

- a. In de maand mei wordt de vakantietoeslag bij wijze van voorschot voor het gehele kalenderjaar betaald op basis van het genoten salaris over de periode januari tot en met mei. In de maand december c.q. bij het einde van het dienstverband vindt verrekening plaats van te veel of te weinig betaalde vakantietoeslag.
- b. De werknemer die in dienst treedt na 31 mei dan wel voor wie de proeftijd op 1 mei nog niet is beëindigd, ontvangt de vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.

3. Nalatigheid werknemer

Het bepaalde in artikel 4:1 lid 3 is op de vakantietoeslag van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:3 Uitkering bij overlijden

1. Salarisbetaling

Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand waarin het overlijden van de werknemer plaatsvindt.

2. Uitbetaling vakantietoeslag e.d.

De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in het desbetreffende kalenderjaar genoten vakantietoeslag, vakantiedagen en nog niet gerealiseerde ATV-dagen zullen, berekend tot en met de maand van overlijden, worden uitbetaald tegelijk met het salaris waarop de betrokkene nog recht kon doen gelden. In afwijking van het bepaalde in artikel 4:2 lid 2 en artikel 5:1 lid 7 zullen de vóór het overlijden uitbetaalde vakantietoeslag respectievelijk opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.

3. Uitkering aan rechthebbenden

Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een maand na het overlijden van de werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan drie keer het op de datum van overlijden geldende maandsalaris. Het bedrag wordt netto uitbetaald en overgemaakt op de actuele bankrekening waar salarisbetalingen tot het moment van overlijden op gestort werden. De nabestaanden wordt financiële- of persoonlijke coaching aangeboden.

4. Overlijdensuitkering

In de in lid 3 genoemde uitkering is begrepen de overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 BW.

5. Vermindering uitkering van het jaarinkomen

De in lid 3 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 5:1 Vakantie

1. Verwerven van vakantierechten

- a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een basisvakantie van 200 uren met behoud van salaris.
- b. De werknemer die op 31 december 2010 in dienst was bij Beeld & Geluid en toen op basis van zijn leeftijd recht had op extra vakantiedagen dan op grond van het bepaalde onder a, behoudt recht op dit meerdere.

(De werknemer heeft recht op de volgende extra vakantiedagen op basis van zijn leeftijd:

45 tot en met 49 jaar : 8 uur

50 tot en met 54 jaar : 16 uur

55 jaar en ouder : 24 uur

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 december van het desbetreffende kalenderjaar).

- c. De werknemer die op 31 december 1993 in dienst was bij het NOB en toen wegens de lengte van zijn dienstverband recht had op meer extra vakantiedagen dan op grond van het bepaalde onder a behoudt recht op dit meerdere.
(Op 31 december 1993 15 jaar in dienst: één dag; bij 20 jaar: twee dagen; bij 25 jaar: drie dagen.)
- d. De werknemer die op 31 december 1993 in dienst was bij het NOB en toen wegens zijn indeling in klasse 10 of hoger dan wel in personeelsgroep C recht had op vijf extra vakantiedagen behoudt recht op deze extra dagen.
- e. De rechten genoemd in b en c mogen niet bij elkaar worden opgeteld. De hoogste van beide berekeningswijzen is van toepassing. Het maximum aantal vakantiedagen waarop een medewerker op grond van b en c recht kan hebben is 28 dagen.
- f. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan vijf dagen per week geldt een aantal vakantiedagen naar evenredigheid van het bedongen aantal arbeidsdagen per week.
- g. Een vakantiedag omvat het bedongen aantal uren per dag ten tijde van het opnemen van de vakantie.

2. Vakantierechten naar evenredigheid

Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst, behoudens bij binnen de proeftijd verbroken

arbeidsovereenkomsten, op halve dagen naar boven wordt afgerond. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.

3. Verwerven vakantierechten onder toepassing artikel 7:635 BW

Er is geen opbouw van vakantierecht gedurende de tijd dat de werknemer geen recht op salaris heeft, tenzij sprake is van omstandigheden als vermeld in het Burgerlijk Wetboek.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. De werknemer dient drie weken vakantie aaneengesloten op te nemen tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
- b. De overige vakantierechten kan de werknemer opnemen in hele of halve dagen.

5. Vaststelling opname vakantierechten

De werkgever stelt de tijdstippen van vakantiedagen vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige (gelet op de continuïteit van de bedrijfsvoering) redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Voor het opnemen van vakantierechten wordt bij een voltijd dienstverband een dag vakantie als acht uur gerekend. Indien de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdstip van vakantie wijzigt, zal hij de schade die de werknemer daardoor lijdt vergoeden.

6. Toewijzing en vervallen vakantierechten

- a. Vakantierechten van enig kalenderjaar die niet zijn opgenomen vóór 1 april van het volgende kalenderjaar, kunnen zonder overleg door de werkgever worden ingedeeld.
- b. Wettelijke vakantierechten, opgebouwd vanaf 2012, die niet zijn opgenomen binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, zijn vervallen.
- c. Bovenwettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, zijn vervallen.

7. Afkoop vakantierechten

- a. Tijdens de duur van het dienstverband zullen vakantierechten niet worden vervangen door een bedrag in geld, behoudens het bepaalde in de regeling cafetariasysteem.

- d. Bij huwelijk van kinderen, broers, zusters of een der ouders: één dag.
- e. Bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum en/of huwelijk: één dag.
- f. Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag.
- g. Voor overige particuliere omstandigheden gelden de bepalingen opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg

4. Opname extra vrije dagen

De in dit artikel genoemde vrije dagen moeten worden opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis of viering plaatsvindt.

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6:1 Algemene bepalingen

1. Verplichting werknemer bij ziekte

De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht:

- a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
- b. de voorschriften bij ziekte, zoals die zijn vastgelegd in de bijlage verzuimbeleid en - begeleiding, strikt na te komen;
- c. te zorgen, dat indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf, waardoor de werkgever rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, de werkgever hiervan onverwijld mededeling te doen;
- d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.

De schade voor de werkgever ontstaan door het niet nakomen van de voorgaande artikelen kan op de werknemer worden verhaald.

2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt onverlet het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek en de sociale verzekeringswetten in aanvulling hierop de regeling als vermeld in artikel 6:2.

Artikel 6:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Doorbetaling salaris tijdens ziekte

- a. Tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever gedurende de eerste 52 weken 100% van het salaris door en gedurende de daaropvolgende 52 weken 70%. De doorbetaling van het salaris eindigt evenwel bij een eerder einde van het dienstverband.
- b. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van salaris over de dagen waarover de werkgever, in samenspraak met de bedrijfsarts, tot de conclusie komt, dat de werknemer zich ten onrechte ziek heeft gemeld.

2. Salarisbepaling

Onder salaris wordt in dit verband verstaan het gemiddelde salaris dat de werknemer, wanneer hij niet arbeidsongeschikt was geweest, gedurende die tijd had

kunnen verdienen. Voor toeslagen wordt daarbij uitgegaan van het gemiddelde over de laatste drie maanden.

3. Weigering passend werk

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit hoofdstuk genoemde aanvullingen geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem aangeboden passende werkzaamheden te verrichten.

4. WGA hiaat

Ten behoeve van werknemers die onder de WGA vallen (arbeidsongeschikt tussen 35 en 80%) met een verdien capaciteit van minder dan 50% waardoor een WGA hiaat ontstaat, zal een collectieve verzekering worden afgesloten bij PNO Media.

Artikel 6:3 Andere passende werkzaamheden

1. Passende werkzaamheden bij eigen werkgever of elders

Indien een werknemer blijvend gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, zal de werkgever in samenwerking met de betrokken instanties al het mogelijke doen om voor de werknemer met diens resterende arbeidsgeschiktheid overeenstemmende passende werkzaamheden bij de werkgever of elders te vinden.

2. Aanvaarding passende werkzaamheden

Wanneer met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid, passende andere werkzaamheden voor de werknemer zijn gevonden, is de werknemer gehouden deze te aanvaarden.

Hoofdstuk 7 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 7:1 Verrichten van andere werkzaamheden

1. Verrichten van tijdelijk passend werk

De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of de belangen van de werkgever zulks vorderen, tijdelijk andere, passende werkzaamheden te verrichten dan die hij gewoonlijk verricht.

2. Tijdsduur tijdelijk passend werk

Indien de werknemer, anders dan incidenteel, tijdelijk andere passende werkzaamheden moet verrichten, zal hem schriftelijk de vermoedelijke tijdsduur van deze werkzaamheden worden meegedeeld.

Artikel 7:2 Nevenwerkzaamheden

1. Verplichting werknemer

De werknemer zal zich onthouden van al of niet betaalde nevenactiviteiten die hem zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.

2. Voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever

De werknemer mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten noch zaken voor eigen rekening doen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

3. Toestemming nevenwerkzaamheden

Toestemming voor nevenwerkzaamheden zal slechts worden verleend, indien daaruit geen schade voor de werkgever kan voortvloeien, indien geen sprake is van een belangenconflict en de werknemer schriftelijk verklaart dat daardoor niet de bepalingen van de Arbeidstijdenwet worden overtreden.

Artikel 7:3 Geheimhouding

1. Geheimhouding door werknemer

De werknemer zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op generlei wijze mededelingen aan derden doen aangaande enig tot zijn

kennis gekomen gegeven omtrent, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Geheimhouding door werkgever

De werkgever zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op generlei wijze mededelingen aan derden doen aangaande de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werknemer, behoudens de verstrekking van gegevens waartoe de werkgever krachtens wettelijk voorschrift verplicht is.

Artikel 7:4 Dienstkleding en veiligheidsmiddelen

De werknemer is - indien en voor zover dit voor hem voorgeschreven is - verplicht gedurende zijn diensturen hem vanwege de werkgever te verstrekken dienstkleding te dragen en de verstrekte persoonlijke veiligheidsmiddelen te gebruiken.

Artikel 7:5 Schadevergoeding

De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de in de dienstbetrekking toegebrachte schade voor zover deze door opzet of bewuste roekeloosheid is veroorzaakt.

Artikel 7:6 Woonplaats

Keuze woonplaats

De werknemer heeft de vrijheid zelf zijn woonplaats te kiezen, tenzij het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk is dat hij in de standplaats respectievelijk in de directe omgeving daarvan woont.

Artikel 7:7 Uitgangscntrole

Controle werknemer

De werkgever kan de werknemer bij het verlaten van bedrijfsgebouwen en -terreinen aan kleding en op bagage en voertuigen doen onderzoeken door de daarmee speciaal belaste functionarissen. Alle maatregelen zullen worden getroffen om te voorkomen dat de betrokkene hierbij in zijn gevoelens wordt gekwetst.

Artikel 7:8 Schorsing en op non-actiefstelling

1. Preventieve schorsing

De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste tien werkdagen met behoud van salaris preventief schorsen, indien het vermoeden bestaat van een zo ernstige overtreding van door de collectieve arbeidsovereenkomst of de werkgever gegeven voorschriften dan wel van een zo ernstige veronachtzaming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, dat hierop mogelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen.

2. Op non-actief stellen

De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris voor ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van de werkzaamheden kan worden voorkomen of beëindigd.

3. Schriftelijke bevestiging

Een besluit tot schorsing of op non-actiefstelling, de duur en de redenen die daartoe hebben geleid worden terstond aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd.

4. Rehabilitatie

Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist, dan zal volledige en zonodig openlijke rehabilitatie plaatsvinden.

5. Verjaring

Na verloop van drie jaren na datering van de in lid 3 genoemde brief zullen de desbetreffende stukken uit de dossiers worden verwijderd.

Artikel 7:9 Intellectuele eigendom

Eigendom werkgever

Onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijsoctrooiwet zijn alle rechten, van welke aard dan ook, zowel in Nederland als elders, op en/of voortvloeiende uit door werknemer vervaardigde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, daaronder begrepen door hem ontwikkelde computerprogrammatuur resp. door hem gedane uitvindingen, voor zover samenhangend met en/of voortkomend uit de functie die werknemer bekleedt, zal gaan bekleden of bekleed heeft in dienst van de werkgever, eigendom van de werkgever, tenzij in een bijzonder geval schriftelijk anders is overeengekomen.

Hoofdstuk 8 Vakbondsfaciliteiten

Artikel 8:1 Kennisgeving

Algemeen

Indien een werknemersorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen Beeld & Geluid een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van het besturend orgaan bekendmaken.

Artikel 8:2 Toegang tot de onderneming

1. Bezoldigde bestuurders

Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.

2. Bijeenkomsten in de onderneming

De werknemersorganisaties zullen met de werkgever afspraken maken omtrent de tijdige melding van binnen de onderneming te voeren besprekingen en andere bijeenkomsten met groepen werknemers.

Artikel 8:3 Contact met werkgever

Algemeen

Het contact tussen de werkgever of zijn vertegenwoordigers en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie. In het geval artikel 9:1 toepassing heeft gevonden, zijn de bezoldigde bestuurders gerechtigd zich te doen vergezellen van de voorzitter van het daar bedoelde orgaan.

Artikel 8:4 Faciliteiten

Aan de werknemersorganisaties en het in artikel 9:1 bedoelde orgaan komen de volgende faciliteiten toe.

1. Gebruik faciliteiten

De gebruikmaking van op de daartoe bestemde plaats(en) aanwezige publicatieborden voor het aanbrengen van publicaties, uitsluitend bestemd voor de eigen leden overeenkomstig een daartoe door partijen af te spreken procedure.

2. Gebruik vergaderruimten

De gebruikmaking van daartoe ter beschikking gestelde vergaderruimten in de onderneming ten behoeve van vergaderingen van de organisatie of binnen de onderneming functionerende onderdelen daarvan en van het onderhouden van contacten met leden van die organisatie. Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever en zal niet worden gevraagd of toegestaan in situaties waarin een ernstig conflict tussen de betrokken organisaties en de werkgever aanwezig dan wel redelijkerwijs te voorzien is.

3. Gebruik interne postdienst

Gebruikmaking van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van stukken aan de leden van de werknemersorganisatie.

4. Gebruik telefoon en apparatuur

Gebruikmaking van de telefoon en vermenigvuldigingsapparatuur door niet bezoldigde bestuurders ten behoeve van de als bestuurder te verrichten werkzaamheden.

5. Vrijaf met behoud van loon

Vrijaf met behoud van loon aan werknemers voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde is, tot ten hoogste 60 uur per werknemer per kalenderjaar.

6. Extra vrije dagen

Voor zover de in lid 5 aangeduide ruimte daardoor niet wordt overschreden, zal de werkgever aan een werknemer tot maximaal vijf dagen per jaar extra vrije dagen verlenen voor het bijwonen van een cursus van zijn werknemersorganisatie.

7. Terbeschikkingstellen personeelslijsten

De terbeschikkingstelling van personeelslijsten en mutaties in het personeelsbestand door de werkgever op verzoek van een werknemersorganisatie, mits deze uitsluitend worden aangewend ten behoeve van de kandidaatstelling voor de verkiezing van leden van de Ondernemingsraad overeenkomstig artikel 9 van de Wet op de Ondernemingsraden.

8. Gebruik e-mail

Gebruikmaking van e-mail ten behoeve van contact met leden en voor de verspreiding van stukken binnen de organisatie van de werkgever. Hiervoor is een e-mail account binnen Beeld & Geluid beschikbaar.

9. Werkgeversbijdrage FNV Media & Cultuur

De werkgever verstrekt aan FNV Media & Cultuur een werkgeversbijdrage ten

behoefte van de arbeidsverhoudingen c.q. scholing en vorming van leden binnen de organisatie van de werkgever conform de AWWN-regeling.

10. Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan naar keuze van de werknemer in mindering gebracht worden op het bruto inkomen (salaris, vakantiegeld, een bijzondere beloning, etc.) waardoor voor de werknemer een belastingvoordeel op de contributie kan ontstaan.

Artikel 8:5 Bescherming vertegenwoordiger werknemersorganisatie

1. Bescherming positie werknemer

De werkgever zorgt er voor, dat een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie in zijn positie als werknemer niet wordt benadeeld voor het werk dat hij bij de werkgever voor de werknemersorganisatie verricht. De wederzijdse naleving van rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie. In geval van vermeende schending van de hiervoor vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie zijn bestuurder(s) verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurder(s) van deze werknemersorganisatie met de werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt, zal het alsdan ontstane geschil worden behandeld conform het bepaalde in artikel 10:2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Definitie vertegenwoordiger werknemersorganisatie

Vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de bij de werkgever werkzame persoon die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn werknemersorganisatie en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie schriftelijk bij de werkgever is aangemeld.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 9:1 Uitvoeringsvoorschriften

Nadere voorschriften ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de werkgever worden vastgesteld. De werknemersorganisaties worden hiervan in kennis gesteld.

Artikel 9:2 Toepasselijk recht

Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 9:3 Geschillen

Tenzij betrokkenen anders overeenkomen, zullen alle geschillen die tussen de werkgever en een werknemer ontstaan, aan de uitspraak van de gewone rechter worden onderworpen.

Artikel 9:4 Vredesplicht

Partijen zullen geen actie voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan voorzien in artikel 9:5.

Artikel 9:5 Tussentijdse wijziging

1. **Verandering sociaal-economische verhoudingen in Nederland**
Ingeval zich zeer ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland voordoen, kan ieder der partijen een tussentijdse herziening van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de orde stellen.
2. **Bindend advies Stichting van de Arbeid**
Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van een situatie als bedoeld in het vorige lid, zal hierover een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Het advies zal partijen binden.

3. Opzeggingstermijn collectieve arbeidsovereenkomst

Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat tussen partijen is komen vast te staan dat zich een situatie voordoet als bedoeld in het eerste lid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand op te zeggen. Opzegging geschiedt schriftelijk.

Artikel 9:6 Looptijd

Looptijd cao

Deze cao is door partijen aangegaan voor de duur van 27 maanden. Zij treedt in werking op 1 oktober 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2024 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen vereist is.

Inwerkingtreding cao

De in de tekst aangebrachte wijzigingen treden, voor zover niet anders is aangegeven, in werking op 1 oktober 2022.

Bijlagen

**Deze bijlagen zijn nadere uitwerkingen van afspraken die in deze
collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen en maken deel uit van
de collectieve arbeidsovereenkomst**

Bijlage 1: ATV-regeling

Omvang ATV

Uitgangspunt is een jaarlijkse opbouw van 192 uur bij een volledig dienstverband gedurende een heel kalenderjaar.

Aan het begin van het kalenderjaar ontvangt de medewerker een opgave van de ATV die hij in dat jaar maximaal kan opbouwen. Dit maximum wordt verminderd met 0,8 uur voor iedere dag resp. 0,1 uur voor ieder uur waarop de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht of wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft (b.v. onbetaald verlof). Het saldo dat hieruit resulteert wordt het 'jaartotaal ATV' genoemd en wordt uitgedrukt in een aantal uren.

Keuzemogelijkheid

De helft van de ATV wordt steeds door de werkgever toegewezen naar eigen inzicht ('werkgevers-ATV'). Voor de andere helft van de ATV ('medewerkers-ATV') heeft de medewerker een keuzemogelijkheid ten aanzien van de wijze van effectueren. Jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar wordt de medewerker in het kader van het cafetariastelsel verzocht zijn keuze kenbaar te maken. De keuze geldt voor een heel kalenderjaar en kan in de loop van dat jaar niet gewijzigd worden. Indien geen keuze kenbaar gemaakt wordt, geldt als standaardregeling: alle ATV genieten in het desbetreffende kalenderjaar ('jaarlijkse ATV'), door de werkgever toe te wijzen op verzoek van de medewerker, zoveel mogelijk gespreid over het jaar.

Besteding jaartotaal ATV

De jaarlijkse ATV kan worden genoten in hele of halve dagen (ATV-dagen) dan wel in een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd of in een combinatie van beide.

Aan het einde van het jaar wordt van het jaartotaal ATV de jaarlijkse ATV afgeschreven die in het desbetreffende kalenderjaar daadwerkelijk is genoten. De niet genoten jaarlijkse ATV die de werkgever naar eigen inzicht had kunnen toewijzen (zowel bij keuzemogelijkheid 1 als bij keuzemogelijkheid 2), wordt toegevoegd aan het ATV-spaartegoed. De jaarlijkse ATV die niet is genoten doordat de medewerker geen verzoek om toewijzing heeft gedaan, is vervallen. Indien de medewerker wel een verzoek om toewijzing van ATV heeft gedaan, maar de werkgever dit om bedrijfstechnische redenen niet heeft kunnen honoreren, wordt de desbetreffende ATV toegevoegd aan het ATV-spaartegoed.

Verrekening bij ziekte

Indien door de correctie wegens ziekte e.d. het jaartotaal ATV minder blijkt te zijn dan de som van de spaar- ATV, de genoten jaarlijkse ATV en de in spaarloon omgezette ATV, wordt het verschil in mindering gebracht op het ATV-spaartegoed. Indien de medewerker geen of een onvoldoende ATV-spaartegoed heeft, wordt het meerdere in mindering gebracht op de ATV voor het komende kalenderjaar.

Bijlage 2: Cafetariasysteem 2.0

Algemeen

Het cafetariasysteem heeft als doel de medewerker de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen, de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. In deze cafetarieregeling kun je tijdbronnen ruilen voor doelen.

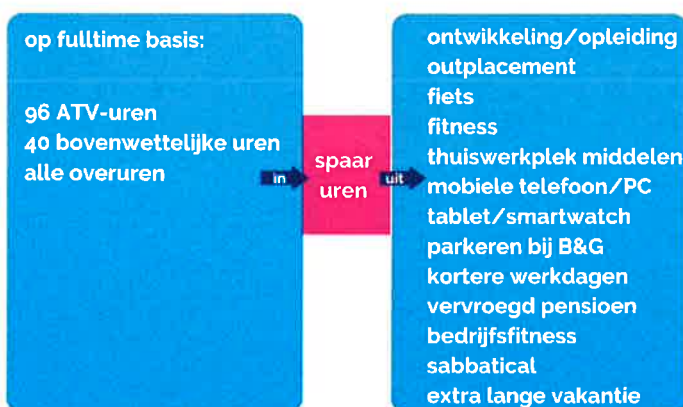
Tijdbronnen

Onderstaande tijdbronnen kun je inzetten om in het spaarurentegoed te storten. Op fulltime basis mag je per jaar 96 ATV-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren aan je spaaruren toevoegen en/of direct aanwenden voor de in deze regeling genoemde bestedingsdoelen. Als je ATV-uren en/of bovenwettelijke uren wil toevoegen aan je spaarurentegoed dien je dat voor 1 juli van betreffend jaar aan te geven bij de afdeling Personeel en Organisatie. Je vraagt dit aan via mijn PIM - uren storten in cafetaria.

Spaarurentegoed

Het spaarurentegoed wordt beheerd door het HR-team. Een overzicht van het aantal opgebouwde uren kun je terugvinden in het Personeelsinformatiesysteem (PIM). Vanuit het spaarurentegoed kun je aanspraak maken op een aantal vastgestelde doelen. Je mag maximaal 3 jaar sparen voor een doel, mocht je het na 3 jaar nog niet hebben gebruikt, dan ben je verplicht je uren binnen een half jaar voor een ander doel te gebruiken, anders komen de uren te vervallen.

Hieronder is een schematisch overzicht te zien.



In de linkerkolom zijn de tijdbronnen te zien. Voor parttime medewerkers gelden de hierin vermelde uren naar rato. De rechterkolom geeft de doelen weer. Deze worden op de volgende pagina toegelicht.

Wanneer je een opleiding wil volgen die niet of gedeeltelijk door Beeld & Geluid wordt vergoed is het mogelijk om vanuit het spaarurentegoed een opleiding (gedeeltelijk) te betalen. Het gedeelte dat je zelf vanuit het spaaruren-tegoed betaalt is onbelast als het om een werkgerelateerde opleiding gaat, ook ten behoeve van (toekomstige) functies binnen of buiten Beeld & Geluid. Als het een minder relevante opleiding is, zijn de uren die je inzet belast. De relevantie van de opleiding wordt door het HR-team bepaald; hierbij wordt gekeken in hoeverre de opleiding bijdraagt aan het doel van je functie.

Outplacement

Wanneer je je wil oriënteren op de arbeidsmarkt en er over denkt om Beeld & Geluid te verlaten kun je een outplacementtraject starten. De kosten van het traject zijn onbelast en kunnen uit het spaarurentegoed worden betaald.

Parkeren bij Beeld & Geluid

Parkeren bij Beeld & Geluid kost geld; de regeling kun je terugvinden in de bedrijfsregelingen. De kosten voor het parkeren kun je betalen met onbelaste uren uit je spaarurentegoed.

Bedrijfsfietsenplan

Beeld & Geluid kent een bedrijfsfietsenplan, deze regeling kun je terugvinden in de bedrijfsregelingen. Er zijn 2 manieren om deel te nemen aan het bedrijfsfietsenplan. Eén keer per 3 jaar kun je deelnemen waarbij je onbelaste uren opneemt uit je spaarurentegoed. Daarnaast kun je 1 keer per jaar deelnemen aan het fietsplan waarbij de uren die je inzet vanuit het spaarurentegoed wel belast zijn.

Mobiele telefoon/ PC/ Tablet/Smartwatch

Beeld & Geluid kent een Mobiele telefoon/Tablet/Smartwatch/PC-plan, deze regeling kun je terugvinden in de bedrijfsregelingen. Er zijn 2 manieren om deel te nemen aan het Mobiele telefoon/Tablet/Smartwatch/PC-plan. Eén keer per 3 jaar kun je deelnemen en onbelaste uren opnemen uit je spaarurentegoed. Daarnaast kun je 1 keer per jaar deelnemen waarbij de uren die je inzet vanuit het spaarurentegoed wel belast zijn. Deze regeling is met ingang van 1 januari 2024 uitgebreid. Vanaf deze datum mogen de netto cafetaria-uren ook ingewisseld worden voor zaken die direct gerelateerd zijn aan de thuiswerkplek. Hierbij kun je denken aan een luxe versie van de standaardzaken die Beeld & Geluid in bruikleen verstrekt zoals airpods, sta-tafel, bureaustoel, verlichting etc.

Bedrijfsfitnessplan

Beeld & Geluid kent een bedrijfsfitnessplan. Deze regeling kun je terugvinden in de bedrijfsregelingen. Eén keer per jaar kun je deelnemen waarbij je onbelaste uren opneemt uit je spaarurentegoed.

Kortere werkdagen

Je kunt je spaarurentegoed geheel of gedeeltelijk opnemen door tijdelijk minder uren per week te gaan werken. Het verlof kan worden opgenomen in hele of halve dagen dan wel in een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd of in een combinatie van beide. Hiervoor is altijd toestemming nodig van de leidinggevende.

Vervroegd pensioen

Het is ook mogelijk om uren te sparen om eerder met pensioen te gaan. De opname van dit verlof is op grond van artikel 11 lid 1 Wet Loonbelasting vrijgesteld van loonbelasting als het maximum van opgebouwde verlofdagen de 250 dagen (bij 40-urige werkweek) niet overschrijdt. Als je kiest om hiervoor te sparen moet je de gespaarde uren verplicht opnemen voorafgaand aan de pensioendatum. Op basis van een 40-urige werkweek mag maximaal 2.000 uur (250 dagen) gespaard worden.

Sabbatical

Je kunt uren sparen om een sabbatical te houden. Het sabbatical mag maximaal drie maanden per jaar duren en mag eens in de vier jaar worden opgenomen. De aanvraag van het sabbatical dient minimaal een half jaar van tevoren te worden ingediend bij de leidinggevende. Als de leidinggevende akkoord is, wordt dit schriftelijk bevestigd en doorgegeven aan HR.

Extra lange vakantie

Je kunt ervoor kiezen om uren van het spaarurentegoed op te nemen in aansluiting op je jaarlijkse vakantie (> 3 weken). Hiervoor is altijd toestemming nodig van de leidinggevende.

Op de volgende pagina vind je een schematisch overzicht van de doelen en of deze onbelast of belast zijn.

Doelen	onbelast	belast
Ontwikkeling/opleiding	Relevant voor functie- uitoefening, niet noodzakelijk	Niet relevant
Outplacement	x	
Bedrijfsfietsenplan	1x per drie jaar	1x per jaar
Bedrijfsfitnessplan	1x per jaar	
Mobiele telefoon/PC/Tablet	1x per drie jaar	1x per jaar
Parkeren bij Beeld & Geluid	x	
Kortere werkdag	x	
Vervroegd pensioen	x	
Sabbatical	x	
Extra lange vakantie	x	

Voortijdige beëindiging van het dienstverband

Indien je dienstverband eindigt, wordt het spaarurentegoed uitbetaald. In overleg kan worden bepaald, dat het aldus vastgestelde spaarurentegoed geheel of gedeeltelijk wordt genoten tijdens de opzegtermijn.

Bijlage 3: Salarisregeling

De inschaling van de medewerkers in salarisschalen is gebaseerd op de waardering van de functie volgens het Systeem voor functie-evaluatie en -profilering van Fuwasys. De salariëring van de medewerkers vindt plaats volgens de in deze regeling vermelde salarissystematiek.

De salarisstructuur is niet van toepassing op de medewerker van wie de functie niet volgens het genoemde functiewaarderingssysteem wordt ingedeeld dan wel wordt gewaardeerd met meer dan 61 Fuwasys- punten.

De basis voor de salarisstructuur is de navolgende tabel waarin de maximum jaarsalarissen inclusief 8% vakantietoeslag en 2,5% eindejaarsuitkering per 1 januari 1994 zijn opgenomen:

schaal	maximum in €	minimum % van max	salarisgroeitabel (% van maximum)		
			matig goed	normaal/goed	zeer
1/2	22.687	90%	1%	2%	3%
3	24.199	88%	1%	2%	3%
4	25.855	86%	1%	2%	3%
5	28.894	80%	1,25%	2,5%	3,75%
6	31.428	77,5%	1,25%	2,5%	3,75%
7	34.566	75%	1,25%	2,5%	3,75%
8	38.788	72,5%	1,25%	2,5%	3,75%
9	43.693	70%	1,25%	2,5%	3,75%
10	49.387	70%	1,25%	2,5%	3,75%
11	56.261	70%	1,25%	2,5%	3,75%
12	64.523	70%	1,25%	2,5%	3,75%
13	74.881	70%	1,25%	2,5%	3,75%
14	87.316	70%	1,25%	2,5%	3,75%

Wanneer in de toekomst een algemene procentuele salarisverhoging wordt

overeengekomen, worden de genoemde maximum jaarsalarissen na verhoging met het alsdan overeengekomen percentage opgehoogd tot het naasthogere bedrag in hele euro's.

Van de maximum jaarsalarissen worden de overige jaarsalarissen berekend door per schaal telkens een bedrag gelijk aan het maximum jaarsalaris vermenigvuldigd met één honderdste van het groeipercentage vermeld in de kolom 'matig' ervan af te trekken, totdat het minimum jaarsalaris van de desbetreffende schaal (= regel 1) is bereikt. De aldus berekende jaarsalarissen worden vervolgens afgerond op hele euro's, waarbij delen van een euro tot en met negenenveertig eurocent worden verwaarloosd en vanaf vijftig eurocent worden opgehoogd tot een euro.

Aan de schalen 1/2 tot en met 14 worden zes 'sterregels' toegevoegd. Dit gebeurt door per schaal het maximum jaarsalaris telkens te verhogen met een bedrag gelijk aan het maximum jaarsalaris vermenigvuldigd met één honderdste van het groeipercentage vermeld in de kolom 'normaal/goed', totdat de zesde sterregel is bereikt. De aldus berekende bedragen worden afgerond op de wijze als in punt 1.5 is vermeld. De sterregels kunnen worden toegepast op excellente medewerkers die het maximum jaarsalaris in de schaal waarin hun functie volgens het functiewaarderingssysteem is ingedeeld hebben bereikt.

De berekende jaarsalarissen worden herleid tot maandsalarissen door deze achtereenvolgens te delen door $(100 + X)/100$ en $(100 + Y)/100$ en 12, waarbij X het percentage eindejaarsuitkering en Y het percentage vakantietoeslag is.

Overwerk wordt vergoed tot en met schaal 9, waarbij wordt uitgegaan van de indeling van de uitgeoefende functie en niet van de schaal waarin de medewerker eventueel bovenschallig wordt gesalarieerd. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt daarentegen uitgegaan van het persoonlijke salaris van de medewerker.

WML Schalen (ipv schaal 1-2) per 01.01.2024

Beeld en Geluid wil ook goed en duurzaam werk bieden aan mensen met een kwetsbare positie die niet direct op een standaardfunctie van de organisatie matchen. Hierbij is ondersteuning door een jobcoach via gemeente / UWV mogelijk. Ook werken we met een ontwikkelplan om hiermee bij te dragen aan doorontwikkeling binnen de mogelijkheden en wensen. We zorgen verder dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om deze collega's ook de juiste basis en ondersteuning te geven. In dit artikel zijn de afspraken over het uurloon van de medewerkers vastgesteld die gezien bovenstaande een klein gedeelte

van de taken van een functie uit schaal 3, 4 of 5 vervullen. De salarisschalen uit deze cao en de verhogingssystematiek zijn in de beschreven situatie niet van toepassing.

Het uurloon van deze medewerker bedraagt:

Tot 1 jaar dienstverband	€ 13,27	het wettelijk minimumloon
vanaf 1 jaar dienstverband	€ 13,60	het wettelijk minimumloon + 2,5%
vanaf 2 jaar dienstverband	€ 13,93	het wettelijk minimumloon + 5%
vanaf 3 jaar dienstverband	€ 14,26	het wettelijk minimumloon + 7,5%
vanaf 4 jaar dienstverband	€ 14,60	het wettelijk minimumloon + 10%

Een aanpassing van het wettelijk minimumloon gedurende de looptijd van deze cao zal per ingangsdatum van de aanpassing in de feitelijke lonen worden verwerkt. Bij een overstap naar de uitoefening van een volledige functie is dit artikel niet meer van toepassing en zijn de bij de functie behorende functieschalen per direct van toepassing. Het salaris wordt vastgesteld op tenminste het aanvangssalaris van deze schaal en wordt jaarlijks verhoogd volgens de geldende verhogingssystematiek.

Waarnemingstoelagen

De medewerker die ter vervanging van een afwezige medewerker tijdelijk, mits langer dan twee maanden aaneengesloten, een functie waarneemt in een hogere salarisschaal dan waarin hijzelf is ingedeeld, ontvangt voor de gehele periode een toeslag.

De toeslag wordt als volgt vastgesteld: In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal plus twee regels. Het aldus vastgestelde bedrag in de nieuwe schaal minus het actuele salaris is het bedrag van de waarnemingstoelage. Bij gedeeltelijke waarneming of waarneming door twee of meer medewerkers gezamenlijk wordt de toeslag naar evenredigheid van de mate van waarneming toegekend. Behalve in geval van vervanging wegens arbeidsongeschiktheid zal waarneming niet langer duren dan een jaar.

Projecttoeslagen

De medewerker die tijdelijk, mits langer dan twee maanden aaneengesloten, werkzaamheden verricht op een niveau dat ten minste één schaal hoger ligt dan de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, ontvangt voor de gehele periode een toeslag. De toeslag wordt als volgt vastgesteld: In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal plus twee regels. Het aldus vastgestelde bedrag in de nieuwe schaal minus het actuele salaris is het bedrag van de waarnemingstoeslag. Bij gedeeltelijke waarneming of waarneming door twee of meer medewerkers gezamenlijk wordt de toeslag naar evenredigheid van de mate van waarneming toegekend.

Indien de uitvoering van de tijdelijke werkzaamheden slechts een gedeelte van de werktijd in beslag neemt, wordt de toeslag naar evenredigheid van de mate van tijdsbesteding toegekend.

Bij toekenning van projecttoeslagen dient de termijn schriftelijk worden vastgelegd.

Bij het einde van een langdurig toegekende toeslag wordt de afbouwregeling langdurige toeslagen toegepast

Bovenschaligheid

Voor medewerkers van wie het salaris hoger is dan het normale maximum van de schaal waarin hun functie is ingedeeld worden de salarissen gesplitst in het zgn. 'functionele salaris', zijnde het normale maximum van de schaal waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld, en een 'bovenschaligheidstoeslag. Salarisverhogingen worden uitsluitend berekend over het functionele salaris.

Salarisschalen

In de salarisregeling wordt uitgegaan van indeling van functies in salarisschalen. Onder verantwoordelijkheid van HR wordt een overzicht bijgehouden van functies met omschrijvingen en de daarbij behorende salarisschalen overeenkomstig de indelingsbesluiten op basis van het functiewaarderingssysteem.

Bepaling van de salarisschaal

De inhoud van de te vervullen functie is de basis voor de bepaling van de salarisschaal.

Hierbij doen zich de hierna volgende mogelijkheden voor. De met de medewerker gemaakte afspraken terzake dienen schriftelijk (in de aanstellingsbrief dan wel in de persoonlijke arbeidsovereenkomst) te worden vastgelegd.

De medewerker voldoet aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

De medewerker voldoet (nog) niet geheel aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in een salarisschaal die behoudens bijzondere omstandigheden niet meer dan twee schalen lager ligt dan die waarin de uiteindelijk te vervullen functie is ingedeeld. Afhankelijk van de mate waarin de betrokkene de geschiktheid voor de uiteindelijk te vervullen functie heeft verworven vindt salariëring in de daarbij behorende salarisschaal plaats. Onder de 'uiteindelijk te vervullen functie' wordt verstaan de functie die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst als zodanig is vastgelegd.

Inpassing in de salarisschaal

Bij indiensttreding:

Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring:

Inpassing geschiedt op regel 1. Indien elders verkregen relevante ervaring daartoe aanleiding geeft, kan inpassing op een hogere regel plaatsvinden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de onderlinge verhoudingen binnen de desbetreffende afdeling.

Bij schaalverhoging in verband met vervulling van een andere functie:Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Vervolgens wordt het bedrag genomen dat twee regels hoger ligt. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris. Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschelijkheidstoeslag. Indien hierna nog een bovenschelijkheidstoeslag overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig hoger salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toeslag geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

Bij schaalverhoging in verband met herwaardering van de functie:Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris. Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschaligheidstoeslag.

Indien hierna nog een bovenschaligheidstoeslag overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toeslag zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

Bij alle vormen van schaalverlaging:Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverlaging ook zonder die schaalverlaging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naastlagere bedrag in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris. Een eventuele bovenschaligheidstoeslag blijft ongewijzigd.

Periodieke verhogingen

- Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring
Jaarlijks wordt op grond van een beoordeling van het functioneren bepaald of de medewerker in aanmerking komt voor toekenning van een periodieke verhoging van zijn salaris. De beoordeling vindt plaats volgens een beoordelingssystematiek zoals die met de Ondernemingsraad is overeengekomen dan wel nader zal worden gewijzigd.
- Periodieke verhogingen vinden plaats op 1 januari van ieder jaar.
- De medewerker dient langer dan een half jaar in dienst te zijn alvorens hij in aanmerking kan komen voor een periodieke verhoging.
- Bij onvoldoende functioneren vindt geen periodieke verhoging plaats.
- Bij matig functioneren vindt een verhoging plaats naar een bedrag in de desbetreffende schaal dat één regel hoger is dan het oude bedrag.

- Bij normaal tot goed functioneren vindt een verhoging plaats naar een bedrag in de desbetreffende schaal dat twee regels hoger is dan het oude bedrag.
- Bij zeer goed functioneren vindt een verhoging plaats naar een bedrag in de desbetreffende schaal dat drie regels hoger is dan het oude bedrag.
- Periodieke verhogingen worden toegekend totdat het maximum van de schaal waarin de functie is ingedeeld is bereikt.
- Indien aldus het maximum van de desbetreffende schaal reeds is bereikt, kan een excellent functionerende medewerker worden gesalarieerd volgens de eerste ster-regel van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld. Doorgroei in de ster-regels kan plaatsvinden op grond van jaarlijkse beoordeling bij blijvend excellent functioneren totdat de hoogste ster-regel is bereikt.
- Indien in de laatste twaalf maanden geen beoordeling heeft plaatsgehad, wordt een standaard periodieke verhoging toegekend behorende bij normaal/goed functioneren.
- Wanneer een beoordeling ertoe leidt dat een periodieke verhoging lager dan op basis van normaal tot goed functioneren wordt toegekend, zal dit vóór 1 november aan de medewerker worden medegedeeld.
- In geval van arbeidsongeschiktheid die op 1 januari langer dan vijf maanden heeft geduurd en er heeft geen beoordeling kunnen plaatsvinden, wordt derhalve geen periodieke verhoging toegekend.
- Beoordeling vindt alsnog plaats drie maanden na de datum van werkhervatting. Een op basis daarvan toegekende periodieke verhoging gaat in uiterlijk op de eerste van de vierde maand na de maand van werkhervatting. Indien geen beoordeling plaatsvindt wordt een standaard periodieke verhoging toegekend behorende bij normaal/goed functioneren

Bijlage 4: Maandsalarissen

Salaris per 1 oktober 2022

Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch	
Rgt																Rgt	
1	2.028,42	2.115,43	2.208,86	2.296,23	2.419,54	2.575,26	2.793,55	3.038,31	3.434,20	3.912,19	4.486,72	4.805,27	5.206,94	6.071,74	6.071,74	1	
2	2.050,87	2.139,45	2.234,54	2.332,16	2.458,59	2.618,22	2.841,69	3.092,49	3.495,61	3.982,07	4.566,88	4.891,12	5.299,97	6.180,09	6.180,09	2	
3	2.073,44	2.163,55	2.260,20	2.367,98	2.497,55	2.661,16	2.889,82	3.146,78	3.556,91	4.051,86	4.646,94	4.976,87	5.392,93	6.288,54	6.288,54	3	
4	2.096,00	2.187,58	2.285,89	2.403,92	2.536,59	2.704,03	2.938,03	3.201,06	3.618,22	4.121,80	4.727,07	5.062,68	5.485,95	6.396,94	6.396,94	4	
5	2.118,52	2.211,60	2.311,55	2.439,74	2.575,64	2.746,98	2.986,16	3.255,32	3.679,52	4.191,69	4.807,25	5.148,56	5.578,90	6.505,39	6.505,39	5	
6	2.141,13	2.235,59	2.337,25	2.475,68	2.614,68	2.789,84	3.034,30	3.309,51	3.740,83	4.261,49	4.887,29	5.234,29	5.671,85	6.613,77	6.613,77	6	
7	2.163,65	2.259,74	2.362,93	2.511,49	2.653,64	2.832,80	3.082,54	3.363,79	3.802,16	4.331,40	4.967,44	5.320,13	5.764,89	6.722,24	6.722,24	7	
8	2.186,11	2.283,72	2.388,59	2.547,43	2.692,70	2.875,75	3.130,67	3.418,08	3.863,47	4.401,21	5.047,61	5.405,99	5.857,82	6.830,60	6.830,60	8	
9	2.208,66	2.307,75	2.414,38	2.583,27	2.731,75	2.918,61	3.178,81	3.472,26	3.924,87	4.471,10	5.127,66	5.491,72	5.950,87	6.939,08	6.939,08	9	
10	2.231,21	2.331,75	2.440,03	2.619,18	2.770,70	2.961,55	3.227,03	3.526,53	3.986,19	4.540,91	5.207,80	5.577,56	6.043,83	7.047,53	7.047,53	10	
11	2.253,78	2.355,90	2.465,73	2.655,00	2.809,76	3.004,53	3.275,16	3.580,84	4.047,50	4.610,81	5.287,97	5.663,41	6.136,77	7.155,90	7.155,90	11	
12		2.379,90	2.491,38	2.690,94	2.848,81	3.047,40	3.323,29	3.635,10	4.108,81	4.680,71	5.368,01	5.749,15	6.229,80	7.264,37	7.264,37	12	
13		2.403,92	2.517,07	2.726,76	2.887,84	3.090,36	3.371,52	3.689,29	4.170,09	4.750,50	5.448,18	5.835,00	6.322,74	7.372,76	7.372,76	13	
14			2.542,75	2.762,70	2.926,81	3.133,29	3.419,62	3.743,58	4.231,44	4.820,43	5.528,34	5.920,84	6.415,76	7.481,21	7.481,21	14	
15			2.568,42	2.798,53	2.965,87	3.176,17	3.467,78	3.797,87	4.292,84	4.890,23	5.608,38	6.006,57	6.508,72	7.589,56	7.589,56	15	
16				2.834,45	3.004,91	3.219,11	3.516,00	3.852,03	4.354,14	4.960,13	5.688,56	6.092,45	6.601,66	7.698,03	7.698,03	16	
17				2.870,28	3.043,97	3.261,98	3.564,13	3.906,33	4.415,47	5.029,94	5.768,69	6.178,27	6.694,71	7.806,50	7.806,50	17	
18					3.082,92	3.304,93	3.612,26	3.960,62	4.476,78	5.099,83	5.848,75	6.264,01	6.787,65	7.914,88	7.914,88	18	
19					3.121,99	3.347,90	3.660,52	4.014,90	4.538,08	5.169,75	5.928,92	6.349,87	6.880,67	8.023,31	8.023,31	19	
20						3.390,74	3.708,63	4.069,09	4.599,41	5.239,55	6.009,05	6.435,69	6.973,63	8.131,70	8.131,70	20	
21							3.433,71	3.756,76	4.123,35	4.660,69	5.309,44	6.089,11	6.521,44	7.066,58	8.240,18	8.240,18	21
22								3.805,00	4.177,62	4.722,12	5.379,26	6.169,26	6.607,29	7.159,60	8.348,55	8.348,55	22
23								3.853,13	4.231,92	4.783,42	5.449,14	6.249,42	6.693,12	7.252,55	8.457,00	8.457,00	23
24									4.286,10	4.844,74	5.518,96	6.329,47	6.778,87	7.345,59	8.565,38	8.565,38	24
25									4.340,38	4.906,04	5.588,87	6.409,64	6.864,72	7.438,55	8.673,85	8.673,85	25
Rgt																Rgt	
Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch	
51	2.310,09	2.464,06	2.632,67	2.942,04	3.200,00	3.519,53	3.949,47	4.448,84	5.028,67	5.728,57	6.569,85	7.036,32	7.624,53	8.890,67	8.890,67	51	
52	2.366,43	2.524,09	2.696,79	3.013,79	3.278,08	3.605,43	4.045,74	4.557,42	5.151,38	5.868,27	6.730,14	7.207,98	7.810,50	9.107,49	9.107,49	52	
53	2.422,76	2.584,25	2.761,04	3.085,57	3.356,10	3.691,26	4.142,10	4.665,87	5.274,00	6.007,96	6.890,36	7.379,58	7.996,40	9.324,34	9.324,34	53	
54	2.479,18	2.644,27	2.825,27	3.157,32	3.434,20	3.777,06	4.238,48	4.774,43	5.396,62	6.147,77	7.050,55	7.551,15	8.182,39	9.541,27	9.541,27	54	
55	2.535,53	2.704,42	2.889,51	3.229,08	3.512,20	3.862,90	4.334,73	4.883,01	5.519,35	6.287,48	7.210,86	7.722,83	8.368,37	9.758,11	9.758,11	55	
56	2.591,88	2.764,45	2.953,66	3.300,84	3.590,31	3.948,79	4.431,07	4.991,46	5.641,95	6.427,20	7.371,07	7.894,41	8.554,34	9.974,94	9.974,94	56	

Salaris per 1 januari 2024

Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch
Rgf																Rgf
1			2.322,18	2.373,21	2.486,38	2.492,13	2.652,52	2.877,36	3.129,46	3.537,23	4.029,56	4.621,32	4.949,43	5.363,15	6.253,89	1
2			2.347,37	2.400,18	2.524,12	2.532,35	2.696,77	2.926,94	3.185,26	3.600,48	4.101,53	4.703,88	5.037,86	5.458,97	6.365,49	2
3			2.372,73	2.427,12	2.561,73	2.572,48	2.741,00	2.976,52	3.241,18	3.663,62	4.173,42	4.786,35	5.126,18	5.554,71	6.477,20	3
4			2.397,91	2.454,11	2.599,47	2.612,69	2.785,15	3.026,18	3.297,09	3.726,77	4.245,45	4.868,88	5.214,56	5.650,53	6.588,84	4
5			2.423,13	2.481,07	2.637,07	2.652,91	2.829,39	3.075,75	3.352,98	3.789,91	4.317,44	4.951,46	5.303,01	5.746,27	6.700,56	5
6			2.448,34	2.508,02	2.674,81	2.693,12	2.873,54	3.125,33	3.408,80	3.853,05	4.389,33	5.033,91	5.391,32	5.842,00	6.812,18	6
7			2.473,69	2.535,10	2.712,44	2.733,25	2.917,78	3.175,01	3.464,70	3.916,22	4.461,35	5.116,46	5.479,73	5.937,83	6.923,91	7
8			2.498,90	2.562,03	2.750,14	2.773,48	2.962,02	3.224,59	3.520,62	3.979,38	4.533,24	5.199,04	5.568,17	6.033,56	7.035,52	8
9			2.524,12	2.589,02	2.787,75	2.813,71	3.006,17	3.274,17	3.576,43	4.042,61	4.605,24	5.281,49	5.656,47	6.129,40	7.147,25	9
10				2.615,95	2.825,49	2.853,82	3.050,40	3.323,84	3.632,33	4.105,77	4.677,13	5.364,03	5.744,88	6.225,15	7.258,96	10
11				2.642,93	2.863,10	2.894,05	3.094,67	3.373,42	3.688,27	4.168,93	4.749,14	5.446,61	5.833,31	6.320,87	7.370,57	11
12				2.669,89	2.900,84	2.934,27	3.138,83	3.422,99	3.744,16	4.232,08	4.821,13	5.529,05	5.921,62	6.416,69	7.482,31	12
13				2.696,84	2.938,46	2.974,48	3.183,07	3.472,66	3.799,97	4.295,20	4.893,02	5.611,63	6.010,05	6.512,42	7.593,94	13
14					2.976,18	3.014,61	3.227,29	3.522,21	3.855,89	4.358,38	4.965,04	5.694,19	6.098,47	6.608,23	7.705,64	14
15					3.013,80	3.054,84	3.271,45	3.571,81	3.911,81	4.421,63	5.036,94	5.776,63	6.186,77	6.703,98	7.817,25	15
16						3.095,05	3.315,68	3.621,48	3.967,59	4.484,77	5.108,93	5.859,22	6.275,22	6.799,71	7.928,97	16
17						3.135,29	3.359,84	3.671,05	4.023,52	4.547,93	5.180,84	5.941,75	6.363,62	6.895,56	8.040,69	17
18						3.175,41	3.404,08	3.720,63	4.079,44	4.611,08	5.252,82	6.024,22	6.451,93	6.991,28	8.152,32	18
19						3.215,65	3.448,33	3.770,34	4.135,35	4.674,22	5.324,85	6.106,79	6.540,37	7.087,09	8.264,01	19
20							3.492,47	3.819,89	4.191,16	4.737,39	5.396,73	6.189,32	6.628,77	7.182,84	8.375,65	20
21							3.536,72	3.869,47	4.247,05	4.800,51	5.468,73	6.271,79	6.717,09	7.278,58	8.487,38	21
22								3.919,15	4.302,95	4.863,78	5.540,63	6.354,34	6.805,51	7.374,39	8.599,01	22
23								3.968,72	4.358,88	4.926,92	5.612,62	6.436,90	6.893,91	7.470,13	8.710,71	23
24									4.414,68	4.990,08	5.684,52	6.519,36	6.982,24	7.565,96	8.822,34	24
25									4.470,59	5.053,22	5.756,54	6.601,93	7.070,66	7.661,70	8.934,06	25
Rgf																Rgf
Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch
51			2.587,26	2.764,30	3.089,14	3.296,00	3.625,12	4.067,95	4.582,30	5.179,53	5.900,43	6.766,95	7.247,41	7.853,27	9.157,39	51
52			2.650,30	2.831,63	3.164,48	3.376,42	3.713,60	4.167,11	4.694,14	5.305,93	6.044,32	6.932,04	7.424,22	8.044,81	9.380,72	52
53			2.713,46	2.899,09	3.239,85	3.456,78	3.801,99	4.266,37	4.805,85	5.432,22	6.188,20	7.097,07	7.600,97	8.236,29	9.604,07	53
54			2.776,49	2.966,53	3.315,19	3.537,23	3.890,37	4.365,63	4.917,66	5.558,52	6.332,21	7.262,07	7.777,68	8.427,86	9.827,51	54
55			2.839,64	3.033,99	3.390,54	3.617,56	3.978,79	4.464,77	5.029,50	5.684,93	6.476,11	7.427,19	7.954,52	8.619,42	10.050,85	55
56			2.902,68	3.101,34	3.465,88	3.698,02	4.067,25	4.564,00	5.141,21	5.811,21	6.620,02	7.592,20	8.131,25	8.810,97	10.274,15	56

Salaris per 1 oktober 2024

Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch	
Rgt																Rgt	
1			2.322,18	2.373,21	2.486,38	2.541,97	2.705,57	2.934,90	3.192,05	3.607,98	4.110,15	4.713,75	5.048,42	5.470,41	6.378,97	1	
2			2.347,37	2.400,18	2.524,12	2.582,99	2.750,70	2.985,48	3.248,97	3.672,49	4.183,56	4.797,96	5.138,61	5.568,15	6.492,80	2	
3			2.372,73	2.427,12	2.561,73	2.623,93	2.795,82	3.036,05	3.306,01	3.736,89	4.256,88	4.882,08	5.228,70	5.665,81	6.606,74	3	
4			2.397,91	2.454,11	2.599,47	2.664,94	2.840,86	3.086,70	3.363,04	3.801,31	4.330,36	4.966,26	5.318,86	5.763,54	6.720,62	4	
5			2.423,13	2.481,07	2.637,07	2.705,97	2.885,98	3.137,26	3.420,04	3.865,71	4.403,79	5.050,49	5.409,07	5.861,19	6.834,57	5	
6			2.448,34	2.508,02	2.674,81	2.746,98	2.931,01	3.187,84	3.476,97	3.930,11	4.477,12	5.134,59	5.499,14	5.958,84	6.948,43	6	
7			2.473,69	2.535,10	2.712,44	2.787,92	2.976,14	3.238,51	3.534,00	3.994,55	4.550,57	5.218,79	5.589,33	6.056,59	7.062,38	7	
8			2.498,90	2.562,03	2.750,14	2.828,95	3.021,26	3.289,08	3.591,04	4.058,96	4.623,91	5.303,02	5.679,54	6.154,23	7.176,23	8	
9			2.524,12	2.589,02	2.787,75	2.869,98	3.066,29	3.339,66	3.647,96	4.123,46	4.697,34	5.387,12	5.769,60	6.251,99	7.290,20	9	
10				2.615,95	2.825,49	2.910,90	3.111,41	3.390,32	3.704,97	4.187,89	4.770,68	5.471,31	5.859,78	6.349,65	7.404,14	10	
11				2.642,93	2.863,10	2.951,93	3.156,56	3.440,89	3.762,03	4.252,30	4.844,12	5.555,54	5.949,98	6.447,29	7.517,98	11	
12				2.669,89	2.900,84	2.992,96	3.201,60	3.491,45	3.819,04	4.316,72	4.917,55	5.639,63	6.040,05	6.545,02	7.631,95	12	
13				2.696,84	2.933,46	3.033,97	3.246,73	3.542,11	3.875,97	4.381,10	4.990,88	5.723,86	6.130,25	6.642,67	7.745,82	13	
14					2.976,18	3.074,91	3.291,83	3.592,66	3.933,01	4.445,55	5.064,34	5.808,07	6.220,44	6.740,40	7.859,76	14	
15					3.013,80	3.115,94	3.336,88	3.643,25	3.990,04	4.510,06	5.137,68	5.892,17	6.310,51	6.838,06	7.973,59	15	
16						3.156,96	3.382,00	3.693,91	4.046,94	4.574,46	5.211,11	5.976,40	6.400,72	6.935,71	8.087,55	16	
17						3.197,99	3.427,04	3.744,47	4.103,99	4.638,89	5.284,46	6.060,58	6.490,89	7.033,47	8.201,51	17	
18							3.238,92	3.472,16	3.795,04	4.161,03	4.703,30	5.357,88	6.144,70	6.580,97	7.131,11	8.315,37	18
19							3.279,96	3.517,30	3.845,75	4.218,06	4.767,71	5.431,34	6.228,92	6.671,18	7.228,83	8.429,29	19
20								3.562,32	3.896,29	4.274,99	4.832,14	5.504,67	6.313,11	6.761,34	7.326,49	8.543,16	20
21								3.607,45	3.946,86	4.331,99	4.896,52	5.578,10	6.397,22	6.851,43	7.424,15	8.657,13	21
22									3.997,53	4.389,01	4.961,06	5.651,45	6.481,43	6.941,62	7.521,88	8.770,99	22
23									4.048,09	4.446,06	5.025,46	5.724,87	6.565,64	7.031,79	7.619,53	8.884,93	23
24										4.502,98	5.089,89	5.798,22	6.649,74	7.121,88	7.717,28	8.998,78	24
25										4.560,00	5.154,29	5.871,67	6.733,97	7.212,08	7.814,94	9.112,74	25
Rgt																Rgt	
Sch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Sch	
S1			2.587,26	2.764,30	3.089,14	3.361,92	3.697,62	4.149,31	4.673,95	5.283,12	6.018,44	6.902,29	7.392,35	8.010,33	9.340,54	S1	
S2			2.650,30	2.831,63	3.164,48	3.443,95	3.787,87	4.250,45	4.788,03	5.412,04	6.165,21	7.070,68	7.572,70	8.205,71	9.568,33	S2	
S3			2.713,46	2.899,09	3.239,85	3.525,92	3.878,03	4.351,69	4.901,96	5.540,86	6.311,96	7.239,01	7.752,99	8.401,02	9.796,15	S3	
S4			2.776,49	2.966,53	3.315,19	3.607,98	3.968,18	4.452,94	5.016,02	5.669,69	6.458,85	7.407,31	7.933,23	8.596,42	10.024,06	S4	
S5			2.839,64	3.033,99	3.390,54	3.689,92	4.058,36	4.554,06	5.130,09	5.798,63	6.605,63	7.575,73	8.113,61	8.791,81	10.251,87	S5	
S6			2.902,68	3.101,34	3.465,88	3.771,98	4.148,59	4.655,28	5.244,03	5.927,44	6.752,42	7.744,05	8.293,87	8.987,19	10.479,67	S6	

Bijlage 5: Afbouwregeling langdurige toeslagen

Ervan uitgaande dat na een langdurige periode van toekenning van een toeslag of andere extra beloning een zekere inkomensgewenning is ontstaan, wordt voor die gevallen waar deze inkomensbestanddelen plotseling wegvallen of door omstandigheden die niet berusten op een vrije keuze van de medewerker, de terugval in inkomen over een zekere periode gespreid.

Deze regeling kan worden toegepast bij het vervallen of verminderen van:

- bereikbaarheids-/storingsdienstvergoedingen
- waarnemingstoeslagen
- projecttoeslagen
- onregelmatigheidstoeslagen

Voor toepassing gelden de volgende voorwaarden:

- De toeslag dient ten minste twee jaar ononderbroken te zijn ontvangen.
- De toeslag c.q. de vermindering dient op jaarbasis ten minste gelijk te zijn aan 5% van het salaris. Deze begrenzing geldt niet voor waarnemings- en projecttoeslagen.

Initiatief van de werkgever

Bij 'initiatief van de werkgever' gaat het om situaties waarbij een toeslag vervalt of vermindert als gevolg van reorganisatie of een door de werkgever gewenste overplaatsing dan wel het einde van een tijdelijke waarneming of een project.

Sociale of medische indicatie

Indien de medewerker wegens sociale of medische redenen verzoekt om te worden vrijgesteld van werkzaamheden waarvoor hij een toeslag ontvangt, is deze regeling van toepassing. Het bestaan van een dergelijke indicatie dient te blijken uit een door de manager gevraagde verklaring van de bedrijfsarts.

- De afbouwregeling treedt in werking met ingang van de eerste dag van de maand waarin de toeslag komt te vervallen c.q. wordt verminderd.
- In geval van bereikbaarheids-/storingsdienstvergoedingen wordt voor de vaststelling van de grondslag waarvan de procentuele afbouwbedragen worden afgeleid uitgegaan van het tot maandbedrag herleide gemiddelde van de wegens

deze vergoedingen toegekende bedragen over de dertien vierweekse perioden voorafgaande aan de periode waarin de toeslag komt te vervallen c.q. wordt verminderd.

Afbouwpercentages

periode	toeslag > 2 jaar	toeslag > 3 jaar
1e half jaar	80%	90%
2e half jaar	60%	80%
3e half jaar	40%	70%
4e half jaar	20%	60%
5e half jaar	-	40%
6e half jaar	-	20%

Bijlage 6: protocol-afspraken

In de afgelopen periode heeft Het Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid overleg gehad met FNV Media en Cultuur over de nieuwe cao 2022-2024. We hebben hierbij gekeken naar de huidige (bedrijfseconomische) situatie en naar de ambities voor de toekomst van Beeld & Geluid. De afspraken die gemaakt zijn dragen bij aan het realiseren van een gezonde toekomst voor Beeld & Geluid en haar medewerkers.

1. Looptijd

Looptijd cao van 1 oktober 2022 tot 1 januari 2025 (27 maanden)

2. Salarisverhogingen

Per 1 oktober 2022 zijn de salarissen en de salarisschalen vooruitlopend op een akkoord verhoogd met 3,55%. Daarnaast is een eenmalige uitkering verstrekt van € 500,- netto (naar rato percentage dienstverband) aan alle medewerkers die in de periode 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 in dienst zijn. Dit bedrag is gebruteerd uitbetaald bij het salaris in december 2022.

Schaal 1-2

De gecombineerde schaal 1-2 zal met ingang van 1 januari 2024 niet meer worden gebruikt. In plaats daarvan is een cao-artikel geschreven dat de ondersteuning en beloning van medewerkers regelt die de werkzaamheden van een functie niet volledig uitoefenen. In dit artikel is de begeleiding (bijvoorbeeld jobcoach) en beloning van 100-110% van het WML vastgelegd voor specifiek die doelgroep. Zie punt 9 voor het betreffende artikel.

Schaal 3 tot en met 5

De schalen 3 tot en met 5 worden ingekort. In schaal 3 komt het aanvangssalaris 4 stappen hoger te liggen en de doorlooptijd naar het eindsalaris is verkort. In schaal 4 en 5 komt het aanvangssalaris 2 stappen hoger te liggen en is de doorlooptijd ook verkort. Daarnaast worden de salarissen en salarisschalen van medewerkers in deze schalen per 1 januari 2024 verhoogd met 5%.

Schaal 6 tot en met 15

De salarissen en salarisschalen van medewerkers in de schalen 6 tot en met 15 worden naast de verhoging van 3,55% gedurende de looptijd van de cao verder als volgt verhoogd:

per 1 januari 2024 : 3%

per 1 oktober 2024 : 2%

3. Minimumloon richtlijn

Beeld & Geluid benadrukt dat uitzendkrachten worden beloond conform de Beeld & Geluid cao-salarisschalen met daarbij een toeslag van 10% als compensatie voor de geldende ATV-uren, conform de cao voor uitzendkrachten.

4. Aanpassing reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer

Beeld & Geluid verhoogt de kilometervergoeding woon-werkverkeer per 1 januari 2024 van € 0,19 naar € 0,23 per kilometer (tot een afstand van maximaal 35 kilometer enkele reis).

5. Verruiming inwisseling netto cafetaria-uren

Eenmaal per jaar mogen netto (dus belast) cafetaria-uren ingewisseld worden voor zaken die direct gerelateerd zijn aan de thuiswerkplek. Hierbij kun je denken aan een luxe versie van de standaardzaken die Beeld & Geluid in bruikleen verstrekt zoals airpods, sta-tafel, bureaustoel, verlichting etc.

6. Bijzondere feestdagen

Beeld & Geluid werkt verder aan een inclusieve organisatie in de breedst mogelijke zin, d.w.z. een organisatie voor iedereen, ongeacht culturele, maatschappelijke of sociale achtergrond, religie, gender, seksuele geaardheid, fysieke of mentale beperking of leeftijd. In het kader hiervan kan de werknemer, i.o.m. de werkgever, één of meer feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen in deze cao die vallen op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

7. Modernisering cao

Beeld & Geluid zal werken aan een modernisering van de cao en de presentatievorm daarvan. Het doel is om tekstueel en uiterlijk aansluiting te vinden bij de stijl van de communicatie van Beeld & Geluid. Zo mogelijk zal de gemoderniseerde versie bij het ministerie van SZW aangemeld worden als een tussentijdse wijziging op deze cao.

8. Salarisgebouw

Cao-partijen zullen de aanpassingen aan het salarisgebouw in de looptijd van deze cao evalueren. Doel van de evaluatie is het herstellen van de oorspronkelijke verhoudingen in de schalen 3 tot en met 5 van het salarisgebouw. Daarnaast kijken cao-partijen naar het herstel van de verhoudingen die zijn ontstaan bij het eerder toevoegen van een extra schaal tussen schaal 12 en 13. Deze evaluatie start tegen het einde van de looptijd van deze cao in kwartaal 3 van 2024. Beeld en geluid zal hiertoe initiatief nemen.

9. WML Schalen (ipv schaal 1-2) per 01.01.2024

Beeld en Geluid wil ook goed en duurzaam werk bieden aan mensen met een kwetsbare positie die niet direct op een standaardfunctie van de organisatie matchen. Hierbij is ondersteuning door een jobcoach via gemeente / UWV mogelijk. Ook werken we met een ontwikkelplan om hiermee bij te dragen aan doorontwikkeling binnen de mogelijkheden en wensen. We zorgen verder dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om deze collega's ook de juiste basis en ondersteuning te geven. In dit artikel zijn de afspraken over het uurloon van de medewerkers vastgesteld die gezien bovenstaande een klein gedeelte van de taken van een functie uit schaal 3, 4 of 5 vervullen. De salarisschalen uit deze cao en de verhogingssystematiek zijn in de beschreven situatie niet van toepassing.

Het uurloon van deze medewerker bedraagt:

Tot 1 jaar dienstverband	€ 13,27	het wettelijk minimumloon
vanaf 1 jaar dienstverband	€ 13,60	het wettelijk minimumloon + 2,5%
vanaf 2 jaar dienstverband	€ 13,93	het wettelijk minimumloon + 5%
vanaf 3 jaar dienstverband	€ 14,26	het wettelijk minimumloon + 7,5%
vanaf 4 jaar dienstverband	€ 14,60	het wettelijk minimumloon + 10%

Een aanpassing van het wettelijk minimumloon gedurende de looptijd van deze cao zal per ingangsdatum van de aanpassing in de feitelijke lonen worden verwerkt. Bij een overstap naar de uitoefening van een volledige functie is dit artikel niet meer van toepassing en zijn de bij de functie behorende functieschalen per direct van toepassing. Het salaris wordt vastgesteld op tenminste het aanvangssalaris van deze schaal en wordt jaarlijks verhoogd volgens de geldende verhogingssystematiek.