

Museum cao

2020-2022

Looptijd 1 april 2021 – 31 december 2022

Inhoudsopgave

1	Definities	3	Bijlage 1a	Salarisafspraken en -verhogingen	28
2	Deeltijdarbeid	4	Bijlage 1b	Salarisschalen	28
3	Algemene verplichtingen van de werkgever	4	Bijlage 1c	Participatieschalen	30
4	Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao	5	Bijlage 2	Pensioenregeling	30
5	Algemene verplichtingen van de werknemer	6	Bijlage 3	Opleidings- en begeleidingsplan promovendus	31
6	Indienstneming en ontslag	8	Bijlage 4	Mobiliteitsmanagement	31
7	Arbeidsduur en werktijden	10	Bijlage 5	Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren	31
8	Functiegroepen en salarisschalen	11	Bijlage 6	Voorbeeld stappenplan reorganisatie	32
9	Bijzondere beloningen	13	Bijlage 7	Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao	34
10	Feestdagen	15	Bijlage 8	Levensfasebewust personeelsbeleid	35
11	Buitengewoon verlof	15	Bijlage 9a	Seizoenmedewerkers	35
12	Vakantie	18	Bijlage 9b	Overzicht seizoenmusea en functies	35
13	Vakantietoeslag	20	Bijlage 10	Vrijwilligers	35
14	Eindejaarsuitkering	20	Bijlage 11	Protocolafspraken	36
15	Ontwikkelbeleid	20	Bijlage 12	Adressen	38
16	Arbeidsongeschiktheid	20		Trefwoordenregister	39
17	Uitkering bij overlijden	23			
18	Pensioenregeling	23			
19	Kostenvergoedingen	24			
20	Derde jaar WW	25			
21	Procedure bij reorganisaties	25			
22	Tussentijdse herziening	25			
23	Uitleg en geschillen	25			
24	Onvoorziene gevallen	26			
25	Looptijd	26			

Artikel 1 /Definities\

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. Museumvereniging:

partij ter ener zijde;

b. Werkgever:

elk lid van partij ter ene zijde, voor zover door partijen bij deze cao opgenomen of tussentijds opgenomen in de in bijlage 7 opgenomen lijst;

c. Vakverenigingen:

partijen ter andere zijde;

d. Werknemer:

iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de salarisschalen als genoemd in bijlage 1b van deze cao;

e. Partner:

de echtgenoot/echtgenote, de geregistreerde partner, alsmede de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Niet als partner wordt beschouwd de huisgenoot met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;

f. OR:

de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

g. Cao:

deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

h. BW:

boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek;

i. Maand:

een kalendermaand;

j. Week:

een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

k. Weekeinde:

het tijdvak tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur;

l. Dienstrooster:

een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;

m. Normale arbeidsduur:

een contractuele arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis;

n. Maandsalaris:

het salaris zoals geregeld in bijlage 1 van deze cao, inclusief een eventuele persoonlijke garantietoeslag;

o. Maandinkomen:

het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor tijdelijke waarneming als bedoeld in artikel 8 lid 6, alsmede de toeslagen voor roosterdienst en bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 9, leden 1, 2 en 3;

p. Jaar:

kalenderjaar, tenzij anders vermeld;

q. Jaarsalaris:

12 keer het maandsalaris;

r. Jaarinkomen:

12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;

s. Uursalaris:

1/156^{ste} van het maandsalaris;

t. Standplaats:

de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen.

Artikel 2 /Deeltijdarbeid\

1. Verzoek tot deeltijdarbeid

De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de over-eengekomen arbeidsduur. De werkgever kan dit verzoek toewijzen, indien de vermeerdering niet in strijd is met enig belang van de werkgever.

2. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in deze cao anders is geregeld.

3. Tijdelijke deeltijdarbeid

- a. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt eveneens voor een verzoek tot tijdelijk werken in deeltijd, mits dit organisatorisch inpasbaar is.
- b. De termijn dient ten minste één jaar en ten hoogste drie jaren te bedragen.
- c. De nieuwe tijdelijke arbeidsduur dient ten minste de helft van de voor de betreffende werknemer geldende arbeidsduur te bedragen.
- d. De werknemer die op grond van deze bepaling een beroep doet op tijdelijk werken in deeltijd behoudt het recht op terugkeer naar de eigen functie of, indien dit niet mogelijk is, het eigen functieniveau.

Artikel 3 /Algemene verplichtingen van de werkgever\

1. Toepassing cao

De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die voor de werknemer in negatieve zin afwijken van deze cao.

- a. De bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van deze cao zijn niet van toepassing op de voormalig universitair werknemers van de Universiteiten van Amsterdam, Leiden en Wageningen die in verband met de overdracht van de botanische en zoölogische collecties en hieraan gerelateerde activiteiten van deze universiteiten in dienst zullen komen bij de Stichting Nederlands Centrum voor Biodiversiteit Naturalis (hierna te noemen: “NCB Naturalis”). In plaats daarvan zal NCB Naturalis op de arbeidsovereenkomsten met deze voormalig universitaire werknemers de bepalingen zoals opgenomen in de separaat tussen partijen bij deze cao overeengekomen ‘Arbeidsvoorwaardenregeling Voormalig Universitair Werknemers’ toepassen.

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele overeenkomst arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar deze cao, die van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt.

3. Ter beschikking stellen cao

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de cao, alsmede van de wijzigingen daarop, ter beschikking stellen.

4. Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van vacatures zal de werkgever, rekening houdend met het advies van de OR, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, overgaan tot een interne wervingsprocedure. Gelijktijdig kan worden gestart met een externe wervingsprocedure.

5. Arbeidsomstandigheden

De Arbeidsomstandighedenwet is van toepassing.

6. Vakbondsfaciliteiten

a. Werkgeversbijdrage

De Museumvereniging verklaart zich bereid om tot 2022 aan de vakverenigingen vallend onder deze cao een bijdrage te verstrekken van € 20.000,- per jaar.

De vakverenigingen dragen zelf zorg voor de onderlinge verdeling van dit bedrag.

b. Organisatorische faciliteiten

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat dit vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert, de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet worden geschaad en dat jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de kaderleden van de vakorganisatie die ondernemingsgerichte activiteiten ontplooiën:

1. op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte of spreekkamer ter beschikking worden gesteld;
2. de werkgever zal de kaderleden een gepast gebruik toestaan van telecommunicatie- en reproductieapparatuur en, indien aanwezig, van internet en e-mailfaciliteiten;
3. voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden.

- c. Op bedrijfsniveau kunnen de werkgever en de OR afspreken dat de vakbondscontributie onderdeel is van de fiscale ruimte in de werkkostenregeling.
- d. Voor een verlofregeling betreffende vakbondsbijsluitingen wordt verwezen naar artikel 11, lid 3 van deze cao.

7. Getuigschrift

Artikel 656 BW is van toepassing.

8. Medezeggenschap

1. Voor ondernemingen die vallen onder artikel 35.b van de Wet op de Ondernemingsraden (tussen 10 en 50 werknemers), zal – indien ten minste drie kandidaten op de wettelijk voorgeschreven wijze worden voorgedragen en verkozen – de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing zijn.
2. De grens voor het verplicht stellen van een ondernemingsraad wordt gelegd bij 35 werknemers of meer.

Artikel 4 /Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

1. Nakoming door partijen

Partijen zullen deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven en handhaven.

2. Nakoming door leden

Partijen zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven.

Artikel 5 /Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. Arbeidsomstandigheden

De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4. Nevenwerkzaamheden

- a. Indien de werknemer enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt dat de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden of aan het verrichten ervan voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt medegedeeld. Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 11, lid 6.

- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. Geheimhouding

- a. Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. De werkgever behoudt zich het recht voor de als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht geleden schade op de (ex-) werknemer te verhalen.
- b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

6. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

7. Intellectuele eigendom

- a. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, verkrijgt de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstverband door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. De werkgever verkrijgt een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als hiervoor omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn dienstverband, maar aantoonbaar met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.
- b. De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten in en buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde onder a.
- c. De werkgever is niet gehouden voor de onder a bedoelde zaken octrooi of andere bescherming aan te vragen. De werkgever is vrij aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enzovoort bescherming te verkrijgen.
- d. In geval de werkgever in een door werknemer gedane uitvinding als bedoeld onder a niet is geïnteresseerd, verkrijgt de werknemer, na toestemming van de werkgever, het recht daarop octrooi aan te vragen. De werkgever zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen, uitspreken over het al dan niet verlenen van toestemming. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, is de werkgever vrij van de betrokken uitvindingen gebruik te

maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededeling te doen.

Indien een dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken, waar redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent.

Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij, wanneer de werkgever dit verlangt, bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat deze de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken. Voor zover mogelijk is dit onderdeel op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van industriële en intellectuele eigendom.

- e. De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of aanvragen daartoe, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met het dienstverband. In geval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan het dienstverband onmiddellijk worden verbroken.
- f. Voor zover dit niet afwijkt van enige wettelijke bepaling van dwingende aard, vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industriële en intellectuele eigendom.

8. Visitatie

De werknemer kan aan visitatie worden onderworpen volgens de binnen het museum vastgestelde veiligheidsregels, welke zijn vastgesteld in overleg met het medezeggenschapsorgaan (OR of PVT).

Artikel 6 /Indienstneming en ontslag\

1. Individuele arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van deze cao, alsmede een individuele arbeidsovereenkomst waarin onder meer is opgenomen:

- a. de naam en plaats van vestiging van de werkgever;
- b. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
- c. de standplaats;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de functie bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst, alsmede de aanduiding 'voltijdarbeidsovereenkomst', indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur, indien sprake is van een deeltijdarbeidsovereenkomst;
- f. de proeftijd;
- g. welk van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsovereenkomsten is aangegaan;
- h. de salarisschaal en het salaris;
- i. de datum van toetreding tot de pensioenregeling;
- j. eventuele bijzondere voorwaarden die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn;
- k. de opzegtermijn.

2. Proeftijd

In afwijking van artikel 652 BW bedraagt de proeftijd twee maanden, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst met een duur van ten hoogste zes maanden. Voor arbeidsovereenkomsten langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand.

3. Aard van de arbeidsovereenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

4. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is [artikel 668a](#) van het BW van toepassing en geldt verder het volgende:

1. Artikel 668a, lid 2 BW is niet van toepassing (opvolgende werkgevers).
2. Artikel 668a BW is niet van toepassing op promovendi.
3. Gelet op onder meer de aard van de bedrijfsvoering bij onderzoeksorganisaties en -afdelingen, de te verwachten carrièrepaden en de wijze van financiering geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW dat met wetenschappelijk personeel maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar kunnen worden overeengekomen voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor functies die worden vervuld door seizoenkrachten in dienst van een seizoenmuseum, dat de tussenpoos van niet meer dan 6 maanden wordt verkort tot niet meer dan 3 maanden. Deze afwijking geldt uitsluitend voor de musea en de functies die zijn opgenomen in bijlage 9B van deze cao.

5. Oproepkrachten

Op basis van artikel 628a BW geldt het volgende: Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

6. Verklaring omtrent het gedrag/veiligheidsonderzoek

Een arbeidsovereenkomst wordt slechts aangegaan indien op grond van een ten aanzien van de betrokkene ingesteld veiligheidsonderzoek dan wel op grond van een verklaring omtrent het gedrag, naar het oordeel van de werkgever, geen bezwaar bestaat tegen vervulling van de desbetreffende functie door betrokkene.

7. Aanzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:

- of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten,
- en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

8. Einde van de arbeidsovereenkomst en opzegtermijnen

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als

bedoeld in lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst¹:
 1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 3. Indien de toestemming bedoeld in artikel 671a lid 1 BW is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7.a.1, op grond van het bepaalde in artikel 672 lid 4 BW verkort met de proceduredtijd, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na de proeftijd echter nooit minder dan één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst dient te allen tijde schriftelijk of per email te gebeuren.

In individuele gevallen kan een opzegtermijn van twee maanden worden overeengekomen; de opzegtermijn voor de werkgever bedraagt dan vier maanden.

¹Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het eerste lid van artikel 667 en 668 BW. Tussentijdse opzegging is mogelijk na een geldig beding dat schriftelijk is overeengekomen tussen werkgever en werknemer en dat voor beide partijen geldt.

In zijn algemeenheid geldt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover in deze cao niet anders is bepaald, wordt beheerst door de artikelen 667 tot en met 686a BW.

9. Einde arbeidsovereenkomst bij AOW gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de AOW leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. De pensioenregeling is de pensioenregeling Museumvereniging zoals ondergebracht bij PFZW. Nadere definiëring is opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

10. Vast en flexibel werk

Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.

Artikel 7 /Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De jaarurennorm bedraagt 1872 uur (52 weken van 36 uur). De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage. Voor de berekening van het netto te werken aantal uren geldt een uitvoeringsregeling.

2. Kaders voor dienstroosters

- a. Inroosteren geschiedt jaarlijks in overleg tussen de werkgever en de werknemer, groep van werknemers of OR/PVT volgens de normen die gelden in de Arbeidstijdenwet.
- b. Voor de werknemer geldt een minimum arbeidsduur van 3 uur per dag, tenzij anders overeengekomen met wederzijds goedvinden en/of wanneer het dienstbelang dit noodzakelijk maakt.

3. Werkdagen

Op werkdagen wordt normaliter gewerkt op 7 dagen van de week tussen 07.30 en 20.00 uur.

4. Dienstroosters

- a. De werknemer ontvangt van de werkgever jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar een jaarrooster waarin in redelijkheid rekening is gehouden met zijn wensen. Structurele wijzigingen in dit jaarrooster worden tijdig, doch ten minste twee maanden van tevoren, aan de werknemer voorgelegd en door de werkgever vastgesteld.
- b. Bij onvoorziene roosterwijzigingen in verband met calamiteiten wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer of groep van werknemers naar oplossingen gezocht.

5. Overwerk

- a. Van overwerk is sprake indien de jaarurennorm van 1872 uur bruto wordt overschreden.
- b. Jaarlijks wordt per werknemer het aantal gewerkte uren vastgesteld en vergeleken met de norm.
Indien de werknemer in enig jaar minder is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, worden deze minuren uitbetaald
Indien de werknemer in enig jaar meer uren heeft gewerkt dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dienen deze plusuren binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar in tijd te worden gecompenseerd.
Indien dit niet of slechts ten dele mogelijk is, worden de resterende plusuren uitbetaald.
De werknemer in schaal 10 of hoger heeft geen recht op uitbetaling of compensatie in tijd van resterende plusuren, tenzij deze plusuren zijn gemaakt in opdracht van de directie.
- c. Ieder kwartaal genereert de werkgever een overzicht van gewerkte uren per werknemer. Deze informatie wordt aan betrokkene en zijn direct leidinggevende ter hand gesteld ten behoeve van de indeling van de te werken uren in de rest van het jaar.

6. Incidentele overschrijdingen

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde wekelijkse arbeidsduur.

7. Nachtarbeid

Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie.

Artikel 8 /Functiegroepen en salarisschalen\

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen op basis van het ORBA-systeem (referentiemethode).
- b. De beschrijving van de functies vindt plaats conform het Functiehandboek Musea Museumvereniging, zoals vastgelegd in overleg tussen partijen bij de cao. In iedere aangesloten onderneming zal dit Handboek ter inzage beschikbaar zijn.
- c. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de functie.
- d. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1b van de cao.
- e. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal periodieken, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen functieomschrijving en/of indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwarenprocedure functieindeling zoals opgenomen in het Functiehandboek Musea Museumvereniging.

2. Periodiekenschaal

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij nul periodieken.
- b. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in een lagere dan de met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

- c. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare kundigheden en ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul periodieken te belonen, kan één of meer periodieken worden toegekend.
- d. Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract, waaronder vakantiewerkers, worden beloond conform het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon.

3. Aanloopschaal minimumloon

In afwijking van het bepaalde in lid 2, kan bij indiensttreding gedurende ten hoogste een periode van een jaar het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon worden betaald aan werknemers – bij voorkeur uit de doelgroepen op de arbeidsmarkt met geen of weinig scholing – die (nog) niet volledig voldoen aan de functie-eisen, echter uitsluitend onder één van de volgende voorwaarden:

- a. met verplichting van de werkgever na dat jaar – bij gebleken geschiktheid – een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan;
- b. ten behoeve van een additionele werkervaringsplaats, met de inspanningsverplichting na dat jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

4. Jaarlijkse salarisverhoging

- a. Bij voldoende functioneren wordt het salaris van de werknemer in de periodieken-schaal jaarlijks per 1 januari met een periodiek verhoogd tot het eerst hogere salarisbedrag van de salarisschaal, totdat het einde van de schaal is bereikt.
- b. 1. Bij buitengewoon goed functioneren kan het salaris worden verhoogd met meer dan een periodiek.
2. Bij onvoldoende functioneren kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging niet toe te kennen.

3. Een besluit als bedoeld onder 1 of 2 kan alleen plaats vinden op basis van een schriftelijke beoordeling uitgebracht binnen het kader van een met de OR overeen te komen beoordelingssysteem.

- c. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen.

5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarnemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 30 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daar voor een uitkering. Deze uitkering wordt vastgesteld op basis van het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. De verhoging van het salaris wordt vastgesteld op de volgende wijze: bij bevordering of inschaling in een hogere salarisschaal wordt het eerst hogere bedrag verhoogd met minimaal 1 periodiek, in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal genomen.

- c. In geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van de jaarlijkse periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de lagere functie is geschied.
- b. De verlaging van het salaris wordt vastgesteld op het verschil tussen de schaal-salarissen bij nul periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Artikel 9 /Bijzondere beloningen\

1. Vergoeding voor onregelmatige diensten

- a. Aan de werknemer die is ingeroosterd op feestdagen wordt per gewerkt uur een toeslag op het uursalaris toegekend van 100%.
Voor de berekening wordt ten hoogste het uursalaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.
- b. Aan de werknemer die is ingeroosterd op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met zondag tussen 07.30 uur en 20.00 uur, wordt per gewerkt uur een toeslag op het uursalaris toegekend van:
 - maandag t/m zondag
tussen 06.00 uur en 07.30 uur
en tussen 20.00 uur en 22.00 uur: 20%

- maandag t/m zondag
tussen 00.00 uur en 06.00 uur
en tussen 22.00 uur en 24.00 uur: 40%
Voor de berekening wordt ten hoogste het uursalaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.

- c. Indien in opdracht van de werkgever een wijziging in het rooster wordt aangebracht binnen 4 dagen voorafgaand aan de geplande arbeid, geldt – tenzij de werkgever wordt genoodzaakt tot de wijziging door buiten zijn invloed vallende omstandigheden – een toeslag van 25% per verschoven uur.
- d. Bij de invoering van het nieuwe toeslagenregime per 1 juli 2006 geldt voor de werknemer die al in dienst was bij de werkgever voor 1 juli 2006 een garantieregeling. Deze werknemers ontvangen een inkomensgarantie van 100% van de aan de invoering van het nieuwe toeslagenregime in het voorafgaande jaar (1 juli 2005 - 1 juli 2006) gemiddeld verdiende zaterdagtoeslagen binnen het dagdienstvenster. De garantietoeslag wordt geïndexeerd met de structurele loonsverhogingen van deze cao en is pensioengevend. In het geval van een roosterwijziging op initiatief van de werknemer, waarbij de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van werken op zaterdag, wordt de garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
- e. Bij de invoering van het nieuwe toeslagenregime per 1 oktober 2013 geldt voor de werknemer die al in dienst was bij de werkgever voor 1 oktober 2013 een garantieregeling. Deze werknemers ontvangen een inkomensgarantie van 100% van de aan de invoering van het nieuwe toeslagenregime in het voorafgaande jaar (1 oktober 2012 - 1 oktober 2013) gemiddeld verdiende zondagtoeslagen binnen het dagdienstvenster. De garantietoeslag wordt geïndexeerd met de structurele loonsverhogingen van deze cao en is pensioengevend.

In het geval van een roosterwijziging op initiatief van de werknemer, waarbij de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van werken op zondag, wordt de garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

2. Vergoeding voor bereikbaarheidsdienst

- a. Wanneer de werknemer zich buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, is sprake van bereikbaarheidsdienst.
- b. De volledige toelage voor bereikbaarheidsdienst per uur bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag: 10%
 - op zater-, zon- en feestdagen: 20%van het voor de werknemer geldende uursalaris, doch ten hoogste het maximum van schaal 7.
- c. Indien aan de opgedragen bereikbaarheid geen extra gebondenheid aan de plaats van tewerkstelling is verbonden, worden de onder b genoemde percentages tot de helft verminderd.

3. Afbouwregeling roosterdienst/bereikbaarheidsdienst

- a. De werknemer, die als direct gevolg van onvrijwillige overgang naar een andere functie blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten ondergaat door het wegvallen of verminderen van de toelage als bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 2, ontvangt een garantietoelage.
- b. De regeling geldt voor de werknemer die ten minste 2 jaar – direct voorafgaande aan de beëindiging of vermindering van de toelage – zonder onderbreking een toelage heeft ontvangen.

- c. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toelage zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden.
De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
- d. De garantietoelage bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het gemiddelde toelagebedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken in onregelmatige diensten plaatsvindt, verminderd met het nieuwe gemiddelde toelagebedrag voor de werknemer.
- e. Voor ieder jaar dat de werknemer langer dan 12 jaar zonder onderbreking toelage heeft ontvangen, wordt de termijn van 36 maanden verlengd met een maand. Deze verlenging bedraagt ten hoogste 12 maanden. Over deze maanden bedraagt de garantietoelage 25%, overeenkomstig onderdeel d.
- f. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal geen verdere afbouw dan de garantietoelage van 25% plaatsvinden, tenzij onderdeel g van toepassing is.
- g. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

4. Buitengewone prestaties

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever, onverlet het bepaalde in artikel 8 lid 4, aan de werknemer een bijzondere beloning toekennen in de vorm van bijvoorbeeld extra verlof, een gratificatie of een tijdelijke toelage. Ook aan werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt dan wel aan wie een persoonlijke garantietoelage is toegekend, kan een dergelijke bijzondere beloning worden toegekend.

5. Jubileumgratificatie

Aan de werknemer die 12,5 of 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt – voor zover de fiscale regelgeving dit toelaat – een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:

25% van het bruto maandinkomen bij 12,5 jaar (belast);

100% van het bruto maandinkomen bij 25 jaar (onbelast);

100% van het bruto maandinkomen bij 40 jaar (onbelast).

Voor de berekening wordt het bruto maandinkomen op de jubileumdatum gehanteerd.

Artikel 10 /Feestdagen\

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Bevrijdingsdag, de dag waarop de verjaardag van ons staatshoofd wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede eventueel andere door de werkgever als zodanig aan te wijzen dagen.

- a. De werknemer heeft op feestdagen vrijaf met behoud van inkomen.
- b. Voor arbeid verricht in roosterdienst op een in artikel 10 lid a genoemde, maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, ontvangt de werknemer compenserend vrijaf.

Artikel 11 /Buitengewoon verlof\

De Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In afwijking en met uitsluiting daarvan, voor zover wettelijk toegestaan, geldt het volgende:

1. Betaald verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Voor aanvullend geboorteverlof wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg;
- b. bij overlijden van de partner of een eigen kind, stief- of pleegkind: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- c. bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouder: 2 werkdagen; indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- d. bij overlijden van wederzijdse grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster, schoonzoon of schoondochter, kleinkind of huisgenoot: 2 werkdagen;

- e. in geval van ernstige ziekte van partner, ouder, schoon-, stief- of pleegouder, eigen kind, stief- of pleegkind en andere personen die van de zorg van de betrokken werknemer afhankelijk zijn, indien de omstandigheden daartoe noodzaken en in overleg met de werkgever.

2. Rouwverlof

In aanvulling op artikel 11, 1b en 1c kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof verlenen bij stervensbegeleiding en aansluitend rouwverlof. Indien de omstandigheden dit rechtvaardigen kan de werkgever het verlof verlenen met behoud van het gehele of gedeeltelijke geldende maandinkomen.

3. Mantelzorg

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer passende individuele afspraken maken over noodzakelijke en door de werknemer te verrichten mantelzorg.

4. Verlof vakbondsbijeenkomsten

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, met inachtneming van een maximum van:
 - 10 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao,
 - te vermeerderen met 1 dag per jaar per 10 leden, per vakvereniging, partij bij deze cao;

- 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, met inachtneming van een maximum van 3 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao.

Het verzoek om verlof voor onder 1 of 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de betrokken werknemer, namens de vakvereniging, als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Indien het onder 1 bepaalde maximum in een bijzondere situatie niet toereikend zou zijn, kan de werkgever in overleg met de vakvereniging van dat maximum afwijken, met inachtneming van de overige in dit lid genoemde voorwaarden.

5. Ouderschapsverlof

Artikel 6.1 t/m 6.9 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In aanvulling daarop geldt het volgende:

- a. Het ouderschapsverlof wordt toegestaan indien het belang van de normale bedrijfsvoering zich daartegen niet verzet. In geval van onregelmatige werktijden volgens rooster kan in onderling overleg worden gekozen voor een aangepaste invulling van de regeling.
- b. In de periode van het ouderschapsverlof verwerft de werknemer vakantierechten over de gewerkte uren.
- c. Gedurende het ouderschapsverlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidssuren van voor het ouderschapsverlof. Dit in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds. De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het ouderschapsverlof door te betalen. Indien de pensioenregeling is ondergebracht bij PFZW is het vanaf 1 januari 2013 niet meer toegestaan om de pensioenopbouw bij onbetaald verlof via de werkgever voort te zetten.

- d. In geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in dit artikel loopt het verlof door zoals met de werkgever is afgesproken, behalve als de werknemer het verlof onderbreekt of stopzet. Indien de werknemer gedurende de periode van het ouderschapsverlof ziek wordt, blijft gedurende de eerste twee werkweken het voor hem tijdens het ouderschapsverlof geldende maandinkomen ongewijzigd. Indien de ziekteperiode langer duurt dan twee werkweken, wordt vanaf de elfde dag het maandinkomen bepaald op het bedrag alsof geen sprake was van ouderschapsverlof. Zie verder de bepalingen opgenomen in artikel 16 van deze cao.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps en bevallingsverlof. De vaststelling van het aantal weken verlof voor en na de – blijkens een schriftelijke verklaring van een geneeskundige – vermoedelijke datum van de bevalling geschiedt in overleg met de werkgever, met dien verstande dat ten minste vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling het zwangerschapsverlof in elk geval ingaat. In overleg met de werkgever kan het bevallingsverlof gespreid worden opgenomen. Voor meerlingenverlof wordt verwezen naar de Verzamelwet SZW 2018.

Indien de werkneemster arbeidsongeschikt wordt voor het begin van het zwangerschapsverlof, wordt dit geacht te zijn ingegaan bij het begin van die arbeidsongeschiktheid tot een maximum van 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling.

7. Buitengewoon verlof publiekrechtelijke colleges

Artikel 643 BW is van toepassing.

8. Overige gevallen

- a. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
- b. Een verzoek van de werknemer tot het verlenen van buitengewoon verlof zonder behoud van zijn maandinkomen wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever niet kan worden gevegd. De werknemer zal in beginsel ten minste twee maanden tevoren schriftelijk een verzoek indienen; de werkgever zal binnen twee maanden schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Gedurende het buitengewoon verlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het buitengewoon verlof. Dit in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds. De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het buitengewoon verlof door te betalen. Indien de pensioenregeling is ondergebracht bij PFZW is het vanaf 1 januari 2013 niet meer toegestaan om de pensioenopbouw bij onbetaald verlof via de werkgever voort te zetten.
- c. Voor overige verlofvormen geldt de tekst van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 12 /Vakantie\

1. Vakantie-uren

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst verwerft ongeacht geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid per kalenderjaar, indien en voor zover hij recht op loon heeft gehad, rechten op vakantie met behoud van inkomen ter grootte van 194,4 vakantie-uren.

De werknemer die in deeltijd werkt, verwerft vakantie-rechten naar rato van zijn deeltijdpercentage.

Voor werknemers die voor 1 januari 2009 de leeftijd hebben bereikt van 45 jaar of ouder geldt bijlage 5 van deze cao.

2. Berekening aantal vakantie-uren

- a. van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-rechten bedragen de wettelijk gegarandeerde vakantie-rechten vier maal het contractueel aantal arbeidsuren per week
- b. van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-rechten vormen de resterende vakantie-rechten de bovenwettelijke vakantie-rechten
- c. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft aanspraak op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde rechten.

3. Opnemen van vakantie-uren

- a. Het recht op opname van vakantie-uren gaat in op 1 januari van het jaar waarin deze uren zullen worden verworven of zoveel later in het jaar als wanneer het dienstverband aanvangt.
- b. De werkgever stelt de vakantie-uren vast na overleg met de werknemer.
- c. De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij worden verworven, maar in ieder geval voor 31 december van het jaar daarna.

De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.

- d. Indien de werknemer de wettelijke vakantie-uren niet voor 1 juli na het kalenderjaar waarin zij zijn verworven heeft opgenomen dan wel gepland, is de werkgever gerechtigd om de vakantie-uren na overleg met de werknemer vast te stellen.
- e. Het bepaalde in lid c en d geldt ook voor de (langdurig) zieke werknemer, behalve wanneer hem geen re-integratie-verplichtingen zijn opgelegd. De zieke werknemer is verplicht om de werkgever te melden wanneer hij met vakantie gaat, zodat de opgenomen uren van het vakantie-urensaldo kunnen worden afgeboekt.
- f. Wanneer de werknemer vakantie-uren opneemt worden altijd de uren van het saldo afgeboekt die het eerst komen te vervallen of te verjaren.
- g. Vastgestelde vakantie-uren kunnen alleen wegens gewichtige redenen worden ingetrokken. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

4. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op doorbetaling van het inkomen heeft. Ook over de periode van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 11 lid 4, wordt – naar evenredigheid van het verlof – geen vakantie verworven.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 1. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;

3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
5. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
6. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om de redenen genoemd in artikel 11, eerste lid sub a t/m e en artikel 12, lid 4 sub b gelden niet als vakantie-uren.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die uren een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- d. Aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig bedrag van het jaarinkomen worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

7. Verjaring vakantierechten

Wettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 1 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen. Voor bovenwettelijke vakantierechten geldt, conform de wet, een verjaringstermijn van 5 jaar. Op individueel niveau kan in overleg tussen werkgever en werknemer van de verval- en verjaringstermijn worden afgeweken, bijvoorbeeld omdat de werknemer wil sparen voor een periode van langdurig verlof. Afspraken over afwijking van de verval- en verjaringstermijn zullen schriftelijk worden vastgelegd.

8. Afkoop vakantie-uren

Afkoop van de in lid 2b genoemde bovenwettelijke vakantierechten is toegestaan, mits werkgever en werknemer hierover overeenstemming bereiken.

9. Kopen en verkopen van vakantie-uren

Met instemming van de OR/PVT kan per museum een regeling worden vastgesteld voor een keuze-systeem arbeidsvoorwaarden waarin het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren mogelijk wordt gemaakt.

Artikel 13 /Vakantietoeslag\

1. De werknemer ontvangt, als regel uiterlijk 31 mei, een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen dat de werknemer in het voorafgaande jaar (1 juni tot en met 31 mei) heeft ontvangen. Voor werknemers die deze volledige periode werkzaam zijn geweest op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 1 onder m geldt een minimum vakantietoeslag van € 1250,-. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.

Artikel 14 /Eindejaarsuitkering\

1. De eindejaarsuitkering van enig jaar bedraagt 3,4%.
2. De eindejaarsuitkering wordt in december uitgekeerd en berekend over het in het lopende jaar verdiende jaarsalaris.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de eindejaarsuitkering plaats naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat kalenderjaar.

Artikel 15 /Ontwikkelbeleid\

- a. Minimaal 1 keer per jaar wordt met iedere medewerker een gesprek gevoerd over zijn functioneren en de ontwikkelmogelijkheden en -wensen, rekening houdend met levensfasebewust personeelsbeleid. Hierbij kan het desgewenst gaan over taakrotatie, in- en externe mobiliteit, stages, opleidingen, trainingen of anderszins. Ter bevordering van

levensfasebewust personeelsbeleid ontwikkelen de musea middels een klankbordgroep instrumenten om elkaar te faciliteren in de uitvoering van dit beleid en zodoende de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Zie ook bijlage 8 van deze cao

- b. De werkgever stelt, met inachtneming van de wettelijke bevoegdheden van OR en PVT, tenminste eens in de twee jaar een opleidings- en ontwikkelplan op voor (onderdelen van) de museale organisatie, waarin mede gebruik gemaakt wordt van de met alle medewerkers gevoerde gesprekken. In dit opleidingsplan worden per afdeling en voor de gehele organisatie de prioriteiten gesteld t.a.v. opleiding, scholing en ontwikkeling van medewerkers.
- c. Ten behoeve van het ontwikkelbeleid wordt jaarlijks per werkgever een budget van 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Binnen de 1% wordt tenminste 0,5% gereserveerd voor persoonsgebonden opleidingen. De OR of PVT ziet erop toe dat dit budget daadwerkelijk wordt besteed. Indien het beschikbare budget niet wordt uitgeput is de OR of PVT bevoegd om voorstellen voor besteding te doen. Deze voorstellen worden uitgevoerd, tenzij er gemotiveerd van afgeweken wordt.

Artikel 16 /Arbeidsongeschiktheid\

1. Algemeen

Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen
- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 70% van het maandinkomen
- d. Indien sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW, zal aan de werknemer gedurende deze periode 70% van zijn maandinkomen worden doorbetaald
- e. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- f. De maximering tot 70% van het maandinkomen geldt over het deel van de individuele arbeidsduur dat de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten.
- g. Voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in dit lid zal het oordeel van de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts gevolgd worden.

3. In afwijking van de in lid 2 sub c en d bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer over de uren waarin hij activiteiten verricht, waaronder scholing, gericht op re-integratie, recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, onder de voorwaarde dat de werkgever hiervoor vooraf, op grond van overeenstemming met de bedrijfsarts/ARBO-arts inzake nut en noodzaak, toestemming heeft verleend.
4. In afwijking van de in lid 2 sub c bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen voor de tijd waarover hij in de in lid 2 sub c bedoelde periode een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening duurzaam volledig arbeidsongeschikten (IVA) ontvangt, onder de voorwaarde dat het recht op deze uitkering bij aanvang van de in lid 2 sub c bedoelde periode reeds vaststaat.
5. De in de leden 2 tot en met 4 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers na de AOW gerechtigde leeftijd.
6. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
 - b. misbruik maakt van deze voorzieningen
 - c. de controlevoorschriften overtreedt

7. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren over de tijd gedurende welke:
- de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan zijn re-integratie bij de eigen of een andere werkgever;
 - de werknemer zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - de werknemer weigert mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts, daaronder begrepen het niet volledig informeren van deze arts en het niet opvolgen van de aanwijzingen van deze arts
8. De werknemer die in aansluiting op de in lid 2 onder a bedoelde periode minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de tijd waarin hij zijn verdien capaciteit volledig benut en voor zo lang de mate van arbeidsongeschiktheid gedurende de hierna aangegeven perioden onafgebroken minder dan 35% blijft:
- Gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 80% van zijn maandinkomen
 - In aansluiting op de periode als bedoeld onder a gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 75% van zijn maandinkomen
 - In aansluiting op de periode als bedoeld onder b gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 70% van zijn maandinkomen
9. De werkgever zal zich, naast de verplichting van de werknemer, optimaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen in passende arbeid. Een herplaatste werknemer ontvangt na afloop van de in lid 2 onder a genoemde periode een nieuw individuele

arbeidsovereenkomst conform verdien capaciteit en overeengekomen passende arbeid.

Indien herplaatsing bij de werkgever evident onmogelijk is, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. In dit geval wordt gestreefd naar herplaatsing in passende arbeid bij een andere werkgever (het tweede spoor).

Bij reorganisatie wordt geen bijzondere bescherming geboden aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten, anders dan de bescherming die ook aan anderen wordt geboden.

10. De bedragen, bedoeld in dit artikel, worden verminderd met de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet.
- Bij de vaststelling van de bedoelde bedragen wordt tevens rekening gehouden met inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten voor werkzaamheden die de werknemer verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daar niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.
11. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en die recht heeft op een loondoorbetaling als bedoeld in artikel 16 lid 2, geldt zolang de arbeidsongeschiktheid en het recht op loondoorbetaling voortduurt, een pensioenopbouw gebaseerd op 100% van het pensioengevend salaris als was de loondoorbetaling niet verlaagd. De premieverdeling blijft ongewijzigd zoals vermeld in artikel 18 lid 3.
- Dit opbouwpercentage is van toepassing voor zover pensioen- en fiscale wetgeving zich hiertegen niet verzetten.

12. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. De maatregelen betreffen onder meer:
- a. het (doen) voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de OR worden besproken;
 - b. het (doen) plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - c. in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.

Artikel 17 /Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan drie maal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende bruto maandinkomen, netto uitbetaald. De uitkering wordt vermeerderd met de opgebouwde vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantie-uren en de opgebouwde eindejaarsuitkering van enig jaar.
2. Voor het begrip nagelaten betrekkingen wordt de definitie gevolgd van artikel 674 lid 3 BW
3. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 674 lid 4 BW in mindering worden gebracht

Artikel 18 /Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft, verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. De pensioenregeling is de pensioenregeling Museumvereniging zoals ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).
3. Met ingang van 1 januari 2012 is de pensioenpremieverdeling als volgt:
De werkgever 60% van de premie, de werknemer 40% van de premie.
4. Musea die tot de Museum cao toetreden op of na de datum van 1 januari 2007, kunnen op hun verzoek op grond van administratieve en financiële argumenten, dispensatie vragen voor toetreding tot het pensioenreglement van PFZW, als geregeld in artikel 18 lid 2. Dispensatie wordt uitsluitend verleend indien de betrokken werkgever kan aantonen minimaal een gelijkwaardige pensioenregeling in stand te houden. Indien geen sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling wordt van de betrokken werkgever verwacht dat hij na het verlopen van het pensioencontract alsnog gaat deelnemen aan de pensioenregeling Museumvereniging, zoals omschreven in lid 2.

Artikel 19 /Kostenvergoedingen\

1. Algemeen

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten worden aan de werknemer vergoed.

2. Woon-werkverkeer

De werkgever treft in overleg met de OR een vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer.

3. Verhuiskosten

De werknemer die in opdracht van de werkgever verhuist, ontvangt de volgende vergoedingen:

- a. een volledige vergoeding voor de kosten van het transport van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
- b. een vergoeding van anderhalf bruto maandsalaris netto uitbetaald voor de kosten van herinrichting en andere kosten rond de verhuizing, tot ten hoogste het fiscaal vrijgestelde bedrag.

4. Dienstreizen

Dienstreizen worden vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer dan wel tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer, indien naar het oordeel van de werkgever het gebruik van een eigen vervoermiddel noodzakelijk is.

5. Studie

- a. De werknemer kan worden verplicht een bijzondere (vak) opleiding of studie te volgen. De daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Het verplicht volgen van opleidingen en studies buiten werktijd wordt gecompenseerd in tijd. Seminars en congressen worden niet beschouwd als opleiding en studie.

- b. De kosten van een studie of opleiding die overwegend in het belang van de werkgever kan worden geacht, worden voor 75% vergoed. De voor deze studie benodigde tijd is voor 75% van de werkgever en voor 25% van de werknemer.
- c. De kosten van een studie of opleiding die deels in het belang van werkgever en deels in het belang van werknemer is, worden voor 50% vergoed. Deze studie wordt zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd.
- d. In overleg met en ter beoordeling van de werkgever worden arbeidsmarktrelevante opleidingen ter vergroting van de in- en externe mobiliteit van de medewerker aangemerkt als een studie of opleiding als bedoeld in sub b en c.

6. EHBO/bedrijfshulpverlening

De werkgever zal in overleg met de OR een regeling treffen inzake de vergoeding voor EHBO/ bedrijfshulpverlening.

7. Werknemers in deeltijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 2 van deze cao, worden de vergoedingen ingevolge de leden 1, 2, 3 sub a, 4, 5 (met uitzondering van compensatie in tijd) en 6 niet toegekend naar rato van de individuele arbeidsduur.

Artikel 20 /Derde jaar WW\

De opbouw en de maximale duur van de WW-uitkering zijn per 1 januari 2016 verkort door wijzigingen in de wet Werk en Zekerheid. In de Museum cao is afgesproken om deze versoberingen van de WW te repareren vanaf 1 mei 2019. Aangesloten werkgevers zijn verplicht om hiervoor een premie bij hun werknemers in te houden en deze af te dragen aan de Stichting SPAWW.

Artikel 21 /Procedure bij reorganisaties\

1. Bij het voornemen tot reorganisatie dienen de vakbonden tijdig worden betrokken. Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de wet op de ondernemingsraden, met permanente directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.
2. Alvorens tot de uitvoering van een reorganisatie over te gaan dient overleg met de vakbonden te hebben plaatsgevonden over de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie
3. Een voorbeeld stappenplan reorganisatie is opgenomen in bijlage 6 van deze cao.

Artikel 22 /Tussentijdse herziening\

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en bij gewijzigde wetgeving, zijn zowel de werkgever als de vakverenigingen gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 23 /Uitleg en geschillen\

1. Algemeen

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

3. Individuele geschillen

Indien een werknemer of een werkgever van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan een commissie van geschillen. Deze commissie bestaat uit een lid met het vertrouwen van de werknemer, een lid met het vertrouwen van de werkgever en een door beide eerdergenoemde leden samen aan te trekken onafhankelijk voorzitter. De geschillencommissie stelt haar eigen werkwijze vast en doet aan de geschilpartijen binnen twee werkweken na installatie mededeling van de procedure die ze zal volgen.

Geschillen inzake functie-indeling en ontslagzaken kunnen niet worden voorgelegd aan deze commissie.

In het kader van individuele geschillen als genoemd in dit lid, geldt een verplichting van de werkgever om in het voor beroep vatbare besluit te melden dat bezwaar moet worden ingediend bij het secretariaat van de Museumvereniging, Postbus 2975, 1000 CZ Amsterdam.

Artikel 24 /Onvoorziene gevallen\

In gevallen waarin deze cao niet voorziet, zal de werkgever naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een voorziening treffen.

Artikel 25 /Looptijd\

1. Deze cao treedt in werking op 1 april 2021 en eindigt op 31 december 2022.
2. Behoudens opzegging door een der partijen wordt deze cao geacht telkens met een jaar te zijn verlengd. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij(en).
3. Indien deze cao is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog voortdurende onderhandelingen die bepalingen van de opgezegde cao toegepast.
4. Bij opzegging door een of meer partijen ter andere zijde eindigt deze overeenkomst uitsluitend voor die partij(en).

Bijlage

Bijlage 1a /Salarisafspraken en -verhogingen\

Een éénmalige uitkering van € 1000,- bruto naar rato dienstverband, uit te betalen in de maand december 2021.

Per 1 januari 2022 worden de salarisschalen van 1 oktober 2019 verhoogd met 1%.

Per 1 juli 2022 worden de salarisschalen van 1 januari 2022 verhoogd met 2,5%.

Bijlage 1b /Salarisschalen\

Salarisschalen per 1 januari 2022 (inclusief de verhoging van 1%)

Eindejaarsuitkering 3,4%. Loonschalen per 1 januari 2022 (+ 1%)

		GROEP														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
PERIODIEKEN	0	1957	2011	2054	2142	2221	2337	2485	2660	2868	3130	3439	3781	4140	4501	4959
	1	1990	2055	2097	2192	2274	2396	2555	2733	2953	3218	3539	3903	4278	4671	5163
	2	2023	2098	2142	2242	2329	2456	2622	2811	3031	3306	3637	4027	4421	4837	5365
	3	2055	2142	2182	2300	2383	2519	2694	2883	3113	3393	3735	4151	4562	5004	5564
	4	2083	2181	2225	2353	2439	2577	2763	2957	3194	3480	3831	4275	4704	5172	5769
	5	2114	2224	2268	2404	2490	2637	2832	3031	3272	3568	3935	4400	4844	5339	5969
	6	2148	2266	2310	2457	2545	2697	2902	3108	3355	3656	4032	4524	4984	5511	6173
	7	2180	2308	2356	2513	2602	2759	2971	3180	3433	3742	4131	4647	5127	5677	6376
	8		2352	2396	2567	2653	2818	3038	3255	3514	3828	4229	4769	5267	5846	6579
	9					2709	2879	3111	3327	3595	3918	4329	4895	5412	6014	6783
	10								3404	3672	4007	4425	5019	5550	6181	6987
	11									3755	4094	4525	5143	5690	6350	7186
	12											4622	5266	5835	6523	7388
	13														5972	6688

Salarisschalen per 1 juli 2022 (inclusief de verhoging van 2,5%)

Eindejaarsuitkering 3,4%. Loonschalen per 1 juli 2022 (+ 2,5%)

		GROEP														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
PERIODIEKEN	0	2006	2061	2105	2196	2277	2395	2547	2727	2940	3208	3525	3876	4244	4614	5083
	1	2040	2106	2149	2247	2331	2456	2619	2801	3027	3298	3627	4001	4385	4788	5292
	2	2074	2150	2196	2298	2387	2517	2688	2881	3107	3389	3728	4128	4532	4958	5499
	3	2106	2196	2237	2358	2443	2582	2761	2955	3191	3478	3828	4255	4676	5129	5703
	4	2135	2236	2281	2412	2500	2641	2832	3031	3274	3567	3927	4382	4822	5301	5913
	5	2167	2280	2325	2464	2552	2703	2903	3107	3354	3657	4033	4510	4965	5472	6118
	6	2202	2323	2368	2518	2609	2764	2975	3186	3439	3747	4133	4637	5109	5649	6327
	7	2235	2366	2415	2576	2667	2828	3045	3260	3519	3836	4234	4763	5255	5819	6535
	8		2411	2456	2631	2719	2888	3114	3336	3602	3924	4335	4888	5399	5992	6743
	9					2777	2951	3189	3410	3685	4016	4437	5017	5547	6164	6953
	10								3489	3764	4107	4536	5144	5689	6336	7162
	11									3849	4196	4638	5272	5832	6509	7366
	12											4738	5398	5981	6686	7573
	13													6121	6855	7780

Bijlage 1c /Participatieschalen

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML) en die onder de Participatiewet vallen is een aparte loonschaal ingevoegd. Deze loonschalen zijn uitdrukkelijk bedoeld voor mensen uit deze doelgroep en bevat een aantal treden om werknemers een realistisch inkomensperspectief te bieden.

De bedragen zijn gekoppeld aan de Wet Minimumloon (WML) en worden steeds aangepast conform de wet.

De volgende staffel is van toepassing:

WML

105%

110%

115%

120%

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag zoals bedoeld in artikel 13 van de cao.

Bijlage 2 /Pensioenregeling

De pensioenregeling is het reglement van Pensioenfonds Zorg & Welzijn.

Dit reglement, en wijzigingen daarop, worden aan de werknemer ter beschikking gesteld.

Aanhangsel Museum cao

In het kader van de Museum cao zijn de volgende aanvullingen overeengekomen:

1. Het jaarsalaris is gelijk aan het jaarinkomen op basis van artikel 1, onderdelen o en r van de Museum cao met uitzondering van de toeslag tijdelijke waarneming en de toeslag bereikbaarheidsdiensten;
2. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is vastgelegd in artikel 18 van de Museum cao;
3. Met betrekking tot de ingangsdatum van het pensioen wordt verwezen naar artikel 6 lid 8 van de cao.

Bijlage 3 /Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 1 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 1.1

De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.

Artikel 1.2

In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. Welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
- b. Wie voor de promovendus optreedt als begeleider (dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is). Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor.
- c. De omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Bijlage 4 /Mobiliteitsmanagement

De werkgever geeft in overleg met de OR of PVT invulling aan mobiliteitsmanagement, waarbij vooral gekeken wordt naar het flexibiliseren van arbeidspatronen, het vermijden van autogebruik en het bevorderen van plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Bijlage 5 /Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren

Werknemers van 45 jaar of ouder behouden de, op peildatum 1 januari 2009 voor hen geldende leeftijdsvakantie-uren, voor zover uitstijgend boven de basisvakantie-uren van 194,4 uur. Na deze datum worden geen leeftijdsvakantie-uren meer opgebouwd. Werknemers in dienst getreden na 1 januari 2009 hebben geen recht op leeftijdsvakantie-uren.

Bijlage 6 /Voorbeeld stappenplan reorganisatie\

Voorfase	Fase 1 Voorbereiding	Fase 2 Overleg	Fase 3: Uitvoering	Fase 4: evaluatie
<p>1. Algemeen beleid</p> <ul style="list-style-type: none"> organisatieontwikkelingen vlootshouw hoe organisatie erbij staat dossiers op orde 	<p>3. Plan van aanpak w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> inrichting project team (w.o. benodigde (externe) expertise) opstellen draaiboek (de te nemen stappen in alle fases) benoemen verantwoordelijken risicoanalyse strategie beïnvloeding stakeholders tijdpad 	<p>9. OR-traject w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> formele adviesaanvraag afpraak over tijdpad overleg informatieverstrekking afstemming op vakbondstraject inhuur deskundige door OR adviseren en begeleiden bij proces 	<p>12. Ontslag en uitvoering sociaal plan w.o.</p> <ul style="list-style-type: none"> eventuele vaststelling definitieve ontslaglijst aanzeggingsgesprekken (evt. voorafgaande training) herplaatsingsprocedure uitvoering selectieprocedure (nieuwe functies) beëindigen arbeidsovereenkomsten. (vaststellingsovereenkomsten, ontslagprocedures) berekening ontslagvergoedingen advisering fiscaal/juridisch i.o.m. vakbonden samenstelling en advisering door begeleidingscommissie over SP 	<p>14. Intern</p> <ul style="list-style-type: none"> Projectevaluatie Werknemerstevredenheidsonderzoek
<p>2. Voorafgaande aan besluit</p> <ul style="list-style-type: none"> visievorming directie/management analyse, incl. <ul style="list-style-type: none"> krachtenveld scenario's plan van aanpak onderzoek beschikbaar budget naar wie wordt wanneer waarover gecommuniceerd 	<p>4. Reorganisatieplan w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> aanleiding inhoud voorgenomen besluit onderbouwing overwogen alternatieven organisatieplaatje oud en nieuw mogelijke personele consequenties (w.o. te vervallen arbeidsplaatsen) tijdpad 	<p>10. Onderhandeling vakbonden over sociaal plan w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> overleg afstemming op OR-traject afpraak over tijdpad (incl. ledenraadplegingen tijdens en aan het eind van het traject) 	<p>13. Invoering interne organisatiestructuur w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> begeleiding blijvers training en opleiding maken van afspraken over follow-up functieonderzoek vormgeven interne overlegstructuur 	
	<p>5. Communicatieplan w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> netwerk/krachtenveld analyse wie wordt wanneer waarover geïnformeerd (w.o. in ieder geval OR, alle vakbonden en werknemers) tijdpad (tijdig informeren OR en bonden zoveel mogelijk gelijktijdig) 	<p>11. Definitief besluit</p> <ul style="list-style-type: none"> motivatie n.a.v. advies OR evt. maand wachttijd bij negatief advies OR 		
	<p>6. Nieuwe organisatiestructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> bepalen te vervallen, en nieuwe functies uitwisselbaarheid van bestaande functies en nieuwe functies afspiegeling binnen bestaande functies 			
	<p>7. Voorbereiding OR-adviesaanvraag</p>			
	<p>8. Sociaal plan (maatwerk per museum)w.o.:</p> <ul style="list-style-type: none"> keuze instrumenten en procedures kosten berekeningen wijze beëindigen arbeidsovereenkomsten voorlopige routing uitvoering 			

Vormgeving van het sociaal plan

Onder een sociaal plan wordt verstaan: een uitgewerkt schema van maatregelen gericht op de opvang van de negatieve sociale en financiële gevolgen van een reorganisatie voor de werknemers.

De kern van een sociaal plan wordt gevormd door de instrumenten. Deze geven aan hoe de sociale gevolgen van een reorganisatie voor de medewerkers worden opgevangen. Daarnaast kennen we procedureregelingen. Hierbij kan gedacht worden aan de werkingssfeerbepaling, hardheidsclausule, instelling begeleidingsprocedure en plaatsingsprocedures

Soorten instrumenten

Afhankelijk van het reorganisatietraject en de terreinen waarop de reorganisatie gevolgen zal hebben voor de werknemers kunnen in grote lijnen vier soorten instrumenten worden onderscheiden, te weten:

- afscheidsregelingen,
- begeleidingsregelingen naar een nieuwe functie (intern/extern), inclusief scholing en opleiding,
- arbeidsvoorwaardelijke regelingen,
- verhuis- en reiskostenregelingen.

Het relatieve belang van de instrumenten kan verschillen per reorganisatietraject.

Keuze van instrumenten

De volgende keuzes dienen in elk geval gemaakt te worden bij het opstellen van een sociaal plan:

- Welke instrumenten, de vormgeving van de instrumenten en het financieel niveau van de instrumenten.

Voorbeelden:

(Financiële) afscheidsregelingen:

- Vertrekstimuleringsuitkering, ontslaguitkering, aanvulling op sociale zekerheidsuitkeringen, aanvulling op lager salaris nieuwe werkgever, reparatie van pensioengaten.

Begeleidings- en scholingsregelingen:

- Naar een functie intern (afspraken maken over de definitie van een passende functie, bepalen hoeveel salarisgroepen lager mag worden ingeschaald, maximale reistijd bepalen).
- Naar een functie extern, tijdens en/of na einde dienstverband(inschakelen outplacementbureau, faciliteren benodigde tijd, vergoeding sollicitatiekosten).
- Vergoeding scholings- en opleidingskosten (voor een functie intern om de kwalificaties van de medewerker te verbeteren, om bemiddelbaarheid naar een functie extern beter mogelijk te maken).

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen, gevolgen van inschaling in een lager ingedeelde functie:

- (betreffende cao-artikelen volgen, mogelijkheden persoonlijke toeslag (pt) bezien, afbouw pt binnen beperkt aantal jaren, bevroering pt, afkoop pt, indexering pt).

Verhuis- en reiskostenregeling:

- (extra (tijdelijke) reiskostenvergoeding, tijdelijke vergoeding/compensatie extra reistijd, vergoeding verhuiskosten bij externe herplaatsing, vergoeding kosten i.v.m. hogere woonlasten).

Bijlage 7 /Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao\

- Stichting Joods Cultureel Kwartier te Amsterdam;
- Stichting Nederlands Scheepvaartmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Het Rijksmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Van Gogh Museum te Amsterdam;
- Stichting Paleis Het Loo Nationaal Museum te Apeldoorn;
- Stichting tot Beheer van Huis Doorn te Doorn;
- Stichting Rijksmuseum Het Zuiderzeemuseum te Enkhuizen;
- Stichting Rijksmuseum Twenthe te Enschede;
- Stichting Koninklijk Kabinet van Schilderijen Mauritshuis te 's-Gravenhage;
- Stichting tot Beheer van het Museum van het Boek/ Museum Meermanno-Westreenianum te 's-Gravenhage;
- Stichting tot Exploitatie van het Rijksbureau voor Kunsthistorische Documentatie te 's-Gravenhage;
- Teylers Museum te Haarlem;
- Stichting Naturalis Biodiversity Center;
- Stichting Rijksmuseum van Oudheden te Leiden;
- Stichting Nationaal Museum voor Wereldculturen te Leiden;
- Stichting tot Beheer van Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde te Leiden;
- Stichting Rijksmuseum Muiderslot te Muiden;
- Stichting Kröller-Müller Museum te Otterlo;
- Stichting Museum Slot Loevestein te Poederloijen;
- Stichting Museum Catharijneconvent te Utrecht;
- Stichting Nederlands Openluchtmuseum te Arnhem;
- Stichting Mommerskwartier te Tilburg;
- Stichting Texels Museum te Texel;
- Stichting Nationaal Veiligheidsinstituut te Apeldoorn;
- Stichting MOTI, Museum of the Image te Breda;
- Stichting Noordbrabants Museum te 's Hertogenbosch;
- Stichting Defensiemusea te Soesterberg;
- Stichting Museum Gouda te Gouda;
- Stichting Centraal Museum Utrecht te Utrecht;
- Stichting Design Museum Den Bosch, te 's Hertogenbosch;
- Stichting Museum Arnhem, te Arnhem;
- Stichting tot beheer Museum Boijmans van Beuningen te Rotterdam;
- Stichting Stedelijk Museum Alkmaar te Alkmaar;
- Stichting Maritiem Museum te Rotterdam;
- Stichting Stedelijk Museum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Kunstmuseum Den Haag te Den Haag;
- Stichting Wereldmuseum te Rotterdam;
- Stichting Erfgoedpark Batavialand te Lelystad;
- Stichting Groninger Museum voor Stad en Lande te Groningen;
- De Museumvereniging te Amsterdam;
- Stichting De MuseumFabriek te Enschede;
- Stichting Drents Museum te Assen;
- Stichting Amersfoort in C te Amersfoort;
- Stichting Het Fries Museum te Leeuwarden;
- Stichting Keramiekmuseum Het Princessehof te Leeuwarden;
- Stichting Musea Zutphen te Zutphen;
- Stichting Museum Rotterdam;
- Museon Den Haag;
- Stichting Rembrandthuis Amsterdam;
- Haags Historisch Museum Den Haag;
- Stichting Amelander Musea;
- Stichting Erfgoedpark Batavialand te Lelystad;
- Stichting Biesbosch Museumeland te Werkendam;
- Stichting Eusebius te Arnhem;
- Stichting Erfgoedcentrum Tongerlohuys te Roosendaal;
- Stichting Het Nieuwe Instituut te Rotterdam.

Bijlage 8 /Levensfasebewust personeelsbeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid richt zich op medewerkers in alle levensfasen, van jong tot oud, binnen een organisatie. Het heeft tot doel tot een optimale en duurzame inzet van medewerkers te komen en te behouden door de bij hun levensfase behorende wensen, doelen en mogelijkheden af te stemmen op de doelen en mogelijkheden van een organisatie.

Een overzicht van mogelijke instrumenten per levensfase is opvraagbaar bij het museum of de brancheorganisatie.

Bijlage 9a /Seizoenmedewerkers

Werkgevers en werknemers blijven alert op onderscheid in behandeling tussen vaste medewerkers en seizoenmedewerkers, en ondernemen waar nodig actie om een ongeoorloofd onderscheid tegen te gaan.

Bijlage 9b /Overzicht seizoenmusea en functies

De navolgende functies* kunnen als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden bij de hieronder genoemde musea slechts gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar worden uitgeoefend. Deze functies kunnen niet aansluitend door dezelfde werknemer worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Stichting Texels Museum, functies:

- medewerker Educatie-uitvoering
- medewerker boekingskantoor
- medewerker receptie/winkel
- medewerker restaurant
- medewerker huishoudelijke dienst
- medewerker Vuurtoren
- medewerker receptie/restaurant Kaap Skil.

Zuiderzeemuseum, buitenmuseum, functies:

- afdeling Publieksactiviteiten: medewerker publieksactiviteiten, leermeesters en coördinatoren.
- afdeling Front-office: medewerkers front-office (kassa, winkels), museumdocenten.
- afdeling vervoer: schippers en matrozen.

* De functienamen kunnen gedurende de looptijd van deze cao wijzigen.

Bijlage 10 /Vrijwilligers

Het beleid met betrekking tot de inzet van vrijwilligers zal per museum worden vastgesteld in overleg met de OR. Uitgangspunt daarbij zal zijn dat de inzet van vrijwilligers niet mag leiden tot verdringing van reguliere functies in betaalde arbeid.

Bijlage 11 /Protocolafspraken\

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao gaan werkgevers en bonden met elkaar in overleg over de navolgende onderwerpen. Bij bereikte overeenstemming kunnen cao partijen overeen komen de lopende cao 2021/2022 tussentijds aan te passen en concrete wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden te implementeren.

In de reeds gevoerde gesprekken over een nieuwe cao hebben bonden en werkgevers een aantal concrete arbeidsvoorwaarden(thema's) besproken. Onderwerpen die vooralsnog nog niet tot overeenstemming hebben geleid zijn:

1. Thuiswerkregeling/reiskostenregeling

Bonden hebben aangegeven een thuiswerkregeling te willen afspreken in de cao. De voorwaarden waaronder een werknemer thuis kan werken worden in de cao in een af te spreken kaderregeling thuiswerk vastgelegd. In overleg met de OR/PVT kan aan de hand van de lokale situatie de kaderregeling worden ingevuld. Dat geldt in ieder geval voor de aspecten van thuiswerk die samenhangen met de arbeidsomstandigheden. De vergoeding van thuiswerk is onderdeel van de kaderregeling in de cao van thuiswerk geregeld conform de zogenaamde Nibud norm.

Werkgevers hebben aangegeven dat er een thuiswerkregeling moet komen in lijn met tekst van de huidige reiskostenregeling.

Vakbonden hebben aangegeven in de cao een minimum reiskostenregeling op te willen nemen die fiscaal in lijn kan worden gebracht met de thuiswerkregeling/vergoeding. Werkgevers zijn van mening dat een reiskostenregeling net als een thuiswerkregeling een onderwerp van gesprek is tussen de directie en de OR/PVT.

Werkgevers geven aan dat zij op dit moment onvoldoende zicht hebben op de verschillende reiskostenregelingen in de musea en hebben tijd nodig om hier onderzoek naar te verrichten.

Partijen spreken af om dit onderwerp te agenderen in Q1 van 2022.

2. Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden en zelfroosteren

Van beide zijden is een aantal concrete voorstellen gedaan om de tekst te wijzigen. Bonden hebben eveneens een aantal voorstellen gedaan om de werktijdenregeling te wijzigen o.a. in het licht van zelfroosteren. Bonden willen die voorstellen betrekken bij de kaders die rondom het zelfroosteren worden vastgelegd, in artikel 7 van de cao of mogelijk als bijlage in de cao.

Afgesproken wordt om deze kaders in de loop van 2022 verder uit te werken in een gezamenlijke werkgroep, die rapporteert aan de cao tafel, en deze vast te leggen in een volgende cao. Opdracht en samenstelling van de werkgroep moeten nog nader worden vastgesteld.

Er wordt naar gestreefd om de aanpassingen in Q3 van 2022 gereed te hebben voor achterbanraadpleging.

3. Leeftijdsgrens nachtarbeid

Bonden stellen voor om de grens voor het doen van nachtdiensten neer te leggen bij de leeftijd van 55 jaar. Vanaf die leeftijd kunnen medewerkers kiezen of zij al dan niet 's nachts willen werken.

Werkgevers zijn van mening dat de huidige tekst in de cao volstaat. "Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie".

Partijen streven ernaar hierover in Q1 van 2022 een afspraak te maken.

4. Duurzame inzetbaarheid in combinatie met de uitkomsten van de sectoranalyse

Cao partijen geven aan in het kader van duurzame inzetbaarheid een concrete regeling te willen afspreken en te bezien wat daarover in de cao vastgelegd kan worden. Cao partijen gaan in gesprek over de volgende thema's – arbeidsvoorwaarden:

- Concrete maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen
- Een RVU/zwaar werkregeling
- Een generatieregeling
- Een regeling tijdsparen

Bij het ontwikkelen van concrete maatregelen en regelingen zoals genoemd kan en zal zoveel mogelijk aan worden aangesloten op het door sociale partners in de museumsector uitgevoerde onderzoek van januari 2020 (“Gezond, gemotiveerd en productief aan het werk blijven”), de sectoranalyse MDIEU en de subsidieregeling MDIEU.

Werkgevers willen beter kijken naar de haalbaarheid van afspraken over vervroegde uittreding in de museumsector en duurzame inzetbaarheid in het algemeen. Het voorstel is om hier in 2022 nadere afspraken over te maken in overleg met de vakbonden. Bonden houden zich het recht voor om de cao hierop tussentijds aan te passen. Mede om nog aanspraak te kunnen maken op de subsidiemogelijkheden vanuit de MDIEU regeling.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen bij de cao hechten veel belang aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is van belang voor alle leeftijden en gaat onder meer over de volgende zaken:

- vitaal en gezond aan het werk zijn en blijven,
- continue ontwikkeling van kennis en vaardigheden,
- nu en straks goed inzetbaar zijn binnen het museum/ de museale sector en mogelijk ook daarbuiten.

Daarbij is een goede balans tussen belasting en belastbaarheid en een goede afstemming tussen werk en privé van groot belang, voor zowel het museum als de medewerker. Werkgevers en werknemers hebben daarbij eigen en gedeelde verantwoordelijkheden.

Partijen spreken af om in het eerste kwartaal van 2019 het onderwerp te agenderen en een werkgroep samen te stellen bestaande uit een vertegenwoordiging van werknemers en werkgevers. Zij zullen hierbij het rapport ‘Toekomst van Werken in Musea’ als vertrekpunt nemen. Onder alle medewerkers zal gepeild worden hoe de duurzame inzetbaarheid bevorderd kan worden. De uitkomsten van deze peiling zullen gebruikt worden om het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid concreet vorm te geven. In het kader van duurzame inzetbaarheid komen ook de onderwerpen flexibel roosteren en bereikbaarheidsdiensten aan bod.

Overgangs- en garantieregelingen bij aansluiting cao

Ingeval een museum zich aansluit bij de cao waardoor de medewerkers onder de werking van de Museum cao komen te vallen zal de directie van betreffend museum met de vakbonden op basis van een pakketvergelijking tussen de bestaande arbeidsvoorwaarden en de Museum cao onderzoeken of afspraken gemaakt kunnen worden over overgangs- en garantieregelingen die naast de Museum cao van toepassing zullen zijn.

Bijlage 12 /Adressen

Museumvereniging
tel. 020 - 551 29 00
www.museumvereniging.nl

FNV Media en Cultuur
Bestuurder Martin Kothman
tel. 088 - 36 80 368
www.fnv.nl

CNV Zorg en Welzijn
Bestuurder Wim Wetzels
tel. 030 - 75 11 003
www.cnvconnectief.nl

CMHF
Bestuurder Ernst-Jan van
Broeckhuijsen
tel. 070 - 34 99 664
www.cmhf.nl

Aldus overeengekomen op 26 november 2021,

partij ter ene zijde:

Museumvereniging
Vertegenwoordigd door
Mw. P. Harms

partijen ter andere zijde

FNV Media en Cultuur
Dhr. M. Kothman

CNV Zorg en Welzijn
Dhr. J. Veldt

CMHF
Dhr. L. Otten

Trefwoordenregister

A

Aanzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	9
Ambtsjubileum	15
Arbeidsduur	10
normale arbeidsduur	3
incidentele overschrijding	11
Arbeidsomstandigheden	5, 6
Arbeidsongeschiktheid	20
Arbeidsovereenkomst	
Individuele	4, 8
onbepaalde tijd	8
bepaalde tijd	8
einde arbeidsovereenkomst	9

B

Bedrijfshulpverlening	24
Bereikbaarheidsdienst	14
afbouwregeling bereikbaarheidsdienst	14
vergoeding bereikbaarheidsdienst	14
Betaald verlof	15
Bevallingsverlof	17
Buitengewone prestaties	14
Buitengewoon verlof	15
Bijzondere beloningen	13

D

Deeltijdarbeid	4
vergoeding	24
Definities	3
Derde jaar WW	25
Dienstreizen	24
Dienstrooster	3, 10
Dispensatieregeling toetreding pensioenfonds	23

E

EHBO	24
Eindejaarsuitkering	20

F

Feestdagen	15
Functie	11
functie, plaatsing in een hoger ingedeelde	12
functie, plaatsing in een lager ingedeelde	13
Functiegroepen	11

G

Garantietoelage	13, 14
Geheimhouding	6
Geschillen	25
Getuigschrift	5

I

Incidentele overschrijding arbeidsduur	11
Indienstneming	8
Intellectuele eigendom	7

J

Jaarinkomen	3
Jaarsalaris	3
Jubileumgratificatie	15

K

Kostenvergoedingen	24
--------------------	----

L

Leeftijdsvakantie-uren	31
Levensfasebewust personeelsbeleid	20, 35
Looptijd	26

M			R	
Mantelzorg	16		Reiskosten	24
Medezeggenschap	5		Reorganisatie	25, 32
Minimumloon	12		Roosterdienst, afbouwregeling	14
aanloopschaal minimumloon	12		Rouwverlof	16
Misbruik van positie	6			
Mobiliteitsmanagement	31		S	
			Salarisschalen	11, 28
N			Salarisverhoging	12, 28
Nachtarbeid	11		salarisverhoging voldoende functioneren	12
Nakoming door leden	5		salarisverhoging goed functioneren	12
Nakoming door partijen	5		salarisverhoging en onvoldoende functioneren	12
Nevenwerkzaamheden	6		Seizoenmedewerkers	35
			Standplaats	3
O			Studie	24
Onregelmatige diensten, vergoeding	13			
Ontwikkelbeleid	20		T	
Opleiding	20		Tussentijdse herziening	25
Opleiding promovendi	31		Tijdelijke waarneming	12
Oproepkrachten	9			
Opzegtermijnen	9		V	
Ouderschapsverlof	16		Vakantie	18
Overlijden, uitkering bij overlijden	23		vakantie bij ontslag	19
Overwerk	11		verjaring vakantierechten	19
			vakantietoeslag	20
P			Vakantierechten, niet verwerven van	18
Participatieschalen	30		Vakantie-uren	18
Partner	3		afkoop vakantie-uren	19
Pensioenregeling	23, 30		berekening	18
premieverdeling werkgever-werknemer	23		opnemen	18
Periodiekenschaal	11		leeftijdsvakantie-uren	31
Proeftijd	8		Vakbondsfaciliteiten	5, 16
Promovendus	31		Veiligheidsonderzoek	9
Opleiding promovendus	31		Verhuiskosten	24
Protocolafspraken	36		Verklaring omtrent gedrag	9

Verlof	15
betaald verlof	15
ouderschapsverlof	16
buitengewoon verlof	17
overige gevallen	17
zwangerschapsverlof	17
vakbondsbijeenkomsten	16
Visitatie	7
Vrijwilligers	35
W	
Waarneming, tijdelijke	12
Week	3
Weekeinde	3
Werkdagen	10
Werkgever	3
algemene verplichtingen werkgever	4
Werknemer	3
algemene verplichtingen werknemer	6
Werkzaamheden, uitvoering opgedragen	6
Wervingsbeleid	5
Wetenschappelijk personeel	31
tijdelijke aanstelling	8
opleidingsplan promovendi	31
Woon-werkverkeer	24
Z	
Zwangerschapsverlof	17