

1 mei 2009 tot en met 31 oktober 2010

CAO NS 2009 - 2010



Inhoudsopgave CAO NS

1 Algemeen	6		
1 Leeswijzer	6		
2 Begripsbepalingen	7		
3 Looptijd en nawerking	7		
4 Tussentijds wijzigen	7		
5 Verstrekken	7		
6 Werkingssfeer	7		
7 Incidenteel afwijken	7		
8 Extern overleg	7		
9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	7		
10 Vertrouwenspersonen	7		
11 Klachtenregeling	7		
12 CAO NS 1 mei 2009 tot en met 31 oktober 2010	7		
2 Arbeidsverhouding	8		
13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	8		
14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8		
15 Opzegtermijnen	8		
16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats	8		
17 Verrichten van andere dan de eigen functie	8		
18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	8		
19 Woonplaats	8		
20 Einde arbeidsovereenkomst	8		
3 Arbeidsduur	9		
21 Arbeidsduur	9		
22 Basisrooster/werktijdregeling	9		
23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV)	9		
24 Reistijdregeling	9		
<i>Verlof</i>			
25 Afbakening verlof	9		
26 Lengte af te boeken verlof	9		
27 Vaststelling weektotaal	9		
28 Aantal verlofuren	9		
29 Vrije uren	9		
30 Aanwending vrije uren	10		
31 Aaneengesloten vakantie	10		
32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep	10		
33 Verlof bij tijdelijk sluiten	10		
34 Opbouw verlofuren en vrije uren	10		
35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen	10		
		dienst verricht	
		36 Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid	10
		37 Opnemen verlof en vrije uren	10
		38 Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren	11
		39 Verlofaanspraken bij indiensttreden	11
		40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband	11
		<i>Bijzonder verlof</i>	
		41 Bijzonder verlof	11
		42 Bij wet geregeld verlof	11
		43 Bij CAO geregeld verlof	11
		44 Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn	12
		4 Beloningen	13
		45 CAO-lonen	13
		46 Resultaatafhankelijke uitkering	13
		47 Bijdrage collectieve ziektekostenverzekering	13
		48 Uurloon en dagloon	13
		49 Netto-netto toelage	13
		50 Vakantiebijslag	13
		51 Decemberuitkering	13
		<i>Salarissysteem</i>	
		52 Indelen in salarisgroep	13
		53 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden	14
		54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	14
		55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	14
		56 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63	14
		57 Bevorderen	15
		58 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen	15
		59 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen	15
		60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer	15
		<i>Inhoudingen</i>	
		61 Pensioenpremie	15
		62 WIA excedent premie	15
		<i>Uitbetalen</i>	
		63 Uitbetalen	16
		<i>Eenmalige uitkeringen</i>	
		64 Jubileumgratificatie	16
		65 Afscheidsuitkering	16
		66 Uitkering bij overlijden	16

5 Vergoedingen en garantieregelingen	17	8 Bedrijfsspecifieke bepalingen	25
<i>Vergoedingen</i>		<i>Arbeids- en rusttijden</i>	
67 Verhuizing	17	97 Algemene bepalingen	26
68 Verblijf in een conferentieoord	17	98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd	29
69 Verrichten andere werkzaamheden	17	99 Wekelijkse arbeids- en rustttijd	31
70 Les of instructie geven	17	100 Maximum aantal diensten	34
71 Reiskosten	18	101 Aanvullende regels bij nachtdienst	35
72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties	18	102 Zondagsarbeid	37
73 Kosten van verblijf in een hotel	18	103 Pauze	38
74 Zakelijke besprekingen en representatie	18	104 Bereikbaarheidsdienst	40
75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen	18	105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW)	41
76 Vergoeding kleine consumpties	18	106 Feestdagenregeling	42
77 EHBO-vergoeding	18	107 Zwangere werknemer	44
78 Juridische bijstand	18	<i>Vergoedingen arbeids- en rusttijden</i>	
79 Reiskostenregeling vroege/late dienst	18	108 Algemene bepalingen	45
80 OV Fiets abonnement	19	109 Financiële compensatie onregelmatigheid	46
<i>Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen</i>		110 Compensatie onregelmatigheid (CO) in tijd	49
81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)	19	111 Verplicht bereikbaar in vrije tijd	50
82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)	19	112 Oproep	51
83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)	20	113 Maaltijdvergoeding	53
<i>Overgangsregelingen</i>		114 Vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken	54
84 Kosten woon-werkverkeer	21	115 Overuren (vergoeding in tijd)	55
		116 Overuren (vergoeding in geld)	57
6 Loopbaanbeleid en employability	22	117 Werken op feestdagen	58
85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid	22	118 Kwartaaldag	59
86 Verantwoordelijkheid werkgever	22	119 Verlenen van de driewekelijkse rode zondag of een kwartaaldag	60
87 Verantwoordelijkheid werknemer	22	<i>Overige bedrijfsspecifieke bepalingen</i>	
88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/functie vervullingsgesprekken	22	NS Reizigers	
89 Opleidingen	22	120 Artikel 7: 662 BW	61
90 Positieregeling	23	121 Loopbaanpaden	61
		NS Internationaal	
7 Overige bepalingen	24	122 GSM-vergoeding	62
91 Keuzeplan	24	123 Int/flexvergoeding	62
92 Financieren bijzondere regelingen	24	124 Ophalen nachttreinen	62
93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik	24	125 Korte Narust ICE	62
94 Nevenwerkzaamheden	24	126 Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder	62
95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid	24	<i>Verblijf in het buitenland</i>	
96 Eigendom van uitvindingen en prestaties	24	127 Overnachtingsvergoeding	63
		128 Vergoeding verlengde narust	63
		129 Telefoonvergoeding	63
		130 Maaltijdvergoeding	63

131 Koffievergoeding	63	3 Uitleen personeel	75
<i>Verblijf in Nederland buiten standplaats</i>		4 Overdracht van activiteiten	75
132 Overnachtingsvergoeding	64	<i>Afspraken voor de Sociale Eenheid NS</i>	
133 Telefoonvergoeding	64	5 Algemeen	76
NedTrain		6 Functiewaardering	76
134 Toelage gecertificeerde werkzaamheden	65	7 Ziektekostenverzekering	76
135 Schoonmaken verontreinigd materieel	65	8 Spaarloonregeling	76
136 Buitenlandvergoeding	65	9 Scholings- en Wervingsfonds	76
137 Vijfploegendienst	66	10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden	76
138 Toeslagen vijfploegendienst	66	11 Sociaal Plan	76
139 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	67	<i>Ziekte en Arbeidsongeschiktheid</i>	
NS Opleidingen		12 Extra zorgdag	77
140 Verblijf in conferentieoord	69	13 Aanspraken tijdens ziekte	77
141 Verhogen loon	69	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	
142 Vrije uren	69	14 Begrip arbeidsongeschiktheid	77
143 Buitenlandvergoeding	69	15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid	77
Bijlage I	70	16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige	77
Mededeling arbeids- en rusttijden NSR, INT		arbeidsongeschiktheid	
Bijlage II	70	17 Einde loongerelateerde WGA fase	77
Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain		18 Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%	77
Bijlage III	71	19 Aanvraag WIA-uitkering	78
Loopbaanpaden NS Reizigers		20 Begrip loon	78
9 CAO Sociale innovatie	73	21 Ontslag	78
1 Juridische status van deze afspraken	73	22 Eenmalige uitkering bij ontslag	78
2 Projectbureau Sociale Innovatie	73	23 Informatieplicht	78
3 Sociale innovatie	73	24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	78
4 Focus tot en met 31 oktober 2010	73	25 Overgangsregeling	78
5 Inzetbaarheid werknemers	73	<i>Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling</i>	
6 Ontwikkelings- en inzetbaarheidsgesprek	73	26 Pensioenregeling	78
7 Loopbaancentrum	73	27 VUT-regeling Sociale Eenheid NS	78
8 Functie- en loopbaanmogelijkheden	73	28 Overgangsregeling VUT en pensioen (OVUT)	78
9 EVC	73	29 Neveninkomsten tijdens OVUT	79
10 Leiderschap/Management Development	74	11 CAO Sociaal Plan	80
11 Creativiteitsstage	74	1 Juridische status	80
12 Onderzoek leeftijdsbewust beleid	74	2 Meldingsplicht van de werkgever	80
10 CAO Sociale Eenheid NS	75	3 Boventalligheidverklaring	80
<i>Algemeen</i>		4 Vaststellen individuele boventalligheid	80
1 Begripsbepalingen	75	5 Transferbudget	81
2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS	75	6 Vaststelling en afbouw transferbudget	81
		<i>Bemiddeling na boventalligheid</i>	

7	Voor aanvang bemiddelingstermijn	81
8	Aanvang bemiddelingstermijn	81
9	Tijdens de bemiddelingstermijn	81
10	Scholing	82
11	Passend werk	82
12	Passend werk binnen de Sociale Eenheid NS	82
13	Passend werk buiten de Sociale Eenheid NS	82
	<i>Beëindiging dienstverband</i>	
14	Einde bemiddelingstermijn	82
15	Ontslag na einde bemiddelingstermijn	82
16	Weigeren passende functie	82
17	Vacatureoverzichten	83
18	Loopbaancentrum	83
19	Afscheidsuitkering	83
20	Eerder verkregen onkostenvergoedingen	83
21	Klachtencommissie	83
22	Decentraal overleg	83
23	Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen	83

Bijlage bij Sociaal Plan:

Gedragscode bij reorganisaties

1	Intentieverklaring	84
2	Aanleidingen tot reorganisatie	84
3	Partners in het informatieproces	84
4	Een model voor overleg	84

12 Overzicht bijlagen **86**

Bijlage 1	Loontabellen	87
Bijlage 2	Netto-netto-toelagen	92
Bijlage 3	Keuzeplan	93
Bijlage 4	Vertrouwenspersonen	100
Bijlage 5	Klachtenregeling	101
Bijlage 6	Reisfaciliteiten	103
Bijlage 7	ORBA	107
Bijlage 8	HAY	111
Bijlage 9	Uitgangspunten Organisatie Ontwikkeling	112
Bijlage 10	Spaarloonregeling	113
Bijlage 11	Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid	117
Bijlage 12	CAO akkoord 2009-2010 'Kansrijk op weg naar 2015'	118

1 Algemeen

Aanhef

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst te weten:

1. a. NS Reizigers BV te Utrecht
 - b. NedTrain BV te Utrecht
 - c. NS Stations BV te Utrecht (NS Poort)
 - d. NS Internationaal BV te Utrecht (Hispeed)
 - e. NS Opleidingen BV te Utrecht
 - f. Thalys Nederland BV te Utrecht
 - g. NS Groep NV te Utrecht
 - en
2. a. FNV Bondgenoten te Utrecht
 - b. Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs te Tilburg
 - c. CNV BedrijvenBond te Utrecht
 - d. Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel te Utrecht

overwegende dat zij als intentie ten aanzien van het sociaal beleid hebben dat:

- het sociaal beleid een onlosmakelijk deel is van het ondernemingsbeleid. Een scheiding tussen economisch, technisch en sociaal beleid is niet bruikbaar. In de beleidsbepaling neemt het sociaal beleid een gelijkwaardige plaats in naast het economisch en technisch beleid;
- voor het gehele sociale beleid het voortbestaan van de onderneming als voorwaarde en doelstelling geldt dat de uitgangspunten van het sociaal beleid zijn de achting voor de medemens en de "gelijkwaardigheid" van alle mensen, hetgeen tot uitdrukking komt in de doelstelling van gelijkheid in behandeling ongeacht geslacht, geartheid, leeftijd, ras, huidkleur en nationaliteit. Wanneer in een bedrijfsonderdeel sprake is van een specifieke achterstandssituatie kunnen echter regelingen getroffen worden die tijdelijk een voorkeursbehandeling mogelijk maken. De onderneming zal zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt op innovatie gericht sociaal beleid, met thema's als verbreding van inzetbaarheid van werknemers, bevordering van diversiteit en bevordering van de betrokkenheid van de werknemers bij de gang van zaken in het bedrijf en het werken aan een stijl van leiding geven die medewerkers daarin stimuleert en ondersteunt;
- dat zij deze intenties in een aantal afspraken in deze CAO tot uitdrukking willen brengen en dat zij overigens in constructieve en oplossingsgerichte samenwerking hieraan verder invulling willen geven;
- ten aanzien van reorganisaties geldt de gedragscode bij reorganisaties, die is opgenomen in het Sociaal Plan;

- het uit sociaal en/of economisch motief wenselijk is dat er binnen het NS-concern op specifieke onderdelen uniforme afspraken bestaan die de afspraken in integrale bedrijfs-CAO's overstijgen, zijn de volgende CAO overeengekomen.

1 Leeswijzer

1. Voor de leesbaarheid wordt in deze CAO de 'hij' vorm gehanteerd. Waar 'hij' staat kan echter ook 'zij' gelezen worden.
2. De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen:
 - a. een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7);
 - b. een deel procesgerichte afspraken die per NS bedrijf ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8);
 - c. CAO Sociale Innovatie waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9 geldt voor alle bedrijven zoals genoemd in de aanhef van hoofdstuk 1);
 - d. CAO Sociale Eenheid waarin afspraken staan die gelden voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10);
 - e. CAO Sociaal Plan waarin afspraken zijn opgenomen met betrekking tot reorganisaties (hoofdstuk 11). De CAO Sociaal Plan geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS.

2 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- | | |
|----------------------------|--|
| <i>a. Werkgever:</i> | één van in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen. |
| <i>b. Vakorganisaties:</i> | de door NV Nederlandse Spoorwegen erkende vakorganisaties. |
| <i>c. Werknemer(s):</i> | ieder met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is. |
| <i>d. Partner:</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. echtgeno(o)t(e) 2. geregistreerd partner 3. een persoon die met werknemer samenleeft in een door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in hoofdstuk 10 van deze CAO. |
| <i>e. Huwelijk:</i> | Met huwelijk is gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap. |
| <i>f. CAO-loon:</i> | één van de bedragen per contractuur vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a of 1c. |
| <i>g. Contractuur:</i> | de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld |

- h. *Toelagen:* staat in de arbeidsovereenkomst. de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
- persoonlijke toelagen
 - arbeidsmarkttoeslag
- i. *Maandbezoldiging:* het totaal van maandelijks te ontvangen:
- CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantalcontracturen
 - toelagen.
- j. *Pensioengevend inkomen:* maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
- k. *Standplaats:* de standplaats is een door werkgever bepaalde locatie waar werknemer zijn functie uitoefent. Voor werknemer die op meer dan één locatie werkt, stelt werkgever in overleg met werknemer een standplaats vast.

3 Looptijd en nawerking

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 mei 2009 tot en met 31 oktober 2010.
2. Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.
3. Opzeggen dient ten minste een maand voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.
4. Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van in werking treden van een nieuwe overeenkomst.

4 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten werden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

5 Verstrekken

Deze CAO en de bijlagen worden hoofdelijk verstrekt en worden geplaatst op het NS intranet en internet.

6 Werkingsfeer

1. Deze CAO is volledig van toepassing op werknemer met een arbeidsovereenkomst

langer dan 6 maanden.

2. Op werknemer met een arbeidsovereenkomst korter dan of gelijk aan 6 maanden zijn alleen artikel 14 en de bepalingen over arbeids- en rusttijden van toepassing.

7 Incidenteel afwijken

Werkgever kan in individuele gevallen in voor werknemer positieve zin van deze CAO afwijken.

8 Extern overleg

1. Tussen partijen vindt overleg plaats over:
 - a. collectieve en individuele belangen van werknemers, indien en voorzover daarvoor geen forum is conform lid 2a van dit artikel;
 - b. de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor de werkgever.
2. Tussen werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over:
 - a. collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij werkgever;
 - b. het beleid, voorzover dat door een werkgever door middel van een CAO is te regelen.
3. Werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.

9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

Werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze CAO omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

10 Vertrouwenspersonen

NS heeft vertrouwenspersonen aangesteld. Op verzoek van werknemer die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan een vertrouwenspersoon deze werknemer begeleiden en adviseren. De regeling vertrouwenspersonen is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 4 van deze CAO.

11 Klachtenregeling

NS kent een klachtenregeling die werknemer de mogelijkheid geeft om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze CAO.

12 CAO NS 1 mei 2009 tot en met 31 oktober 2010

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst NS 2009-2010" of als "CAO NS".

2 Arbeidsverhouding

13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Aan degene die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een jaar.
2. De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.
3. Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd.
4. Indien op grond van lid 3 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, kan werkgever aan werknemer nogmaals een arbeidsovereenkomst van een jaar aanbieden.

14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Aan degene die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.

15 Opzegtermijnen

1. Voor werknemer en werkgever geldt een gelijke opzegtermijn variërend van 1 tot 3 maanden. De opzegtermijn is 1 maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere termijn is vastgelegd.
2. Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij werkgever op verzoek van werknemer van deze termijn afstand doet.

16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats

1. Werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
2. Werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
3. Ten einde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten

hoogste eenmaal per dag worden opgeroepen.

17 Verrichten van andere dan de eigen functie

1. Werknemer dient, als werkgever hem dit opdraagt of als sprake is van onvoorziene situaties, tijdelijk andere, niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten.
2. Werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

Werknemer is verplicht, indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van werkgever vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

19 Woonplaats

1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
3. Werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, dient er zorg voor te dragen dat hij op zodanige reistijd woont van zijn standplaats, dat hij altijd tijdig op zijn werk kan zijn en dat hierdoor de bedrijfsvoering niet in het gedrang komt.
4. Van iedere adreswijziging van werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet werknemer onmiddellijk mededeling doen aan werkgever.

20 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd, zoals opgenomen in de pensioenregeling, bereikt.
2. Werknemer kan tot uiterlijk 6 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in.
3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
 - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief eventueel Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen;
 - de eerste maand waarin werknemer 66 jaar wordt.

3 Arbeidsduur

21 Arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.

22 Basisrooster/werktijdregeling¹

1. Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijdenpatroon is. Werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukte en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel.
2. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze CAO.
3. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers te bereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.
4. Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV)²

1. Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02.00 uur aanvangt.³ Voor werknemer met een 36-urige werkweek geldt een basisarbeidspatroon van gemiddeld 9 diensten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd per 14 dagen. Dit patroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen op jaarbasis. Daarbij geldt dat 20 WTV-dagen worden ingeroosterd. De 6 resterende dagen worden uiterlijk bij de Donderdagse Weekindeling of Weekplanning verleend.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer (individuele functies) dan wel met instemming van de OR (niet-individuele functies) zijn afwijkingen mogelijk. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, geldt het arbeidspatroon in lid 1.
3. Ingeroosterde WTV-dagen worden bij ziekte als verleend beschouwd. Niet geplande WTV-dagen vervallen bij ziekte naar evenredigheid.⁴
4. Een ingetrokken WTV-dag moet binnen 14 dagen worden verleend. Wanneer dit niet gebeurt, dan is de dag ter vrije beschikking van de werknemer.

24 Reistijdregeling

1. Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de dienst is noch arbeidstijd, noch diensttijd.
2. Ingeval er sprake is van reistijd na aanvang van de dagelijkse dienst en eindigend tijdens de dienst, wordt de reistijd aangemerkt als arbeidstijd.
3. Reistijd voorafgaand of aansluitend aan de dienst naar een andere werkplek is dienst, voor zover de reistijd langer is dan de gebruikelijke reistijd. De extra reistijd zal naar keuze van de betrokken werknemer in tijd of in geld worden gecompenseerd. Werkgever kan bepalen dat de wachttijd tussen de aankomst met het openbaar vervoermiddel en het begin van de dienst resp. de wachttijd tussen het einde van de dienst en het vertrek van het openbaar vervoermiddel als reistijd wordt aangemerkt.

Verlof

25 Afboeking verlof

Verlof wordt in uren en minuten afgeboekt.

26 Lengte af te boeken verlof

Bij de verlofverlening wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van de laatst voorgeschreven dienst.

27 Vaststelling weektotaal

Verlofuren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

28 Aantal verlofuren

Werknemer die ingedeeld is in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging.

29 Vrije uren⁵

1. Werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 59, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 18	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19 t/m 29	1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

¹ Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137.

² Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137.

³ In afwijking hiervan geldt voor NedTrain dat een WTV -dag 24 uur duurt wanneer deze gekoppeld is aan een andere vrije dag. Een niet aan een andere vrije dag gekoppelde WTV-dag duurt hetzij 30 uren, hetzij 24 uren. In het laatste geval zal deze niet eerder ingaan dan om 00.00 uur.

⁴ Het aantal WTV-dagen dat naar evenredigheid wordt afgeschreven, is afhankelijk van het feit of betrokken werknemer (nog) in een rooster is opgenomen. Is hij (nog) in een rooster opgenomen dan zal 1 WTV-dag per 2 maanden als verleend worden beschouwd. Is werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster dan zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV-dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.

⁵ Voor NS Opleidingen gelden afwijkende afspraken over vrije uren. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8.

30 t/m 39	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54	2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder	3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

2. Werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen 60 tot en met 63, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 29	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
30 t/m 39	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49	1,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54	2,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder	3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

30 Aanwending vrije uren

Om te voldoen aan het gestelde in artikel 7:634 lid 1 BW betreffende de minimum aanspraak op vakantie moeten vrije uren in voorkomende gevallen gebruikt worden ter aanvulling van de verlofuren. Vrije uren kunnen worden genoten op eenzelfde wijze als verlofuren.

31 Aaneengesloten vakantie

Werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft werknemer recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 22 kalenderdagen.

32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep

Werknemer die voor zijn functie arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor re-integratie was ingedeeld.

33 Verlof bij tijdelijk sluiten

Bij tijdelijke (gehele of gedeeltelijke) bedrijfssluiting bij onvoldoende werk is werkgever bevoegd, in overleg met de Ondernemingsraad te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

34 Opbouw verlofuren en vrije uren

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 28 en artikel 29 van dit hoofdstuk worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht

1. Werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
2. Werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging:
 - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW
 - over onbetaald verlof voor zover dit verlof gedurende een kalenderjaar niet meer is dan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

36 Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid

1. De in artikel 7:635 BW vervatte regeling inzake opbouw van vakantie-aanspraken is bepalend voor werkgever.
2. In afwijking van artikel 7:635 lid 4 bouwt werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verricht en gedurende het overige gedeelte wel, tijdens deze periode de volledige aanspraken op verlof en vrije uren op.
3. Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 2 bedoelde periode worden afgeschreven alsof werknemer volledig werkzaam was.

37 Opnemen verlof en vrije uren

1. Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met werknemer.¹
2. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad tijdvakken aanwijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
3. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 43 lid 4, punt 1 en punt 2 a, b en c en kortdurende zorgverlof als bedoeld in artikel 42;
 - organisatieverlof;
 - verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlopspreiding geldt;

¹ In afwijking van het bepaalde onder lid 1 geldt voor NSO dat werknemer zijn vrijetijdsaanspraken zoveel mogelijk zal opnemen in de periode van 1 juni tot 1 september en in met de OR vast te stellen weken waarin de bedrijfsdruk laag is (zoals de weken rond kerst). Werknemer betracht terughoudendheid met het aanvragen van verlof buiten voornoemde periode. Als richtlijn geldt dat maximaal 10 dagen verlof kan worden genoten.

- alle overig betaald en onbetaald verlof in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.
- 4. Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof- en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.
- 5. Voor reservepersoneel/werknemer in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt het volgende. De lengte van een verlofdag van werknemer bedraagt 30 uur als deze aansluit op een dienst en 24 uur als de verlofdag niet aansluit op een dienst.
- 6. Verlofuren dienen in beginsel te worden genoten in het jaar waarin deze worden opgebouwd.

38 Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren

1. Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen.
2. Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

39 Verlofaanspraken bij indiensttreden

Werknemer die aantoont dat door zijn vorige werkgever niet verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden overeenkomstig (de geest van) deze CAO in uren omgezet.

40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantietoeslag en decemberuitkering); desgewenst ontvangt werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;
- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van werknemer of ingeval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

Bijzonder verlof

41 Bijzonder verlof

Onder bijzonder verlof wordt verstaan bij wet en bij CAO geregeld verlof gericht op specifieke situaties.

42 Bij wet geregeld verlof

1. De wettelijke bepalingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing.
2. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof en het adoptieverlof het volledige salaris doorbetaald.
3. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

43 Bij CAO geregeld verlof

1. Naar aanleiding van het bepaalde in lid 4 sub 1 en sub 2 van dit artikel wordt op aanvraag van werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend; tijdens dit verlof zal geen bereikbaarheidsdienst worden opgelegd. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.
2. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt, wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen, CO-dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.
3. Voor werknemer die, als gevolg van het feit dat hij minder dan gemiddeld 36 uur per week werkt, per week minder dagen werkt dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen, CO-dagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.
4. Er is sprake van 2 vormen van bij CAO geregeld verlof:
 1. het zonder verdere voorwaarden verlenen van verlof voor de volgende gebeurtenissen:
 - a. ondertrouw van werknemer: 1 dienst
 - b. huwelijk van werknemer: 4 diensten
 - c. 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer: 1 dienst
 - d. overlijden van partner: 4 diensten
 - e. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van werknemer of van de partner: 4 diensten
 - f. 25, 40, en 50 jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dienst
 - g. verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (conform de bepalingen in hoofdstuk 5) en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet: 4 diensten
 2. het door werkgever in staat stellen tot het bijwonen van de volgende gebeurtenissen:
 - a. huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst

- b. 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van (pleeg /stief)ouders van werknemer of van de partner: 1 dienst
- c. overlijden van bloed en aanverwanten in de 2e en 3e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst
- d. cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.

44 Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn

In hoofdstuk10, artikel 12 is een aanvullende afspraak over verlof en ziekte opgenomen ("extra zorgdag").

4 Beloningen

45 CAO-lonen

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 mei 2009, zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a.

De lonen per 1 mei 2009 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1b.

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 januari 2010, zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1c.

De lonen per 1 januari 2010 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1d.

46 Resultaatafhankelijke uitkering

- In maart 2010 wordt eenmalig een bruto uitkering uitgekeerd:
 - van €100,- bruto indien het algemeen klantoordeel over het reizen per trein over 2009 in 74% van de gevallen een 7 of meer bedraagt, of
 - van €200,- bruto indien het algemeen klantoordeel over het reizen per trein over 2009 in 76% van de gevallen een 7 of meer bedraagt, of
 - van €300,- bruto indien het algemeen klantoordeel over het reizen per trein over 2009 in 77,5% van de gevallen een 7 of meer bedraagt.

Alleen werknemer die op 31 december 2009 in dienst is ontvangt de uitkering.
Werknemer die in de loop van 2009 in dienst is gekomen ontvangt de uitkering naar rato.
- Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering naar rato.

47 Bijdrage collectieve ziektekostenverzekering

Werknemer die in 2009 is verzekerd via één van de collectieve verzekeringen en een aanvullende polis heeft afgesloten, ontvangt in dat jaar een bijdrage van € 100 bruto.
Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de bijdrage naar rato.

48 Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a of in hoofdstuk 12, bijlage 1c, eventueel verhoogd met de aan werknemer toegekende toelage(n) per uur, die aan het CAO-loon is gelijkgesteld.

49 Netto-netto toelage

Voor de salarisgroepen 51 tot en met 59, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 60 en 61, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto-garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto toelage. De groep werknemers die recht heeft op de netto-netto toelage is beperkt tot werknemers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen. Voor een overzicht van de netto-netto toelagen per contractuur zie hoofdstuk 12, bijlage 2 van de CAO.

50 Vakantiebijslag

- Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.
- Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 mei 2009 € 4,24 per maand per contractuur. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 januari 2010 € 4,26 per maand per contractuur. De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
 - werknemer 23 jaar of ouder is, of
 - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

51 Decemberuitkering

- Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door het reserveren van 3 procent van de maandbezoldiging.
- De minimum decemberuitkering bedraagt ingaande 1 mei 2009 € 1,77 per maand per contractuur. De minimum decemberuitkering bedraagt ingaande 1 januari 2010 € 1,78 per maand per contractuur.
- De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:
 - werknemer 23 jaar of ouder is, of
 - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Salarissysteem

52 Indelen in salarisgroep

- De functies bij werkgever worden, met uitzondering van werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst bij NedTrain (heeft) aanvaard(t), naar zwaarte gerangschikt over 9 functiegroepen (51 tot en met 59). Deze rangschikking vindt plaats op basis van het tussen partijen overeengekomen functie-indelingssysteem ORBA (zie hoofdstuk 12, bijlage 7) of op basis van een vereenvoudigde werkwijze, die gebaseerd is op de referentiefuncties van ORBA. De functies worden in ieder geval volgens dit systeem gerangschikt ingeval werkgever en/of de functievervuller dat wil. Indeling in functiegroep 60, 61, 62 en 63 vindt plaats volgens het Hay-systeem (zie hoofdstuk 12, bijlage 8).

2. Voor werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst van NedTrain aanvaardt of heeft aanvaard, geldt een afwijkende indeling. Deze functies worden op basis van zwaarte van de functie ingedeeld in functiegroep 01, 02 of 03.
3. Het indelen van werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
4. Werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.
5. De groepsfunctie machinist en de groepsfunctie hoofdconductor zijn binnen NS kernfuncties en zullen geen wijzigingen ondergaan.

53 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden

1. De salarisgroepen 51 tot en met 59 zijn onderverdeeld in treden. Bij indiensttreden wordt aan werknemer een trede toegekend. Voor werknemers van 20 jaar of jonger wordt het toekennen van deze trede bepaald door de leeftijd die in het desbetreffende jaar is of wordt bereikt. Voor overige werknemers wordt de trede toegekend die volgt op de trede van een 20-jarige. Kent de salarisgroep geen leeftijdstreden, dan wordt de laagste trede in de salarisgroep toegekend. Het toekennen van een hogere trede kan plaatsvinden op basis van relevante werkervaring en/of opleiding.
2. De salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO-loon kan ieder bedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreden wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.
3. Het niveau in de voor werknemer geldende schaal 01, 02 en 03 wordt bepaald door de leeftijd van werknemer. Is werknemer 22 jaar of ouder, dan wordt het niveau in de schaal bepaald door het aantal functie jaren dat hij in die schaal heeft doorgebracht. Daarbij worden de leeftijdsjaren tot 22 jaar buiten beschouwing gelaten.

54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

1. Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats.
2. Aan werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
3. De salarisgroepen 51 tot en met 59 kennen een E-trede. Werknemer komt onder de

volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:

- minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
- een positieve beoordeling.

In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

- a. werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de trede toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen trede toegekend in het tweede ziektejaar);
- b. werknemer geschorst is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
- c. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheids- percentage van 80-100%;
- d. werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op een functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek niet ouder dan 3 maanden;
- e. er twijfel bestaat of werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingsbesluit wordt aan werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats;
- f. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie, dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

56 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63

1. Aan werknemer ingedeeld in salarisgroep 60, 61, 62 of 63 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.
2. De verhoging kan variëren van 0 tot en met 6 procent van het eindbedrag van

de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het CAO-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen. Bij de mate van verhoging wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. Voor werknemer wordt dit oordeel inzichtelijk gemaakt in een gesprek en op verzoek van werknemer op schrift gesteld.

3. Er wordt geen verhoging toegekend indien:
 - a. werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de verhoging toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen verhoging toegekend in het tweede ziektejaar);
 - b. werknemer is geschorst. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
 - c. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheids- percentage van 80-100%;
 - d. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

57 Bevorderen

1. Een werknemer die benoemd is op een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep, komt in aanmerking voor bevordering. Bevordering gaat, na een proeftermijn van maximaal 6 maanden, in op de eerste dag volgend op de maand waarin werkgever heeft vastgesteld dat werknemer aan alle functie-eisen voldoet. Werkgever is bevoegd om op andere gronden dan de functiezwarte een werknemer te bevorderen. In dat geval is sprake van een beleidsbevordering. Een bevordering kan met terugwerkende kracht gebeuren wanneer naar het oordeel van werkgever daar aanleiding voor bestaat. Een bevordering met terugwerkende kracht kan tevens voorkomen als de functie van werknemer in een hogere salarisgroep is ingedeeld.
Als richtlijn voor de terugwerkende kracht geldt de datum waarop overeenstemming werd bereikt over de beschrijving van de functie, indien werkgever van oordeel is dat werknemer op die datum al voldeed aan de functie-eisen.

N.B.: in een aantal gevallen gelden afwijkende bevorderingstermijnen, deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8 (Bedrijfsspecifieke bepalingen).

2. De overgang naar de salarisgroepen 01 tot en met 03 en de salarisgroepen 51 tot en met 59 vindt plaats volgens het overgangsschema opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
3. Overgang naar de salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 vindt plaats door het oude CAO-loon te verhogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

58 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen

Bij bevordering per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats.

59 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen

Vergaan van het CAO-loon alsmede de toelagen is mogelijk door indeling in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van werknemer.

60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

1. Werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
2. Werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
 - ingeval hij voorlopig is geschorst;
 - indien werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.

Inhoudingen

61 Pensioenpremie

1. Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemer een pensioenpremie ingehouden, zie hoofdstuk 10.
2. Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.

62 WIA excedent premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA excedent premie ingehouden. Deze WIA excedent premie wordt ingehouden voorzover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zgn. franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis. De hoogte van de WIA excedent premie wordt vastgesteld door de Stichting SPF.

Uitbetalen

63 Uitbetalen

De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop werknemer aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op een door werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

Enmalige uitkeringen

64 Jubileumgratificatie

1. Aan werknemer die sinds indiensttreden 12,5 jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
2. Aan werknemer die sedert indiensttreden gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
3. De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen vóór 1997 geschiedt op basis van de deeltijdfactor.
4. Werkgever kan om bijzondere, aan werknemer mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1 of 2 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

65 Afscheidsuitkering

Werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, OVUT of pensioen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een jubileumgratificatie naar rato.

66 Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van werknemer wordt door werkgever aan de nagelaten betrekking als bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten pensioengevend inkomen. De uitkering wordt betaald over het resterende deel van de maand na het overlijden plus de twee daaropvolgende volle kalendermaanden. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

5 Vergoedingen en garantieregelingen

Vergoedingen

67 Verhuizing

1. Als werknemer op verzoek van werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed.
2. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 3.100,- en een maximum van € 5.445.
3. De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.
4. De transportkosten worden ook vergoed aan:
 - a. de oud werknemer met een pensioenuitkering, een WW-uitkering of met OVUT-uitkering die:
 - verhuist binnen 3 jaar na ontslagdatum, én
 - verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt;
 - b. de partner van een overleden werknemer of oud werknemer die binnen 3 jaar na ontslagdatum is overleden en die verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt.
5. Terugbetaling van verhuis- en transportkosten
Als werknemer verhuist is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:
 - binnen 1 jaar na verhuizing: 100%;
 - binnen 2 jaar na verhuizing: 65%;
 - binnen 3 jaar na verhuizing: 30%.
6. NS-Hypotheekgarantie aan de Stichting Spoorwegpensioenfondsv
Als werknemer een woning koopt waarvoor hij een hypothecaire lening moet sluiten staat werkgever onder bepaalde voorwaarden borg voor betaling van rente en aflossing.
De voorwaarden zijn:
 - werknemer heeft een hypothecaire lening van de Spoorwegpensioenfondsv Beheer BV;
 - de koopsom is niet hoger dan het maximale bedrag van de Nationale Hypotheek Garantie bij nieuwe woningen;
 - de koop van de woning is een gevolg van een verplaatsing;
 - werknemer kan geen Nationale Hypotheek Garantie krijgen;
 - er bestaat een redelijke verhouding tussen de woonlasten en het inkomen.

68 Verblijf in een conferentieoord

Als werknemer deelneemt aan een vormings- of scholingsactiviteit in een conferentieoord, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond. Voorwaarde is dat werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt. De vergoeding kan tot aan een redelijk bedrag gedeclareerd worden. In overleg met werkgever wordt dit bedrag vastgesteld.

69 Verrichten andere werkzaamheden

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever tijdelijk een andere functie vervult bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
 - de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
 - de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie.

De vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie die vervangen wordt.
2. De vergoeding bedraagt per verrichte dienst:

bij dienstdoen in functiegroep 52 t/m 56	€ 2,73 (per 1 januari 2010 € 2,74);
bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58	€ 4,60 (per 1 januari 2010 € 4,62);
bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60	€ 6,55 (per 1 januari 2010 € 6,58);
bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63	€ 8,56 (per 1 januari 2010 € 8,60).

De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien:
 - de werkzaamheden worden verricht in het kader van de eigen opleiding of inwerken;
 - werknemer een tijdelijke vacatureplaats vervult.

70 Les of instructie geven¹

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever aan een groep les of instructie geeft bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - het les- of instructie geven is niet meegewaardeerd in de functie;
 - de les- of instructie heeft geen betrekking op het eigen vakgebied;
 - het les- of instructie geven is persoonsgebonden.
2. De vergoeding bedraagt € 2,46 per lesuur (per 1 januari 2010 € 2,47 per lesuur).
De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon. Indien werknemer zich in vrije tijd moet voorbereiden kan daarvoor, in overleg met werkgever, compensatie gegeven worden. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan werkgever besluiten een uitkering te geven.

71 Reiskosten

1. Reiskosten, die werknemer maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is (waaronder begrepen bezoek aan de bedrijfsarts) mag hij declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:
 - alle kosten, indien gebruik gemaakt wordt van openbaar vervoer;
 - voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij:

Kilometers per jaar	Vergoedingen per 1 april 2009 ¹
tot en met 5.000 km	€ 0,36 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km	€ 0,31 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km	€ 0,27 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km	€ 0,25 per kilometer
meer dan 20.000 km	€ 0,15 per kilometer
2. Werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van dienst wordt gebruikt. Werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een maaltijd en/of consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden. Deze vergoeding kan niet samenvallen met de maaltijdvergoeding (zie artikelen 113 en 130 in hoofdstuk 8).

73 Kosten van verblijf in een hotel

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een verblijf in een hotel kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

74 Zakelijke besprekingen en representatie

De voor zakelijke besprekingen of representatie gemaakte redelijke kosten voor consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

- Als werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed onder de volgende voorwaarden:
- als werkgever wettelijk aansprakelijk is voor het overkomen ongeval, wordt de schade geheel vergoed;
 - als werkgever niet wettelijk aansprakelijk is, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten, onder voorwaarde dat het ongeval zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest uitvoeren en niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid.

76 Vergoeding kleine consumpties

1. Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangt werknemer met een Servicepas maandelijks de vergoeding kleine consumpties. De vergoeding bedraagt € 10,00.
2. Dit bedrag ontvangt werknemer niet wanneer werknemer:
 - langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is;
 - arbeidsongeschikt is voor zijn functie en werknemer buiten dienst is in afwachting van re-integratie of ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
 - onbetaald verlof heeft.
3. Als werknemer minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt hij een bedrag naar rato.

77 EHBO-vergoeding

1. Werknemer die in eigen tijd deelneemt aan EHBO-oefenavonden komt in aanmerking voor een vergoeding van € 31,00 per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden).
2. Om voor de vergoeding uit lid 1 in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - werknemer volgt EHBO-cursus op verzoek van werkgever;
 - werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
 - werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
 - werknemer mag geen lid zijn van de bedrijfshulpverleningsorganisatie.

78 Juridische bijstand

In het geval werknemer vervolgd wordt terzake van een strafbaar feit, kan werknemer in aanmerking komen voor juridische bijstand. Voorwaarde is dat het strafbare feit zich heeft voorgedaan bij de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden en niet te wijten is aan opzet, grove schuld of nalatigheid. Wanneer werknemer in een situatie als hierboven beschreven juridische bijstand van NS heeft genoten en tegen de rechterlijke uitspraak beroep instelt, wordt de juridische bijstand gecontinueerd indien de Directievoorzitter hiervoor toestemming verleent.

79 Reiskostenregeling vroege/late dienst

1. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 6,67 als de dienst start vóór 06.00 uur (per 1 januari 2010 € 6,70).
2. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 3,33 als de dienst eindigt na 24.00 uur (per 1 januari 2010 € 3,35).
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet voor nachtdiensten die de periode van 02.00 uur tot 04.00 uur geheel omvatten.
4. Werknemer kan vanaf 1 april 2007 in plaats van deze vergoeding, binnen de

5 Vergoedingen en garantieregelingen

geldende fiscale regelgeving, kiezen voor een reiskostenvergoeding van max. € 0,19 p/km, met een maximum van € 6,67 per vroege dienst (per 1 januari 2010 € 6,70) en € 3,33 per late dienst (per 1 januari 2010 € 3,35). Uitbetaling onder dezelfde voorwaarden als de vergoeding vroeg/laat.

5. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers van NedTrain en NS Opleidingen.

80 OV Fiets abonnement

NS verstrekt op verzoek van werknemer vanaf 1 oktober 2009 gedurende de looptijd van de CAO één jaarabonnement OV Fiets. In dit abonnement is tevens één gratis fietsrit inbegrepen. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen¹

81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1. Als werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding derving SAV (DS).
2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
Werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst geen (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:
 - a. werknemer is volledig arbeidsongeschikt; hij ontvangt echter geen DS op een:
 - F,
 - in het rooster aangegeven R of WTV-dag of
 - op een andere wijze vastgelegde WTV-dag;
 - b. hij verricht zijn werk gedeeltelijk of doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts;
 - c. hij is arbeidsongeschikt voor zijn functie en doet ander werk gericht op re-integratie of is buiten dienst in afwachting van re-integratie;
 - d. hij neemt deel aan OR- activiteiten of activiteiten van commissies daarvan;
 - e. hij heeft organisatieverlof;
 - f. hij gecertificeerd of opgeleid is als mentor bij herinstructie of werkplekbegeleiding en in verband daarmee een verschoven dienst heeft en hij over de oorspronkelijke dienst SAV ontvangen zou hebben.
Wordt werknemer van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft hij voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS.
3. Basis en hoogte van de DS-uitkering
De basis van de vergoeding is het uurgemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoeding in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand stelt de personeelsadministratie dit bedrag vast. De meetellende vergoedingen zijn:
 - vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;

- rouleringsbijslag;
- vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo;
- vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
- feestdagtoeslag;
- Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
- vergoeding dubbele onregelmatigheid;
- vaste onregelmatigheidsvergoeding vijfploegendienst NedTrain²;
- DS zelf.

Op een dag dat werknemer in aanmerking komt voor DS, kan hij de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren.

De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 2 bedraagt het bovenvermelde uurgemiddelde x het aantal uren van de dienst zoals die laatst is voorgescreven.

4. Salarisgroep 61 t/m 63

De vergoeding is ook van toepassing op werknemer in één van de salarisgroepen 61 t/m 63.

5. Bijzondere situatie

Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op re-integratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat werknemer zou ontvangen als hij definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van CAO-loon en DS dat hij ontvangt, kan hij verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.

82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)

1. Door wijziging in werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. Werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI).
2. Berekeningsmethodiek
Bij de berekening door de personeelsadministratie, spelen de volgende gegevens een rol:
 - a. Jaarinkomen TVI
Dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren:
 - 12 x CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, rouleringsbijslag, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo, vergoeding dubbele onregelmatigheid, derving SAV en de TVI.
 - b. Het aantal contracturen per jaar
Dit is het aantal uren dat volgens de arbeidsovereenkomst in het voorafgaande

5 Vergoedingen en garantieregelingen

jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit 12 maanden x 36 uur = 432.

c. Basis TVI-garantie

De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het jaarinkomen TVI te delen door het aantal contracturen per jaar. De basis TVI-garantie wordt eenmaal per jaar (in de maand december) door de personeelsadministratie vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.

d. Maandgarantie TVI

De maandgarantie TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: 95,5% x basis TVI-garantie x aantal contracturen van de lopende maand.

e. Terughaalgrens TVI

De terughaalgrens TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: basis TVI-garantie x aantal contracturen van de lopende maand.

f. Maandinkomen voor de TVI-berekening

Dit is het CAO-loon verhoogd met de daarbij behorende vakantiebijslag en decemberuitkering en de SAV-elementen die ook bij het jaarinkomen zijn genoemd.

g. TVI-saldo

Dit is het totaal van uitgekeerde TVI-bedragen, verminderd met eventueel ingehouden TVI-bedragen. Vergelijking van uw maandinkomen met de maandgarantie TVI en met de terughaalgrens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI.

Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

Is het maandinkomen TVI lager dan de maandgarantie TVI?

Ja → de werknemer ontvangt het verschil als TVI-uitkering.

Nee?

Is het maandinkomen gelijk aan of lager dan de terughaalgrens TVI?

Ja → de werknemer ontvangt geen TVI-uitkering. Er wordt niet ingehouden.

Nee?

Ontvangt de werknemer eerder een TVI-uitkering?

Nee → er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats.

Ja → ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.

h. Bijzonderheden bij de berekening

- Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan

het nieuwe maandinkomen excl. SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.

- Op 1 januari van ieder kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerd en ingehouden TVI op 0 gesteld. Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.
- De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding TVI.
- Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- Bij verlaging van het CAO-loon van werknemer wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering.
- i. Werknemers van 55 jaar en ouder
De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie artikel 83) van toepassing is.
- j. Salarisgroep 61 en hoger
De TVI-regeling geldt ook als werknemer in één van de salarisgroepen 61 of hoger is ingedeeld.
- k. Deeltijdwerkers
De TVI-garantie is van toepassing.

83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)

1. Vanaf het jaar waarin werknemer 55 jaar wordt geldt een garantie-inkomen. Als werknemer vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt hij minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW).
2. Voorwaarden
 - Werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin werknemer 55 wordt.
 - Werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 t/m 60.
 - Werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsing- re-integratie-toelage.
 - Werknemer is niet herplaatst/gere-integreerd in het jaar dat hij 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.
3. Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering
De basis van het garantie-inkomen GIOW wordt gevormd door het gemiddelde van het pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van de leeftijd van werknemer afhankelijk percentage.

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98 %
57 jaar	98,5%
58 jaar	99 %
59 jaar	99,5%
60 jaar en ouder	100 %

4. Als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOU. Het garantie-inkomen GIOU voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOU met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar.
5. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen (volgens de beg) per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat werknemer een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

Overgangsregelingen

84 Kosten woon-werkverkeer ¹

1. Voor een beperkt aantal standplaatsen wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer gegeven. Deze regeling geldt alleen als werknemer op 31 mei 1988 in aanmerking kwam voor de vergoeding.
2. Voorwaarden
 - Werknemer had op 31 mei 1988 recht op de vergoeding (zie aanschrijving Pz1/C 2412-B5 nr 1 d.d. 22/5/1981).
 - Werknemer is sinds die tijd niet meer verhuisd.
3. Met ingang van 1 juli 1990 wordt een vast bedrag per maand toegekend. Bij een belangrijke wijziging voor langere duur (60 kalenderdagen) in het rooster of in de treinenloop kan het bedrag worden aangepast. Van een belangrijke wijziging is sprake indien recht bestaat op een vergoeding die 25% hoger of lager is dan de toegekende vergoeding.
4. Bij langdurige ziekte (60 kalenderdagen) wordt de vergoeding voor de verdere ziekteduur gestopt.
5. De vergoedingsbedragen worden per 1 april van ieder jaar herzien.

6 Loopbaanbeleid en employability

85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid

In de werkgever-/werknemerrelatie hebben werkgever en werknemer elk een eigen verantwoordelijkheid, zowel voor de loopbaanontwikkeling als het inzetbaar zijn en blijven van werknemer. In het hiernavolgende wordt, rekening houdend met hetgeen is bepaald in hoofdstuk 9, nadere invulling gegeven aan de wijze waarop loopbaanbeleid en employability worden ingevuld.

86 Verantwoordelijkheid werkgever

Werkgever geeft haar verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

- a. Werkgever maakt de loopbaanontwikkeling en de inzetbaarheid van werknemer tot vast agendapunt in functioneringsgesprekken.
- b. Werkgever stimuleert scholing en opleiding van werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen werkplek; ook het verbreden van functies kan in dit kader worden gezien.
- c. Werkgever stimuleert maatregelen die er aan bijdragen dat werknemer in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervult, opdat het besef dat doorstroom zowel voor werknemer als werkgever een punt van bewuste overweging moet zijn, zich bij beide goed ontwikkelt.
- d. In dit verband stelt werkgever op verzoek van werknemer deze eens in de drie jaar in de gelegenheid bij het Loopbaancentrum een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van werkgever (zie ook artikel 87 onder d hierna).
- e. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt zal werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen in artikel 89 is bepaald).

87 Verantwoordelijkheid werknemer

Werknemer geeft zijn verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

- a. Werknemer heeft een positieve instelling ten opzichte van de ontwikkeling van het bedrijf en ten opzichte van de verandering die deze ontwikkeling heeft voor zijn functie, bijvoorbeeld in de zin van verbreding van zijn werkzaamheden.
- b. Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die werkgever voor werknemer (en met name voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet werknemer zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
- c. Adviezen van werkgever om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen, door bijvoorbeeld het inwinnen van een advies bij het Loopbaancentrum als bedoeld in artikel 86 onder d, legt werknemer niet

zonder opgave van redenen naast zich neer.

- d. Zoals werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt werknemer daaraan bij door 1 dag vrijetijdsaanspraken in te leveren.
- e. Als het in artikel 86 lid d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook artikel 89) aanbeveelt, zal werknemer die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.

88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken

1. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer een functioneringsgesprek voeren, waarbij onder andere afspraken voor het komende jaar worden gemaakt en de afspraken over de afgelopen periode worden geëvalueerd. De ontwikkeling van de loopbaan en daarvoor gewenste maatregelen (opleidingen, trainingen, oriëntatie op een andere functie e.d.) zullen onderwerp van gesprek zijn. Ook de werkrelatie tussen werkgever en werknemer en de eventueel gewenste verbeteringen daarin kunnen aan de orde komen.
2. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer in vervolg op het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek voeren.
3. Verdere invulling van de regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken komt in overleg met de Ondernemingsraad tot stand. Hierbij kan ook worden overeengekomen dat dit plaatsvindt in een functievervullingsgesprek.
4. De klachtenregeling is van toepassing (zie hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze CAO).

89 Opleidingen

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten opleidingen:
 - a. Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen, worden betaald door werkgever. De benodigde tijd voor het volgen van lessen en het doen van examens wordt beschouwd als arbeidstijd wanneer deze vallen tijdens kantoor tijd. Indien een werknemer op een dag aan het volgen van lessen en/of het doen van lessen en het vervoer naar en van de plaats waar de lessen worden gevolgd resp. het examen wordt afgenomen, in totaal meer dan 10 uur besteedt, krijgt hij op verzoek de meerdere uren tegen uurloon uitbetaald. Deze uren tellen niet mee voor het weektotaal.
 - b. De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door werkgever. De opleiding wordt in beginsel in eigen tijd gevolgd. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in geld worden

verlangd van werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer voordat met de opleiding begonnen wordt.

2. Voor de opleidingen als bedoeld in lid 1 sub b geldt dat werknemer de kosten van een opleiding terugbetaalt indien sprake is van:
 - onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd;
 - stoppen met de studie;
 - verlaten van het bedrijf binnen 36 maanden na afronding van de opleiding: voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zouden zijn, moet 1/36 deel worden terugbetaald.

90 Positieregeling

1. Hieronder wordt verstaan de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van een benoeming van werknemer op een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep dan waarin werknemer is ingedeeld. In aanmerking komt:
 - werknemer van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kan;
 - werknemer van 55 jaar en ouder die noodgedwongen zijn functie niet meer mag uitvoeren;
 - werknemer die door een reorganisatie overcompleet wordt en waarvoor in de eigen salarisgroep geen plaats is;
 - werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld benoemd is op een functie van lager niveau.
2. Werkgever spant zich in om werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie te herplaatsen. Werknemer wordt geacht actief mee te werken aan het vinden en aanvaarden van een passende nieuwe functie. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is, komt bij goed functioneren in aanmerking voor tredeverhoging of salarisverhoging tot het maximum van de salarisgroep behorende bij de functie voordat sprake was van één van de in lid 1 genoemde situaties.
3. Dit artikel geldt, tenzij elders in de CAO voor specifieke situaties anders is geregeld.

7 Overige bepalingen

91 Keuzeplan

Het keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. Het keuzeplan is een ruilmiddel door middel van geldsparen: bronnen worden omgezet in geld om te ruilen tegen bepaalde doelen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 12, bijlage 3 van deze CAO.

92 Financiering bijzondere regelingen

Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.

93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

1. Werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van NS kan worden geschaad.
2. Werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
3. Werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
4. Werknemer is verplicht, wanneer hij constateert dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnbeïnvloedende middelen verkeert, werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
5. Werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal de werkgever en zijn bedrijfsarts in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

94 Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is gehouden om voor het verrichten van betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever dan NS, schriftelijk toestemming te vragen aan NS.
2. Binnen vier weken na ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming, deelt werkgever gemotiveerd mede of toestemming wordt verleend.
3. Werkgever geeft toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, behalve als hierdoor de goede dienstuitvoering wordt geschaad of de inzetbaarheid van werknemer bij NS wordt beperkt.
4. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden beperkende maatregelen en ter zake nadere regels treffen.

95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid

De afspraken over Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid zijn opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 9 van deze CAO.

96 Eigendom van uitvindingen en prestaties

1. NS is eigenaar van alle door werknemer (mede) behaalde c.q. nog te behalen resultaten in het werk zoals software, uitvindingen, werkmethoden, processen, tekeningen, composities, muziek, (bewegende) beelden, teksten, ontwerpen, modellen, welke op enigerlei wijze verband houden met de activiteiten van NS of de aan hem gelieerde ondernemingen, inclusief maar niet beperkt tot de rechten zoals bedoeld in de Auteurswet 1912, de Rijsoctrooiwet 1995, de Eenvormige Beneluxwet inzake Tekeningen of Modellen, de Wet op de naburige rechten, de Topografiewet, de Databankenwet en de regelgeving die met genoemde wetten samenhangt en deze mogelijk in de toekomst zal aanvullen of vervangen, alsmede de daarop betrekking hebbende en onderliggende specifieke kennis, methoden en ideeën (tezamen hierna te noemen "Informatie").
2. Werknemer zal NS steeds onmiddellijk en volledig uit zichzelf informeren over het ontstaan van Informatie en op eerste verzoek van NS het ontstaan van informatie schriftelijk bevestigen.
3. NS kan op schriftelijk verzoek van werknemer besluiten afstand te doen van eigendom van de in dit artikel bedoelde rechten.
4. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer conform de wettelijke bepalingen een billijke vergoeding toegekend.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

Gebruikte afkortingen in dit hoofdstuk:

RP	=	rijdend personeel
INT	=	rijdend personeel en overig roostergebonden personeel van NS Internationaal
PLP	=	procesleiders perron
SP	=	servicepersoneel (werknemers van T&S-processen)
PEW	=	werknemers werkzaam op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" geldt (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijden model Tickets & Service)
NT	=	werknemers NedTrain
NSO	=	werknemers NS Opleidingen
STN	=	werknemers van NS Stations die vallen onder de organisatie NS Poort
NSR	=	werknemers NS Reizigers
T&S	=	werknemers van NSR die op 31 december 2008 werkzaam waren voor T&S
S&V	=	werknemers van NSR die deelnemen aan de S&V teams
RC	=	werknemers regelcentra
VP	=	werknemers werkzaam in vijfploegendienst (NedTrain)
F	=	feestdag
K	=	kwartaaldag
CF	=	compensatie feestdag
OT	=	overuren terug (overuren in tijd)
R	=	rustdag
CO	=	compensatie onregelmatigheid
WTV	=	werktijdverkorting
RO	=	regeling oudere werknemer
VD	=	vrije dag

Arbeids- en rusttijden

97 ALGEMENE BEPALINGEN				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	<ul style="list-style-type: none"> In dit schema staan de arbeids- en rusttijdenbepalingen. Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door aanvullende afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers. NS volgt de bepalingen van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet. Tenzij in deze CAO anders bepaald, gelden de wettelijke bepalingen. In overleg met de lokale medezeggenschap kan van de aanvullende afspraken worden afgeweken. De artikelen 97 t/m 104 zijn niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger. De artikelen 97 lid 2, 2e bulletpoint, 98, 101 en 103 zijn niet van toepassing op: <ol style="list-style-type: none"> werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger; niet-roostergebonden personeel¹; werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen. Werkgever moet werknemers op wie bovenstaande 			
2	Definities	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstijd is de tijd waarin werknemer in opdracht van werkgever zijn taak verricht. Niet tot arbeidstijd worden gerekend: reistijd woon-werk, bereikbaarheidsdienst, activiteiten voor de bedrijfshulpverlening en thuis verricht werk; wat het laatste betreft tenzij in overleg met werkgever anders is afgesproken. Dienst is arbeidstijd + pauze, exclusief reistijd (niet zijnde passagieren) en overwerk. Overwerk en reistijd kan onder voorwaarden wel betaalde tijd zijn. 	CAO	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

97 ALGEMENE BEPALINGEN																																
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel																												
2		<p>Zo ontstaat het volgende model:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="6" style="text-align: center;">Gepplande Dienst</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">R</td> <td style="text-align: center;">A</td> <td style="text-align: center;">P</td> <td style="text-align: center;">A</td> <td style="text-align: center;">O</td> <td style="text-align: center;">R</td> </tr> </table> <p>Legenda:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Compensatie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R</td> <td>Reistijd</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>Arbeidstijd</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>P</td> <td>Pauze</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>Overwerk</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> </tbody> </table>	Gepplande Dienst						R	A	P	A	O	R		Compensatie		R	Reistijd	Onder voorwaarden	A	Arbeidstijd	Ja	P	Pauze	Onder voorwaarden	O	Overwerk	Onder voorwaarden		NT	Indien sprake is van niet als eigen tijd te beschouwen reistijd, mag het totaal van de arbeidstijd en deze reistijd niet meer dan 12 uur bedragen.
Gepplande Dienst																																
R	A	P	A	O	R																											
	Compensatie																															
R	Reistijd	Onder voorwaarden																														
A	Arbeidstijd	Ja																														
P	Pauze	Onder voorwaarden																														
O	Overwerk	Onder voorwaarden																														
3	Bekend maken arbeids- en rusttijdenpatroon	<p>Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijdenpatroon is. (Zie ook hoofdstuk 3, artikel 22).</p> <p>Op basis van artikel 4.1.2 lid 1 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak heet "de Donderdagse Weekindeling" (Bijlage I) of "de Weekplanning" (Bijlage II).</p>	ATW																													
4	"Plan je eigen werk": Arbeids- en Rusttijdenmodel		CAO	PEW	<p>Belangrijk doel van werkgever is verhoging van de medewerkersbetrokkenheid. Dit kan voor werknemers in het Tickets & Service proces mede verwezenlijkt worden door werknemers meer te betrekken bij en/of ruimte te geven over de planning van hun diensten. De behoefte aan regelruimte is er ook bij werknemers.</p> <p>Een belangrijk deel ervaart met name de verlofverlening als knellend.</p> <p>Bedoeling is dat werknemers, als team meer vrijheid/ruimte en verantwoordelijkheid krijgen om de diensten onderling zodanig te verdelen dat het werk en efficiënt gedaan wordt én de combinatie werk – privé ten goede komt.</p>																											

97 ALGEMENE BEPALINGEN				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
4	"Plan je eigen werk": Arbeids- en Rusttijdenmodel			PEW Het roosteren gebeurt op basis van het principe "vrijheid in gebondenheid". Werkgever is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat alle werklijnen efficiënt bezet zijn.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

98 DAGELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTIJD					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Maximale arbeidstijd per dienst	9 uur (excl. overwerk) 12 uur (incl. overwerk)	CAO	RP	Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter. De dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 7½ uur (excl. overwerk).
			ATW	INT	
2	Minimale arbeidstijd per dienst	4 uur	CAO	NT	5 uur
3	Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur 1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur	ATW	RP PLP SP S&V	12 uur, 1 x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur
				INT	11 uur, Roostergebonden: 1 x per 7x24 uur in te korten tot 10 uur Thalys/ICE: 1 x per 7x24 uur in te korten tot 9 uur
4	Zomertijd	Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij CAO overeengekomen dagelijkse rusttijd.			
5	Maximale dienstlengte	9 ½ uur	CAO	RP	<ul style="list-style-type: none"> Per dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 7 uur. Per dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8 uur (excl. overwerk).

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

98 DAGELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTIJD					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
				INT	<p>Trein Dag: max. dienstdtijd</p> <p>Thalys tm 12 uur</p> <p>Thalys mcn 12 uur</p> <p>ICE tm 12 uur</p> <p>ICE mcn 12 uur</p> <p>Bnl hc 11 ½ uur</p> <p>Bnl mcn 11 ½ uur</p> <p>OSC/ITC 9 ½ uur</p> <p>Ten behoeve van een brede inzetbaarheid van Thalys en ICE voor de TM en mcn Bnl zijn, indien zij daartoe worden ingezet, de arbeids- en rusttijden van Thalys en ICE van toepassing.</p>
6	Maximum aantal diensten die starten na 05.00 maar vóór 06.00 uur		CAO	RP	10 per 4 weken, tenzij werknemer hierop geen beroep doet.
7	Maximum aantal lange diensten		CAO	RP	Aantal diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur: niet meer dan 12 per kalenderjaar.
8	Maximum aantal korte diensten		CAO	RP	Aantal diensten met een dienstlengte minder dan 5 uur: niet meer dan 12 per kalenderjaar.
				INT	ICE: per jaar kunnen 12 extra korte diensten worden gepland die gevolgd of voorafgegaan worden door een overnachting in het buitenland.
9	De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur	Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om , voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst te worden vrijgesteld.	CAO		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTTIJD					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Maximale arbeidstijd per week	60 uur	ATW		
2	Gemiddelde maximale arbeidstijd per week over 4 weken	55 uur	ATW		
3	Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken	48 uur	ATW		
4	(Wettelijke) wekelijkse rusttijd	<p>36 uur onafgebroken per periode van 7x24 uur, of 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren.</p> <p>Op initiatief van de roostercommissie kan i.v.m. een betere spreiding en locatie van de rustdagen, gebruik worden gemaakt van de variant om 72 uur in een periode van 14 x 24 uur op te splitsen in 2 rusten van 36 uur.</p> <p>Eveneens kan op initiatief van de roostercommissie één van deze rusten korter zijn dan 36 uur (maar minimaal 32 uur). Dit mag één keer in de 5 weken.</p> <p>De roostercommissie kan niet gedwongen worden tot het inroosteren van kortere rusten dan 36 uur naar minimaal 32 uur.</p>	ATW CAO		
5	Zomertijd	Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij CAO overeengekomen wekelijkse rusttijd.			
6	R-dagen	<p>Per week gemiddeld 2 geplande rusttijden van langere duur (R-dag). Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur, niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur. R = 30, R+R = 54, R+R+R= 78, etc.</p>	CAO	NT	Gekoppelde rustdagen ten minste 24 uur. R = 30, R+R= 48, R+R+R=72, etc.
				PEW	Niet van toepassing.

99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTTIJD				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
		<p>Een van de R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode.</p> <p>Niet genoten rusttijd van langere duur. Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen "RT", waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. Werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken. Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R.</p> <p>Er is sprake van een niet genoten R: a) als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast; b) in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht. In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).</p> <p>Ziek In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.</p>		

99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTTIJD				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
7	Losstaande streepjesdag voor deeltijders/ RO-dagen – onderzoek en voorlopige norm	<p>Er wordt een studie uitgevoerd naar de mogelijkheid tot vereenvoudiging van de Arbeids- en Rusttijden. In de studie zal worden meegenomen het tijdstip waarop een streepjesdag van een deeltijder aanvangt en het vastleggen van een streepjesdag van de deeltijder en van een RO-dag in het basisrooster. De resultaten van het onderzoek zullen worden besproken in het vakbondsoverleg.</p> <p>In afwachting van de resultaten van bovengenoemde studie wordt vooralsnog, met ingang van de nieuwe dienstregeling 2009, de norm van 24 uur gehanteerd voor een losstaande streepjesdag voor een deeltijder en voor een losse RO-dag.</p>	CAO	

100 MAXIMUM AANTAL DIENSTEN				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	Maximum aantal diensten	In de basisplanning mogen maximaal 7 aaneengesloten diensten worden ingepland. WTV en RO dagen worden hierbij niet als dienst aangemerkt.	ATW CAO	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

101 AANVULLENDE REGELS BIJ NACHTDIENST																	
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel													
1	Definitie	Een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.	ATW														
2	Maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 ½ uur (excl. overwerk) 10 uur (incl. overwerk) Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter.	CAO	• De dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur : 6 ½ uur. • De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 uur. • De dienst die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel omvat, eindigt niet na 07.00 uur.													
			ATW														
			NT	De dienst die start tussen 04.00 en 05.00 uur: 7 ½ uur.													
			INT	• 8 uur ITC • 8½ uur Benelux • 9 uur tm/mcn Thalys en ICE													
3	Maximum dienstlengte per nachtdienst	9 uur	RP	De dienst die start op of na 04.00 uur, maar vóór 05.01 uur: 7 uur. De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8½ uur.													
			INT	<table border="0"> <tr> <td>Trein</td> <td>Nacht: max. diensttijd</td> </tr> <tr> <td>Thalys tm</td> <td>9½ uur</td> </tr> <tr> <td>Thalys mcn</td> <td>9½ uur</td> </tr> <tr> <td>ICE tm</td> <td>9½ uur</td> </tr> <tr> <td>ICE mcn</td> <td>9½ uur</td> </tr> <tr> <td>Bnl hc</td> <td>9 uur</td> </tr> <tr> <td>Bnl mcn</td> <td>9 uur</td> </tr> <tr> <td>OSC/ITC</td> <td>8½ uur</td> </tr> </table> <p>Ten behoeve van een brede inzetbaarheid van Thalys en ICE voor de TM en mcn Bnl zijn, indien zij daartoe worden ingezet, de arbeids- en russtijden van Thalys en ICE van toepassing.</p>	Trein	Nacht: max. diensttijd	Thalys tm	9½ uur	Thalys mcn	9½ uur	ICE tm	9½ uur	ICE mcn	9½ uur	Bnl hc	9 uur	Bnl mcn
Trein	Nacht: max. diensttijd																
Thalys tm	9½ uur																
Thalys mcn	9½ uur																
ICE tm	9½ uur																
ICE mcn	9½ uur																
Bnl hc	9 uur																
Bnl mcn	9 uur																
OSC/ITC	8½ uur																

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

101 AANVULLENDE REGELS BIJ NACHTDIENST					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	Maximum aantal nachtdiensten per 16 weken	36 diensten die eindigen na 02.00 uur.	ATW		
5	Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met 1 of meer nachtdiensten	7	ATW		
6	Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken, indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten	40 uur	ATW		
7	Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur 1 x Per 7x24 uur in te korten tot 8 uur.	ATW	RP SP PLP S&V	Inkorten van rust tot 8 uur mag niet planmatig.
				INT	Inkorten van rust tot 10 uur mag niet planmatig. Inkorten van rust voor Thalys en ICE tot 9 uur mag niet planmatig.
8	Minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten	46 uur	ATW		
9	De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur	Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om, voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst op verzoek te worden vrijgesteld.	CAO		
10	Diensten die de periode 02.00 – 04.00 geheel of gedeeltelijk omvatten			RP	Werknemer van 50 jaar of ouder kan op verzoek worden vrijgesteld.

102 ZONDAGSARBEID					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Arbeid op zondag	Werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit.	ATW		
2	Minimum aantal vrije zondagen per periode van 52 weken	13	ATW		
3	Minimum aantal vrije weekenden (rood weekend)	Eenmaal per drie weken een rustperiode van minimaal 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 tot maandag 04.00 uur. Hiervan kan collectief met instemming van de OR òf individueel op basis van vrijwilligheid worden afgeweken.	CAO	VP	Niet van toepassing.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

103 PAUZE					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Pauze per dienst	<p>Arbeidstijd > 5½ uur: pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.</p> <p>Arbeidstijd > 10 uur: pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.</p> <p>Pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt in eigen tijd genoten.</p>	ATW	RP	Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het rijdend personeel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden.
				INT	Wel wordt een werkonderbreking, standplaatsafhankelijk van 32 tot 40 minuten, gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald.
			CAO	In het tweede kwartaal van elk jaar vindt een herijking van de per standplaats bepaalde werkonderbreking plaats.	
				SP	Pauze wordt uiterlijk met ingang van 1 november 2009 doorbetaald. Werknemer die een doorbetaalde pauze geniet, dient beschikbaar te zijn om opgedragen werkzaamheden te genieten.
				S&V	
				PEW	
PLP	Werknemer in dienst vóór 01-10-1997: doorbetaalde pauze.				
SP					
PEW					
PLP	Bij eenmenswerkplekken o.b.v. artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit geen gegarandeerde pauze zoals omschreven in ATW.				
SP					
PEW					
NT	Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor procescoördinerende functies die continue bezetting vragen geldt dat in geval van eenmensbezetting zonder mogelijkheid van tijdelijke waarneming geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel wordt een werkonderbreking van 30 minuten gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald.				

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

103 PAUZE				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
			INT	<p>Pauze/Overstand in het buitenland wordt doorbetaald. Het 2e en 3e uur van de overstand wordt niet meegeteld in het weektotaal.</p> <p>Voor Thalys: splitsing van de werkonderbreking in 2 x 15 minuten is mogelijk.</p>
			NSO	<p>Pauze wordt doorbetaald indien in opdracht van werkgever wordt doorgewerkt.</p>
			RC	<p>De pauze wordt zoveel als mogelijk met de eventueel noodzakelijke collegiale aflos als gevolg van Arbobesluit "Werken aan Beeldschermen" gecombineerd.</p>

104 BEREIKBAARHEIDSDIENST					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Een bereikbaarheidsdienst is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten, waarin werknemer geen arbeid verricht maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Een oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt niet aangemerkt als dienst. De arbeidstijd begint op het moment van oproep.	ATW		
2	Periode zonder bereikbaarheidsdienst	Per 28 x 24 uur 14 perioden van minimaal 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid.	ATW		
3	Bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan.	ATW		
4	Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	ATW		
5	Maximumarbeidstijd per week	60 uur	ATW		
6	Minimumarbeidstijd bij oproep tijdens bereikbaarheidsdienst	½ uur	ATW		

105 WERKTijdVERKORTING OUDERE WERKNEMER (OW) ¹					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Regeling werktijdverkorting oudere werknemer	<p>1. Werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.</p> <p>2. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.</p> <p>De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K).</p> <p>3. Werknemer kan kiezen tussen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past); - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst of dag. <p>4. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.</p> <p>5. In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.</p> <p>6. Voor werknemer met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van zijn dienstverband.</p>	CAO	NT	58 jaar en maximaal 1 uur per dag.
			STN T&S	58 jaar en maximaal ½ uur per dag.	
			NSO	Werknemer van 57 jaar of ouder heeft het recht om gemiddeld 4 dagen per week te gaan werken. Werknemer kan, m.i.v. de kalenderweek waarin hij 57 jaar wordt, 80 uren extra vrije tijd kopen om een minder belastend rooster te creëren. 50% van de te kopen uren komt voor rekening van werkgever. Werknemer kan deze extra uren in combinatie met gewoon verlof gebruiken om een 4-daagse werkweek te realiseren. In overleg met werknemer bepaalt werkgever het arbeidspatroon. Het patroon moet leiden tot het verminderen van de werkdruk.	

106 FEESTDAGENREGELING				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	Algemeen	<p>Als erkende feestdag (F) worden aangemerkt: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede- tenzij deze op zaterdag en zondag vallen- Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei (mits het een lustrumjaar is), Eerste en Tweede Kerstdag.</p> <p>Op verzoek van werknemer kunnen maximaal 3 christelijke feestdagen worden geruild voor 3 niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het bedrijfsproces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft.</p> <p>Werknemer die niet (volledig) gebruik kan maken van bovenstaande ruilmogelijkheid heeft in een kalenderjaar recht op maximaal 3 niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst, tegen inlevering vrijetijdsaanpakken. Werknemer dient dit verzoek uiterlijk 1 januari van het betreffende kalenderjaar kenbaar te maken.</p> <p>Indien het dienstbelang dit toelaat heeft werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud salaris.</p> <p>Voor een deeltijder geldt het recht op doorbetaalde feestdagen in een jaar naar rato.</p>	CAO	
2	Norm	<p>De norm bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur; • niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur. 		

106 FEESTDAGENREGELING					
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
3	Recht op CF	<p>Werknemer die op een F een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Hetzelfde recht ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, of WTV dag valt.</p> <p>Als werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.</p> <p>Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve is ingedeeld heeft wel aanspraak op een CF wanneer hij dienst doet op een F.</p> <p>Bij einde dienstverband worden openstaande CF-aanspraken uitbetaald.</p>		NT	Werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Hetzelfde recht ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, VD of WTV dag valt.
4	Verlening F en CF	<p>Een F wordt als verleend beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht; • Bij afwezigheid wegens ziekte, ook indien er een R, WTV, RO of CO op ligt. <p>Werkgever verleent CF in overleg met werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF is ontstaan. Werknemer dient CF uiterlijk 31 oktober aan te vragen. Werkgever kan bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, CF in januari aanwijzen.</p> <p>Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daaropvolgende jaar verleend.</p> <p>Op 1 juni en 1 december kan werkgever, in verband met de bedrijfsvoering, restanten van CF uitbetalen.</p>			

107 ZWANGERE WERKNEMER				
Art.	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
4	Aanvullende bepalingen	<p>In aanvulling op artt. 97 e.v. geldt dat de zwangere werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wordt vrijgesteld van overwerk; • geen dienst vóór 07.00 uur of na 21.00 uur verricht; • niet meer dan 5 dagen aaneengesloten diensten verricht; • afhankelijk van werkzaamheden en het stadium van zwangerschap extra rustpauzes geniet of korter werkt. 	CAO	

Vergoedingen arbeids- en rusttijden

108 ALGEMENE BEPALINGEN

Onderwerp

1. In dit schema zijn de vergoedingen opgenomen die gekoppeld zijn aan de arbeids- en rusttijden.
2. Werknemer heeft geen aanspraak op deze vergoedingen indien:
 - hij werkzaam is in het buitenland;
 - hij thuis werkzaamheden verricht;
 - hij deelneemt aan activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
 - in onderling overleg in een bedrijfs onderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
 - de aanspraak op een vergoeding het gevolg is van het onderling ruilen van diensten;
 - de aanspraak op een vergoeding het rechtstreeks gevolg is van werken op een ander tijdstip op verzoek van werknemer.
3. Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door (aanvullende) afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers.
4. Als werknemer met terugwerkende kracht wordt bevorderd waardoor zijn aanspraken op vergoedingen komen te vervallen, dan worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
5. De vergoedingen volgen de ontwikkeling van de CAO-lonen, tenzij anders aangegeven.
6. Werkgever bepaalt of werknemer in salarisgroep 61-63 in aanmerking komt voor de vergoedingen in dit schema.

109 FINANCIËLE COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID																																																																																							
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel																																																																																				
1	Algemeen	Werknemer die op onregelmatige tijden werkt ontvangt daarvoor een vergoeding.	NSO	1. Als in opdracht van werkgever wordt afgeweken van het geldende rooster, wordt een vergoeding gegeven per dagdeel. 2. Onder dagdeel wordt verstaan: <ul style="list-style-type: none"> • een ochtend als daarin de periode 9.00 – 12.00 uur valt; • een middag als daarin de periode 13.00 – 16.00 valt; • een avond als daarin de periode 18.00 – 20.00 valt. 																																																																																			
			VP	Niet van toepassing.																																																																																			
2	Hoogte vergoeding per uur	Per 1 mei 2009	NSO	Per 1 mei 2009																																																																																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>tijdstip</th> <th>ma</th> <th>di t/m do</th> <th>vr</th> <th>za</th> <th>zo/feestdag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>00.00-06.00</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> </tr> <tr> <td>06.00-07.00</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 6,27</td> </tr> <tr> <td>07.00-07.30</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 2,58</td> <td>€ 2,58</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 6,27</td> </tr> <tr> <td>07.30-18.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 6,27</td> </tr> <tr> <td>18.00-23.00</td> <td>€ 2,58</td> <td>€ 2,58</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 5,20</td> <td>€ 6,27</td> </tr> <tr> <td>23.00-24.00</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> <td>€ 6,27</td> </tr> </tbody> </table>	tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	00.00-06.00	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	06.00-07.00	€ 5,20	€ 5,20	€ 5,20	€ 5,20	€ 6,27	07.00-07.30	€ 5,20	€ 2,58	€ 2,58	€ 5,20	€ 6,27	07.30-18.00	-	-	-	€ 5,20	€ 6,27	18.00-23.00	€ 2,58	€ 2,58	€ 5,20	€ 5,20	€ 6,27	23.00-24.00	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	<table border="1"> <thead> <tr> <th>tijdstip</th> <th>ma</th> <th>di t/m do</th> <th>vr</th> <th>za</th> <th>zo/feestdag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>07.00-07.30</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> </tr> <tr> <td>7.30-9.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> </tr> <tr> <td>09.00-12.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 16,67</td> <td>€ 22,23</td> </tr> <tr> <td>13.00-1600</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 16,67</td> <td>€ 22,23</td> </tr> <tr> <td>18.00-20.00</td> <td>€ 16,67</td> <td>€ 16,67</td> <td>€ 22,23</td> <td>€ 16,67</td> <td>€ 22,23</td> </tr> <tr> <td>20.00-23.30</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> <td>€ 2,39</td> </tr> </tbody> </table>	tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	07.00-07.30	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	7.30-9.00	-	-	-	€ 2,39	€ 2,39	09.00-12.00	-	-	-	€ 16,67	€ 22,23	13.00-1600	-	-	-	€ 16,67	€ 22,23	18.00-20.00	€ 16,67	€ 16,67	€ 22,23	€ 16,67	€ 22,23	20.00-23.30	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																		
00.00-06.00	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27																																																																																		
06.00-07.00	€ 5,20	€ 5,20	€ 5,20	€ 5,20	€ 6,27																																																																																		
07.00-07.30	€ 5,20	€ 2,58	€ 2,58	€ 5,20	€ 6,27																																																																																		
07.30-18.00	-	-	-	€ 5,20	€ 6,27																																																																																		
18.00-23.00	€ 2,58	€ 2,58	€ 5,20	€ 5,20	€ 6,27																																																																																		
23.00-24.00	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27	€ 6,27																																																																																		
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																		
07.00-07.30	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39																																																																																		
7.30-9.00	-	-	-	€ 2,39	€ 2,39																																																																																		
09.00-12.00	-	-	-	€ 16,67	€ 22,23																																																																																		
13.00-1600	-	-	-	€ 16,67	€ 22,23																																																																																		
18.00-20.00	€ 16,67	€ 16,67	€ 22,23	€ 16,67	€ 22,23																																																																																		
20.00-23.30	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39	€ 2,39																																																																																		
		Per 1 januari 2010		Per 1 januari 2010																																																																																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>tijdstip</th> <th>ma</th> <th>di t/m do</th> <th>vr</th> <th>za</th> <th>zo/feestdag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>00.00-06.00</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> </tr> <tr> <td>06.00-07.00</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 6,74</td> </tr> <tr> <td>07.00-07.30</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 2,77</td> <td>€ 2,77</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 6,74</td> </tr> <tr> <td>07.30-18.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 6,74</td> </tr> <tr> <td>18.00-23.00</td> <td>€ 2,77</td> <td>€ 2,77</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 5,59</td> <td>€ 6,74</td> </tr> <tr> <td>23.00-24.00</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> <td>€ 6,74</td> </tr> </tbody> </table>	tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	00.00-06.00	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	06.00-07.00	€ 5,59	€ 5,59	€ 5,59	€ 5,59	€ 6,74	07.00-07.30	€ 5,59	€ 2,77	€ 2,77	€ 5,59	€ 6,74	07.30-18.00	-	-	-	€ 5,59	€ 6,74	18.00-23.00	€ 2,77	€ 2,77	€ 5,59	€ 5,59	€ 6,74	23.00-24.00	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	<table border="1"> <thead> <tr> <th>tijdstip</th> <th>ma</th> <th>di t/m do</th> <th>vr</th> <th>za</th> <th>zo/feestdag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>07.00-07.30</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> </tr> <tr> <td>07.30-09.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> </tr> <tr> <td>09.00-12.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 16,75</td> <td>€ 22,34</td> </tr> <tr> <td>13.00-1600</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 16,75</td> <td>€ 22,34</td> </tr> <tr> <td>18.00-20.00</td> <td>€ 16,75</td> <td>€ 16,75</td> <td>€ 22,34</td> <td>€ 16,75</td> <td>€ 22,34</td> </tr> <tr> <td>20.00-23.30</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> <td>€ 2,40</td> </tr> </tbody> </table>	tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	07.00-07.30	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	07.30-09.00	-	-	-	€ 2,40	€ 2,40	09.00-12.00	-	-	-	€ 16,75	€ 22,34	13.00-1600	-	-	-	€ 16,75	€ 22,34	18.00-20.00	€ 16,75	€ 16,75	€ 22,34	€ 16,75	€ 22,34	20.00-23.30	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																		
00.00-06.00	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74																																																																																		
06.00-07.00	€ 5,59	€ 5,59	€ 5,59	€ 5,59	€ 6,74																																																																																		
07.00-07.30	€ 5,59	€ 2,77	€ 2,77	€ 5,59	€ 6,74																																																																																		
07.30-18.00	-	-	-	€ 5,59	€ 6,74																																																																																		
18.00-23.00	€ 2,77	€ 2,77	€ 5,59	€ 5,59	€ 6,74																																																																																		
23.00-24.00	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74	€ 6,74																																																																																		
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																		
07.00-07.30	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40																																																																																		
07.30-09.00	-	-	-	€ 2,40	€ 2,40																																																																																		
09.00-12.00	-	-	-	€ 16,75	€ 22,34																																																																																		
13.00-1600	-	-	-	€ 16,75	€ 22,34																																																																																		
18.00-20.00	€ 16,75	€ 16,75	€ 22,34	€ 16,75	€ 22,34																																																																																		
20.00-23.30	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40	€ 2,40																																																																																		

109 FINANCIËLE COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID								
Art.	Onderwerp	CAO				Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel		
2	Hoogte vergoeding per uur	Per 1 mei 2010*				NT Werknemer die werkt in een rooster waarin het aantal harde nachtdiensten ten minste 25% van het totaal aantal diensten bedraagt, ontvangt de volgende vergoeding. Per 1 mei 2009		
		tijdstip	ma	di t/m do	vr		za	zo/feestdag
		00.00-06.00	€ 6,91	€ 6,91	€ 6,91		€ 6,91	€ 6,91
		06.00-07.00	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73		€ 5,73	€ 6,91
		07.00-07.30	€ 5,73	€ 2,84	€ 2,84		€ 5,73	€ 6,91
		07.30-18.00	-	-	-		€ 5,73	€ 6,91
		18.00-23.00	€ 2,84	€ 2,84	€ 5,73		€ 5,73	€ 6,91
		23.00-24.00	€ 6,91	€ 6,91	€ 6,91		€ 6,91	€ 6,91
		* De verhoging per 1 mei 2010 wordt alleen uitgekeerd mits de target "NS punctualiteit" van 87,0% over 2009 wordt gehaald. Wordt de target niet gehaald, dan wordt deze verhoging per 1 november 2010 geëffectueerd.						
							Per 1 januari 2010	
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag			
00.00-06.00	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89			
06.00-07.30	€ 6,48	€ 2,58	€ 2,58	€ 6,48	€ 7,89			
07.30-18.00	-	-	-	€ 6,48	€ 7,89			
18.00-23.00	€ 2,58	€ 2,58	€ 6,48	€ 6,48	€ 7,89			
23.00-24.00	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89	€ 7,89			
				Per 1 mei 2010*				
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag			
00.00-06.00	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48			
06.00-07.30	€ 6,96	€ 2,77	€ 2,77	€ 6,96	€ 8,48			
07.30-18.00	-	-	-	€ 6,96	€ 8,48			
18.00-23.00	€ 2,77	€ 2,77	€ 6,96	€ 6,96	€ 8,48			
23.00-24.00	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48	€ 8,48			
* De verhoging per 1 mei 2010 wordt alleen uitgekeerd mits de target "NS punctualiteit" van 87,0% over 2009 wordt gehaald. Wordt de target niet gehaald, dan wordt deze verhoging per 1 november 2010 geëffectueerd.								

109 FINANCIËLE COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
3	Hoogte vergoeding per uur voor werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag (niet zijnde 5 Mei)	<p>1. Werknemer ontvangt een vergoeding van € 5,20 (per 1 mei 2009; € 5,59 per 1 januari 2010; € 5,73 per 1 mei 2010*) voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag; • werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag volgend op een feestdag. <p>2. Valt een feestdag op een zaterdag, dan ontvangt werknemer voor werken voorafgaand op die zaterdag een vergoeding van € 6,27 (per 1 mei 2009; € 6,74 per 1 januari 2010; € 6,91 per 1 mei 2010).</p> <p>* De verhoging per 1 mei 2010 wordt alleen uitgekeerd mits de target "NS punctualiteit" van 87,0% over 2009 wordt gehaald. Wordt de target niet gehaald, dan wordt deze verhoging per 1 november 2010 geëffectueerd.</p>		
4	Rouleringstoeslag	Als werknemer recht heeft op een vergoeding voor onregelmatig werken, dan ontvangt werknemer voor die dienst ook een rouleringstoeslag van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Dit is een gefixeerd bedrag.	RP SP	Werknemer ontvangt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid door uitbetaling van een toeslag van 35% op de rouleringstoeslag.

110 COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID (CO) IN TIJD				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	<p>Werknemer die een contract heeft van gemiddeld 18 uur per week of meer, ontvangt een compensatie in tijd voor werken op een zaterdag, zondag of feestdag (niet zijnde 5 mei) en voor werken op overige dagen vóór 07.30 uur of na 18.00 uur. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.</p> <p>De norm van de CO dag bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur; • niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur. 	RP	CO wordt uitbetaald in geld; per 8 uur CO geldt daarvoor een tarief van € 175,00. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan ervoor kiezen om CO in tijd te genieten (zie hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 3). ¹
			INT SP S&V	
2	Hoogte	<ul style="list-style-type: none"> • Compensatie in tijd per gewerkt uur: <ul style="list-style-type: none"> t/m 49 jaar: 4 minuten 50 t/m 55 jaar: 6 minuten vanaf 56 jaar: 8 minuten • De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin werknemer 50 of 56 jaar wordt. 		
3	Berekening	Voor de berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week bij elkaar opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 minuten. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat het rooster van werknemer in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zogenaamde minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.		
4	Verlenen van compensatie in tijd	De CO wordt zoveel mogelijk in het rooster vastgelegd, wanneer de aanspraken naar verwachting 1 hele CO-dag per 16 weken zijn. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst, die zoveel mogelijk een omvang van 8 uur benadert. Van de CO-aanspraken wordt het aantal uren volgens het basisrooster afgeboekt. Als de aanspraken naar verwachting minder zijn dan 1 dag per rouleringsperiode, dan hoeven de CO-dagen niet in het rooster te worden vastgelegd. Werkgever verleent de CO dan uiterlijk in de kalendermaand nadat bekend is geworden dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd. Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten is instemming van de medezeggenschap vereist.		

111 VERPLICHT BEREIKBAAR IN VRIJE TIJD				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	<p>Werknemer die verplicht bereikbaar moet zijn in zijn vrije tijd, ontvangt daarvoor een vergoeding.</p> <p>Werknemer ontvangt een hogere vergoeding op een R, RT, CO, VD of WTV. Werknemer ontvangt deze vergoeding alleen op een F, CF, OT of andere vrije dag, als hij bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben.</p> <p>Werknemers die een bereikbaarheidsdienst delen ontvangen gezamenlijk de vergoeding voor één dienst.</p>		
2	Hoogte	<p>De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de Donderdagse Weekindeling en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 14,95 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010 € 15,03) • De vergoeding op een R, RT, CO, WTV resp F, CF OT of andere vrije dag (mits voldaan aan hiervoor geldende voorwaarde) bedraagt € 29,95 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 30,10). 	NT	<p>1. De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 9,33 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2009 € 9,38) • De vergoeding op een R, RT, CO, VD, WTV resp F, CF OT of andere vrije dag (mits voldaan aan hiervoor geldende voorwaarde) bedraagt € 18,67 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 18,76). <p>2. De deeltijder ontvangt op de eerste 2 vrije dagen in een periode van 7 dagen aaneengesloten bereikbaarheid € 18,67 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 18,76). Op de overige dagen ontvangt de deeltijder € 9,33 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 9,38)</p>

112 OPROEP				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer die na een oproep in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken, ontvangt een vergoeding.	NT	Werknemer die na een oproep onmiddellijk en minstens 2 uur eerder in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken i.v.m. de verplichte voorrust, ontvangt een vergoeding.
2	Hoogte	<p>Werknemer die na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd: <ol style="list-style-type: none"> 1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 8,74 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010: € 8,78). 2. Tijdens een bereikbaarheidsdienst: € 26,20 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010 € 26,33). • Voor het in dienst komen tijdens R, RT, F, CF, VL, CO, VD, RO, WTV of een andere vrije dag: <ol style="list-style-type: none"> 1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 17,48 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010: € 17,57). 2. Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 52,41 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010 € 52,68). <p>Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt werknemer uitsluitend een van bovengenoemde vergoedingen als werknemer in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan hij is vrijgemaakt. Is werknemer reserve of niet-roostergebonden, dan ontvangt hij een van bovengenoemde vergoedingen indien het betreft de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.</p> <p>Werknemer ontvangt deze vergoeding niet als er tussen het einde van de laatste dienst en het begin van de oproepdienst 2 uur of minder ligt. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.</p> <p>Als werknemer een lopende dienst afbreekt vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust, ontvangt werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingaan € 8,74 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010 € 8,78) • Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F of CF zou zijn ingegaan € 17,48 (per 1 mei 2009; per 1 januari 2010 € 17,57). 		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

112 OPROEP															
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel												
3	Thuis afhandelen oproep	Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij geen vergoeding.	<p>NT</p> <p>Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij de volgende vergoeding:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>periode</th> <th>Vergoeding per oproep</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>06.00-23.00 uur Ma t/m vr</td> <td>€ 11,62 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 11,68)</td> </tr> <tr> <td>Za/zo/feestdagen</td> <td>€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bij 2 of meer oproepen wordt de vergoeding 2 keer toegekend. Naast bovengenoemde vergoeding wordt de arbeidstijd vergoed met een minimum van 30 minuten.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>periode</th> <th>Vergoeding per oproep</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23.00-06.00 uur Ma t/m vr</td> <td>€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)</td> </tr> <tr> <td>Za/zo/feestdagen</td> <td>€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bij 2 of meer oproepen wordt de vergoeding 2 keer toegekend. Naast bovengenoemde vergoeding wordt de arbeidstijd vergoed met een minimum van 30 minuten.</p>	periode	Vergoeding per oproep	06.00-23.00 uur Ma t/m vr	€ 11,62 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 11,68)	Za/zo/feestdagen	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)	periode	Vergoeding per oproep	23.00-06.00 uur Ma t/m vr	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)	Za/zo/feestdagen	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)
periode	Vergoeding per oproep														
06.00-23.00 uur Ma t/m vr	€ 11,62 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 11,68)														
Za/zo/feestdagen	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)														
periode	Vergoeding per oproep														
23.00-06.00 uur Ma t/m vr	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)														
Za/zo/feestdagen	€ 23,24 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 23,36)														

113 MAALTIJDVERGOEDING				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	<p>Ambulante werknemer met een dienst langer dan 9.45 uur* of een dienst die de periode van 13.00 t/m 18.30 uur omvat** komt, onder voorwaarden, in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.</p> <p>Stagiair en buitenlandse student komen voor deze vergoeding in aanmerking, mits is voldaan aan de voorwaarden onder lid 2 van dit artikel.</p> <p>* In dienst komen voor storing, ongeval e.d.: als tussen het eindtijdstip van de laatste dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als 1 dienst beschouwd</p> <p>** Als diensttijd wordt meegerekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten; - aftrekbare pauze buiten standplaats. 	INT	Bij overnachting van werknemer in het buitenland geldt een andere vergoeding
2	Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemer is ingedeeld in salarisgroep 51 t/m 57. • Werknemer ontvangt maximaal één vergoeding per kalenderdag. • Er vindt geen verstrekking van een maaltijd plaats van bedrijfszijde. 		
3	Hoogte	€ 6,92 (per 1 april 2009) ¹	INT	<p>€ 7,61 (per 1 mei 2009)¹</p> <p>Rijdend personeel dat als gevolg van dienst in het buitenland overnacht en geen gebruikmaakt van een gefaciliteerde maaltijd ontvangt een dienstgebonden vergoeding van € 19,64 per dienst.¹</p>

114 VERGOEDING INTREKKEN VRIJETIJDSAANSPRAKEN				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer ontvangt een vergoeding als vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken. Deze vergoeding wordt niet toegekend als het gaat om een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens een bereikbaarheidsdienst.		
2	Voorwaarden	<p>Werknemer die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 51 t/m 57 of in salarisgroep 58 en hoger en werkzaam is in roulerende dienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW/weekplanning vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF, RO¹, VD of K of • dienst valt geheel of gedeeltelijk samen met de uren van een dienst waarvan werknemer bij DW/weekplanning volledig was vrijgemaakt voor verlof, OT (overuren terug) of een andere vrijetijdsaanpak die in de plaats komt van een volledige dienst. <p>Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger en niet werkzaam in roulerende dienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW vastgelegde R of CO-dag of een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag. <p>Werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, krijgt deze vergoeding bovendien als een dienst begint op een bij DW/Weekplanning vastgelegde zogenaamde streepjesdag.</p>		
3	Hoogte	<p>Werknemer ontvangt voor het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpak € 79,96 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 80,36).</p> <p>Werknemer ontvangt voor het intrekken van een halve vrijetijdsaanpak € 39,99 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 40,19).</p>	NT	<p>Ma t/m vr: € 43,59 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 43,81)</p> <p>Za/zo/feestdagen: € 58,08 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010: € 58,37)</p>

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)												
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel									
1	Algemeen	<p>Overuren zijn uren die werknemer daadwerkelijk meer werkt in een week, verminderd met eventuele minuren*, dan het aantal uren dat in die week in het basisrooster is vastgelegd.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Basisrooster</th> <th>DW</th> <th>Daadwerkelijk gewerkt</th> <th>Levert op</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>C-A= Tijd</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. De uren die deeltijder meer dan 36 uur werkt worden aangemerkt als overuren. Zie voor de definitie van meeruren artikel 116 lid 3.</p> <p>* Minuren is het gemiddeld aantal uren per week dat het roostergemiddelde, gerekend over de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak, afwijkt van 36 uur.</p> <p>Minuren worden voorafgaande aan de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak bepaald en gebruikt bij de vaststelling van CO-tijd en overuren.</p>	Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op	A	B	C	C-A= Tijd		
Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op									
A	B	C	C-A= Tijd									
2	Gewerkte uren	<p>Gewerkte uren:</p> <p>Weektotaal: de feitelijk in die week gewerkte uren op basis waarvan voor werknemer de overuren worden vastgesteld. De tijd wordt toegerekend aan de week waarin de dienst begint.</p>	RP INT SP PLP S&V	De vaststelling van het urentotaal voor reserve-personeel vindt plaats per 2 weken. De vaststelling van het urentotaal voor niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotalen vindt plaats per 13 weken.								
			NSO	De vaststelling van het urentotaal vindt plaats op maandbasis.								
3	Weektotaal	<p>Weektotaal =</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arbeidstijd en 2. niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en 3. tussenliggende tijd tussen het eindstip van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst als deze 2 uur of minder bedraagt. (Eén dienst). <p>Verminderd met:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal. 	NT	Weektotaal =								
			RP INT SP S&V	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit 1. Als werknemer door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst niet kan verrichten, dan bedraagt per kalenderdag de arbeidstijd minstens het aantal uren van de roosterdienst 2. Als werknemer na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van de roosterdienst verricht, dan geldt als arbeidstijd voor deze kalenderdag 								

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)												
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel									
				<p>ten minste het aantal uren van de roosterdienst, minus dit niet verrichte deel. De diensten plus het daarbij behorende aantal uren moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.</p> <p>2. Dienstwijziging tijdens lopende dienst Als door een dienstwijziging de lopende dienst van werknemer moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt de arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.</p>								
4	Vergoeding overuren in tijd	<p>1. Werknemer ontvangt een compensatie in tijd voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster.</p> <p>2. De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen.</p> <table border="1" data-bbox="459 943 1205 1007"> <thead> <tr> <th>Basisrooster</th> <th>DW</th> <th>Daadwerkelijk gewerkt</th> <th>Levert op</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>C-A= Tijd</td> </tr> </tbody> </table>	Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op	A	B	C	C-A= Tijd	<p>NSR INT STN</p> <p>De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen. Als werknemer in salarisgroep 61-63 in een kalenderweek overuren heeft, dan worden er maximaal 2 gecompenseerd.</p>	<p>NSR</p> <p>Werknemer die gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 59-jarigen en ouder" kan niet van deze regeling gebruik maken.</p>
Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op									
A	B	C	C-A= Tijd									
			<p>STN SP PEW</p> <p>Werknemer die gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder" kan niet van deze regeling gebruik maken.</p>									
			<p>NT</p> <p>Overuren worden uitbetaald tegen uurloon, tenzij werknemer verzoekt om compensatie in tijd. In het laatste geval worden de overuren bijgeboekt bij de vrije tijdsaanspraken.</p>									
			<p>NSO</p> <p>Werknemer moet de opgebouwde overuren die in de voorafgaande kalendermaand zijn opgebouwd, uiterlijk compenseren in de kalendermaand daarna. Het compenseren van overuren heeft prioriteit boven het benutten van andere vrije tijdsaanspraken. Als compenseren in tijd niet lukt, worden de overuren uitbetaald, tenzij hierover schriftelijke afspraken tussen werkgever en werknemer worden gemaakt.</p>									

116 OVERUREN (VERGOEDING IN GELD)												
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel									
1	Vergoeding overuren in geld	<p>Werknemer ontvangt een toeslag in geld voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de bij de DW/weekplanning voorgeschreven diensten.</p> <p>Deeltijders komen eveneens voor deze toeslag in aanmerking, mits is voldaan aan het gestelde in lid 3.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Basisrooster</th> <th>DW/weekplanning</th> <th>Daadwerkelijk gewerkt</th> <th>Levert op</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>C-B= Geld</td> </tr> </tbody> </table>	Basisrooster	DW/weekplanning	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op	A	B	C	C-B= Geld	RP INT SP PLP S&V	Als werknemer lid is van de vrijwillige hulpverleningsorganisatie en de overuren zijn ontstaan door een uitrukdienst, dan worden de overuren tegen uurloon vergoed. Werknemer kan werkgever verzoeken om de overuren in tijd te compenseren.
Basisrooster	DW/weekplanning	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op									
A	B	C	C-B= Geld									
2	Hoogte vergoeding	€ 5,96 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 5,99).	NT	€ 6,38 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 6,41)								
			NSO	€ 5,18 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 5,20)								
3	Definitie meeruren	Voor deeltijders geldt een onderscheid tussen meeruren en overuren. Meeruren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven.										
4	Vergoeding meeruren in geld	Meergewerkte uren worden vergoed tegen het uurloon (vermeerderd met een percentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof). Indien mogelijk kan werkgever de meergewerkte uren in tijd compenseren.	NT	Over ieder meeruur wordt een toeslag van € 6,38 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 6,41).								

117 WERKEN OP FEESTDAGEN				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Als de dienst van werknemer begint op een feestdag, ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding. Voor deze vergoeding gelden als feestdag: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 Mei mits het een lustrumjaar is, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag.	NT	De vergoeding wordt ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur. Ook dan wordt de vergoeding eenmaal per feestdag toegekend.
2	Hoogte	€ 27,98 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 28,12).		
3	Voorwaarden	De vergoeding wordt eenmaal per feestdag gegeven.		

118 KWARTAALDAG				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	<p>Indien werknemer per kwartaal minder dan 6 maal de periode gelegen tussen zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur vrij is, wordt een extra vrije dag toegekend: de Kwartaaldag.</p> <p>De Kwartaaldag wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.</p>	SP PEW NSO STN S&V VP	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag.
			RP INT	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag, tenzij werknemer CO geniet in tijd.
			PLP RC	<p>Werknemer met een contactuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, met een inzet van ten hoogste 3 diensten per week en die voornamelijk wordt ingezet in het weekend heeft geen recht op een Kwartaaldag.</p> <p>Indien werknemer in een kwartaal 3 achtereenvolgende weken meer dan 3 diensten per week verricht is bovenstaande in dat kwartaal niet van toepassing.</p>
2	Kwartaaldag bij ziekte	De Kwartaaldag wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.	NT	De Kwartaaldag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

119 VERLENEN VAN DE DRIEWEEKELIJKSE RODE ZONDAG OF EEN KWARTAALDAG				
Art.	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Als werknemer recht heeft op de driewekelijkse vrije zondag (de omvang van deze driewekelijkse rustperiode bedraagt minimaal 36 uur en omvat de tijd gelegen tussen zondag 00.00 en maandag 04.00 uur) of op een kwartaaldag en deze kan niet worden verleend, dan ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding.	NT	Als werknemer recht heeft op een Rood Weekend of op een Kwartaaldag en deze kan niet worden verleend, dan ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding.
			NSO	Geen vergoeding.
2	Hoogte	De vergoeding bedraagt 8 maal het bruto uurloon.		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS REIZIGERS				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
120	NSR	Artikel 7: 662 BW	<p>1. Bij overdracht in welke vorm dan ook van een bedrijfsonderdeel dan wel een deel daarvan of een deel van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel, zal werkgever ervoor zorgdragen dat de betrokken werknemers overgaan met het werk naar de verkrijger, naar rato van de werkgelegenheid die overgaat. De rechten van werknemers bij overgang van onderneming, zoals beschreven en bedoeld in afdeling 8 boek 7 BW, worden daarbij als stelregel genomen, ook indien de werkzaamheden na de overgang niet volstrekt identiek zijn als voorafgaand aan de overgang.</p> <p>2. Voorafgaand aan een hier bedoelde overdracht zullen partijen bij deze CAO overleg voeren over de nadere invulling van de overgang van werkzaamheden en werknemers. Indien feiten en omstandigheden dit toelaten zullen werknemers die behoren tot het over te dragen (bedrijfs)onderdeel en/of gewoonlijk de over te dragen werkzaamheden verrichten en die vrijwillig willen overgaan naar de verkrijger de voorkeur genieten.</p>	
121	NSR	Loopbaanpaden	Zie Bijlage III	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS INTERNATIONAAL				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
122	INT	GSM-vergoeding		NS Int en Thalys Nederland NV
			Werknemer kan tot maximaal € 11,34 per maand ten behoeve van privé-gesprekken gebruikmaken van de hem tijdens zijn dienst beschikbaar gestelde mobiele telefoon.	
123	INT	Int/flexvergoeding		Roostergebonden personeel
1		Algemeen	Werknemer ontvangt een vergoeding voor iedere dienst die voldoet aan een van de volgende criteria: - dienstlengte is langer dan 10 uur of - dienst wordt vooraf gegaan door een dagelijkse rusttijd van minder dan 12 uur of - dienst heeft en arbeidstijd van meer dan 9 uur of - in de dienst wordt meer dan 4 uur aaneengesloten daadwerkelijk op de trein gewerkt (bijv. exclusief passagieren)	
2		Hoogte	€ 10,70 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 10,76) per dienst. Deze vergoeding wordt maximaal 1 maal per dienst toegekend.	
124	INT	Ophalen nachttreinen		Machinisten Benelux
1		Algemeen	Werknemer ontvangt voor "het aanreizen voor ophalen van nachttreinen" een vergoeding.	
2		Hoogte	€ 10,70 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 10,76)	
125	INT	Korte Narust ICE		
1		Algemeen	Werknemer ontvangt voor een dienst die wordt voorafgegaan door een geplande rusttijd van minder dan 10 uur in aanvulling op de Int/flexvergoeding die van toepassing is, een extra vergoeding toegekend die gelijk is aan de Int/flexvergoeding.	
2		Hoogte	€ 10,70 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 10,76)	
126	INT	Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder		Rijdend personeel NS Internationaal en Thalys Nederland N.V.
1		Algemeen	Werknemer van 50 jaar of ouder die een harde nachtdienst uitvoert, die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat, ontvangt hiervoor een vergoeding per gerealiseerde harde nachtdienst.	
2		Hoogte	€ 10,70 per 1 mei 2009 (€ 10,76 per 1 januari 2010)	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS INTERNATIONAAL - VERBLIJF IN HET BUITENLAND				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
127	INT	Overnachtingsvergoeding		Rijdend personeel NS Int. en Thalys NV
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland overnacht, ontvangt hiervoor een vergoeding per overnachting. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2		Hoogte	€ 28,93 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 29,07)	
128	INT	Vergoeding verlengde narust		Rijdend personeel NS Int.en Thalys Nederland NV
1		Algemeen	Werknemer die in het buitenland narust geniet van meer dan 14 uur, ontvangt hiervoor een vergoeding per overnachting. Deze vergoeding wordt verstrekt als compensatie van het inconveniënt onbetaald verblijf in het buitenland.	
2		Hoogte	€ 10,70 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 10,76), ingaande na 14 uur narust.	
129	INT	Telefoonvergoeding		Rijdend personeel NS Int.
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland overnacht, ontvangt hiervoor een telefoonvergoeding per overnachting.	
2		Hoogte	€ 16,71 per 1 mei 2009 ¹	
130	INT	Maaltijdvergoeding		Rijdend personeel NS Int.
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland overnacht en geen gebruik maakt van een gefaciliteerde maaltijd ontvangt een maaltijdvergoeding per dienst. Deze vergoeding vervangt de reguliere maaltijdvergoeding.	
2		Hoogte	€ 19,64 per 1 mei 2009 ¹	
131	INT	Koffievergoeding		Rijdend personeel NS Int.en Thalys NV
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst pauze geniet op een buitenlands station of op een grensstation zonder faciliteiten ontvangt hiervoor een vergoeding.	
2		Hoogte	€ 3,67 per dienst per 1 mei 2009 ¹	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS INTERNATIONAAL - VERBLIJF IN NEDERLAND BUITEN STANDPLAATS				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
132	INT	Overnachtingsvergoeding		Rijdend personeel NS Int. en Thalys NV
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst buiten standplaats overnacht, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2		Hoogte	€ 28,93 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 29,07)	
133	INT	Telefoonvergoeding		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst buiten standplaats overnacht ontvangt hiervoor een telefoonvergoeding per overnachting.	
2		Hoogte	€ 5,57 per 1 mei 2009 ¹	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
134	NT	Toelage gecertificeerde werkzaamheden		Technisch personeel tot en met salarisgroep 56
1		Algemeen	<p>Werknemer die aanvullend op zijn functie bepaalde gecertificeerde werkzaamheden uitvoert, ontvangt een toelage in de vorm van een 'ster':</p> <ul style="list-style-type: none"> - NDO (wielbandcontrole): 1 ster - Hoofdmonteur die ook werkzaam is op de kuilwielenbank: 1 ster - Structureel ingezet worden op tenminste drie standplaatsen: 1 ster - STEK (werken aan airco): 1 ster - Hoofd)monteur of storingsmonteur met beperkte rijbevoegdheid: 2 sterren - Medewerker asbest: 1 ster - Lassen aan dynamisch belaste onderdelen: 1 ster 	
2		Hoogte	<p>De toelage bedraagt € 60,82 per 1 mei 2009 (€ 61,12 per 1 januari 2010) per ster per maand. Werknemer heeft recht op maximaal drie sterren per maand.</p> <p>Met uitzondering van de ster voor het ingezet worden op tenminste drie standplaatsen, wordt de vergoeding in vijf jaar tijd afgebouwd volgens het volgende schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per 1 april 2010: € 50 - Per 1 januari 2011: € 40 - Per 1 januari 2012: € 30 - Per 1 januari 2013: € 20 - Per 1 januari 2014: € 10 <p>Verder geldt dat indien het toevoegen van de met een ster gewaardeerde werkzaamheden aan de functiebeschrijving leidt tot een indeling in een hogere salarisgroep, voor de desbetreffende werknemer de toekenning van de ster volgens de afbouwregeling vervalt.</p>	
135	NT	Schoonmaken verontreinigd materieel		
1		Algemeen	Werknemer die door reizigers bevuild materieel schoonmaakt ontvangt een vergoeding.	
2		Hoogte	€ 3,31 per 1 mei 2009 (€ 3,33 per 1 januari 2010) per schoongemaakt rijtuig.	
136	NT	Buitenlandvergoeding		
1		Algemeen	Werknemer die in opdracht van werkgever tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis in het buitenland verblijft, ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconvenient en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
2		Hoogte	€ 58,08 bruto per 1 mei 2009 (€ 58,37 per 1 januari 2010)	
137	NT	Vijfploegendienst		
1		Algemeen	<p>In afwijking van artikel 22, 23 en 102 lid 3 gelden voor werknemer met een contractduur van 36 uur die in een 2224-rooster (vijfploegendienst) werkt, evenals voor werknemer die gebruikt maakt van de werktijdverkorting oudere werknemer, onbetaald verlof of medische beperkingen heeft etc. de volgende bepalingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het basisrooster bevat een vast patroon van zes dagen werken in een gelijke spreiding van vroege, late en nachtdiensten gevolgd door een rustperiode van 95 uur. 2. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt in dit rooster 33,6 uren (33 uur en 36 minuten). Er is geen sprake van minuren. 3. Er is maximaal een half uur overlap tussen de diensten. 4. De rustperiode van 95 uur bestaat uit twee of drie R-dagen en één of twee "vrije dagen" (VD). Alleen met instemming van werknemer kan hiervan worden afgeweken. 5. Voor de R-dag gelden de normen zoals aangegeven in artikel 99 lid 6. 6. de VD heeft op zichzelf geen norm en wordt gegarandeerd bij weekplanning. 7. Indien een F op een VD valt, ontstaat recht op een CF. 	
138	NT	Toeslagen vijfploegendienst		
1		Hoogte	<p>Werknemer die in de vijfploegendienst werkt, heeft recht op de volgende vergoedingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vaste toeslag op het uurloon <p>Afhankelijk van de leeftijd van werknemer wordt maandelijks een per contractuur een vaste toeslag op het uurloon uitbetaald. De toeslag bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,81% voor werknemer t/m 49 jaar; - 2,30% voor werknemer van 50 jaar t/m 54 jaar (m.i.v. de week dat werknemer 50 jaar wordt); - 3,75% voor werknemer van 55 jaar of ouder (m.i.v. de week dat werknemer 55 jaar wordt). <p>De toeslag wordt stopgezet indien werknemer langer dan 28 kalenderdagen afwezig is. De telling hiervan vangt aan op de eerste dag na de laatst gewerkte dag. Bij hervatting van het werken in het rooster wordt de toeslag weer toegekend. De toeslag gaat niet mee in het garantie-inkomen, derving SAV en de pensioenopbouw.</p>	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
			<p>2. Vaste onregelmatigheidsvergoeding</p> <p>De vaste onregelmatigheidsvergoeding bedraagt per maand:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 654,48 per 1 mei 2009 - € 702,05 per 1 januari 2010 - € 719,10 per 1 mei 2010* <p>De vergoeding is pensioengevend en wordt bij de eerste twaalf maanden van ziekte doorbetaald. Na 12 maanden is DS van toepassing.</p> <p>Beide vergoedingen vervangen de aanspraken zoals aangegeven in artikel 109, 110, 118 en 119.</p> <p>* De verhoging per 1 mei 2010 wordt alleen uitgekeerd mits de target "NS punctualiteit" van 87,0% over 2009 wordt gehaald. Wordt de target niet gehaald, dan wordt deze verhoging per 1 november 2010 geëffectueerd.</p>	
2		Intrekken VD	Werknemer heeft recht op de vergoeding intrekken VTA bij intrekken van de VD na de weekplanning.	
3		Deeltijd	De deeltijdwerknemer die evenredig aan een voltijd werknemer vroeg, laat, nacht en weekenddienst draait, krijgt bovenstaande vergoeding naar rato van zijn deeltijdpercentage uitbetaald. Op overige deeltijdwerknemers zijn de reguliere CAO-bepalingen van toepassing.	
139	NT	Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer		
1		Algemeen	<p>Met ingang van 1 november 2009 geldt dat de roostergebonden werknemer die niet met gebruikmaking van openbaar vervoer op tijd aanwezig kan zijn voor aanvang dienst resp. na einde dienst op zijn woonadres kan komen, kan een tegemoetkoming in de kosten van eigen vervoer voor het woon-werkverkeer aanvragen;</p> <p>De bereikbaarheid per openbaar vervoer wordt - behoudens aperte onredelijkheid beoordeeld met behulp van de OV Routeplanner (http://www.9292OV.nl). Hierbij wordt uitgegaan van invoer woonadres en standplaatsadres. Verder geldt voor heen- en terugreis een voor- en/of natraject tot maximaal 10 km met eigen vervoer naar resp. van de OV-opstaphalte als passend.</p> <p>Indien bij gebruikmaking van openbaar vervoer sprake is van een wachttijd na aankomst op standplaats tot aanvang dienst resp. na einde dienst tot vertrek van standplaats naar de OV-halte is er sprake van bereikbaarheid per OV als deze in totaal maximaal 60 minuten per dag is.</p> <p>De afstand woonadres - standplaatsadres wordt vastgesteld met behulp van http://route.anwb.nl/routeplanner.</p>	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
2		Hoogte	De maximale afstand die voor de tegemoetkoming wordt meegenomen is 50 km enkele reis, waarbij geldt dat de eerste 10 km enkele reis voor eigen rekening komt. De tegemoetkoming bedraagt € 0,19 per km. De aanvraag in de tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op het basisrooster; indien bij incidentele afwijkingen werknemer een dienst heeft die volgens de voorwaarden in aanmerking komt voor de tegemoetkoming, kan werknemer voor die dienst eveneens een tegemoetkoming aanvragen.	
3		Overgangsregeling	Bij wijze van overgangsregeling geldt dat werknemer die op 1 november 2009 gebruik maakte van de reiskostenregeling uit de CAO NedTrain 2003, in plaats van bovenstaande regeling de reiskostenregeling CAO NedTrain 2003 kan voortzetten tot uiterlijk 1 mei 2011.	

NS OPLEIDINGEN				
Art.	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
140	NSO	Verblijf in conferentieoord		
1		Algemeen	Werknemer die een training geeft in een conferentieoord en daar overnacht, ontvangt een vergoeding indien sprake is van een training van minstens 3 dagdelen.	
2		Vergoeding	Werknemer ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de gewerkte uren van het 3e dagdeel. Daarnaast ontvangt werknemer een toeslag van € 25,57 per 1 mei 2009 (per januari 2010 € 25,70).	
141	NSO	Verhogen loon		
			<p>1. Een verhoging van een of meer treden kan worden toegekend als de functievervulling daartoe aanleiding geeft. Dit kan op iedere moment van het jaar. In ieder geval zal door de leidinggevende in de maanden oktober en november van ieder jaar worden vastgesteld of werknemer in aanmerking komt voor een hogere trede per 1 januari van het daarop volgende jaar.</p> <p>2. Met werknemer van wie het functioneren nog geen aanleiding geeft voor een hogere trede zal een functievervullingsgesprek worden gevoerd. Ontwikkelpunten zullen nauwkeurig worden benoemd en er zal een plan worden overeengekomen waardoor een verbetering kan worden bereikt.</p>	
142	NSO	Vrije uren		
			<p>Werknemer heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:</p> <p>ingående het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:</p> <p>t/m 39 jaar 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur;</p> <p>40 t/m 44 1,45 maal de contractuele arbeidsduur;</p> <p>45 t/m 49 1,65 maal de contractuele arbeidsduur;</p> <p>50 t/m 54 2,45 maal de contractuele arbeidsduur;</p> <p>Vanaf 55 3,05 maal de contractuele arbeidsduur.</p>	
143	NSO	Buitenlandvergoeding		
1		Algemeen	Werknemer die in opdracht van werkgever tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis in het buitenland verblijft, ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2		Hoogte	€ 58,08 per 1 mei 2009 (per 1 januari 2010 € 58,37)	

Bijlage I

Mededeling arbeids- en rusttijden: de Donderdagse Weekindeling NSR, INT

Het dienstrooster is de basisafpraak tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is. Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafpraak overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16:00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt. De R* zal niet meer gehanteerd worden. Decentrale regelingen waarin de R* (of onder een andere benaming) is geregeld worden conform deze CAO aangepast, evenals de bepalingen die hieraan gekoppeld zijn wat betreft de procedure die gehanteerd wordt bij het verschuiven van arbeids- en rusttijden bij Donderdagse Weekindeling.

Na de Donderdagse Weekindeling

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt. De werkgever mag wel na de DW:

- a. de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;
- b. kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

Amplitudediensten

Amplitudediensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvangstijd wordt bij DW bekendgemaakt. Indien de inhoud van de dienst daartoe aanleiding geeft kan werkgever, in overleg met betrokken werknemer, daarvan afwijken. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

Ruilen diensten

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met toestemming van de werkgever. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze CAO.

Bijlage II

Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain

Arbeids- en rusttijden worden vier weken van tevoren bekend gemaakt. Bij de weekplanning, uiterlijk op vrijdag om 12.00 uur, worden eventuele afwijkingen van het basisrooster voor de daarop volgende week bekend gemaakt. Andere wijzigingen vinden alleen plaats bij calamiteiten.

Het weekrooster gaat in op maandag 00.00 uur en duurt tot en met zondag 24.00 uur. De werknemer wordt geacht kennis te nemen van de weekplanning.

De rustdagen worden 28 dagen van tevoren gegarandeerd. Behoudens calamiteiten worden de rustdagen gegarandeerd verleend. Het "contract" met werknemer ontstaat voor wat de rustdagen betreft 28 dagen van tevoren. Afwijkingen van dit "contract" zijn slechts mogelijk bij calamiteiten, of na instemming van werknemer, of op verzoek van werknemer. Ingeval van een bereikbaarheidsdienst op een rustdag, blijft het mogelijk om opgeroepen te worden.

De vrijetijdsaanpakken (VTA) zullen 28 dagen van tevoren worden ingeroosterd. Het "contract" voor de niet-gegarandeerde VTA ontstaat bij de weekplanning (vrijdag 12.00 uur). Afwijkingen van de in de weekplanning opgenomen VTA zijn slechts mogelijk bij calamiteiten en na instemming of op verzoek van werknemer.

Voor reservediensten zal 28 dagen van tevoren worden aangegeven wat voor soort dienst dit vermoedelijk zal worden (vroeg, laat, nacht). Werknemer met een reservedienst kan hieraan geen rechten ontlenen. Wel zal een afwijking pas na overleg met werknemer plaatsvinden. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat dit overleg tijdig plaatsvindt. Zij kunnen nadere afspraken maken over hoe dit overleg tot stand komt. De reservediensten worden definitief "gecontracteerd" bij de weekplanning. Hierbij wordt aangegeven of er sprake is van een vroege, late of nachtdienst. Voor reservediensten zal geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid de dagelijkse rust van 11 naar 8 uren in te korten

Bijlage III

Loopbaanpaden NS Reizigers

Algemeen

De functiegroep waarin de bestemmingsfunctie is ingedeeld is bepalend voor de salarisgroep waarin werknemer geplaatst gaat worden. Alvorens werknemer in deze salarisgroep wordt ingedeeld dient werknemer ervaring in deze functie op te doen en daarin positief beoordeeld te worden.

Bij een extern geworven werknemer vindt bevordering naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctiegroep op z'n vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Bevordering van een intern geworven werknemer ligt in de periode drie maanden tot een jaar na aanvang functie. Deze richtlijn geldt niet voor de bestemmingsfuncties servicemedewerker, hoofdconductor en machinist. Voor werknemers in deze functies wordt in dit hoofdstuk het loopbaanpad beschreven dat zowel bij interne als bij externe werving gevolgd wordt, m.a.w., de aspirant begint in de vermelde aannemings-salarisgroep. In geval van externe werving kan het voorkomen dat werknemer marktconform, op het salarisniveau van de bestemmingsfunctie, wordt aangenomen. Op momenten dat bevordering volgens het loopbaanpad aan de orde is dient er een functievervullingsgesprek plaats te vinden zoals bedoeld in hoofdstuk 6 van deze CAO. Voor bevordering moet er sprake zijn van een positieve beoordeling.

1 Hoofdconductor

Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de hoofdconductor geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede spreek- en schrijfvaardigheid van de Nederlandse taal en een goede spreekvaardigheid in de Engelse taal.

Loopbaanpad

Aannemings-salarisgroep : sg 54

Bestemmings-salarisgroep: sg 56

Bevorderingstermijn:

a van sg 54 naar sg 55 na 3 jaar mits geslaagd voor de basisopleiding en voor Engels.

b van sg 55 naar sg 56 na 3 jaar mits geslaagd voor 2e taal.

Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat werknemer aspirant hoofdconductor sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Indien een aspirant hoofdconductor zakt voor een of meer onderdelen van de

basisopleiding dan krijgt werknemer 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden. In bijzondere omstandigheden krijgt werknemer een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolopleidingen. Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant hoofdconductor. Betreft het een intern aangetrokken aspirant hoofdconductor dan wordt werknemer teruggeplaatst in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Binnen 1 jaar na het slagen voor de basisopleiding dient (indien nodig) een cursus Engels gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconductor 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Een cursus voor de tweede taal gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconductor 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Een (aspirant) hoofdconductor, die over voldoende kennis van Engels en Duits of (Frans) beschikt, behoeft geen talencursussen te volgen. In plaats hiervan krijgt werknemer een boekje met spoorweguitdrukkingen in de betreffende vreemde taal uitgereikt. Van werknemer wordt verwacht, dat dit boekje in "eigen " tijd wordt bestudeerd. Na 3 maanden wordt werknemer getoetst op de kennis van de uitdrukkingen.

Wordt bij het herexamen van de vervolopleiding en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfunctie van het loopbaanpad ("2e man").

NB: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

2 Machinist

Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de machinist geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede Nederlandse taalvaardigheid (lezen, begrijpen, spreken).

Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep : sg 54

Bestemmingssalarisgroep: sg 57

Bevorderingstermijn:

a van sg 54 naar sg 55 na 1½ jaar mits geslaagd voor de basis leerweg machinist volledig bevoegd;

b van sg 55 naar sg 56 na 2½ jaar mits geslaagd voor de Continue Herinstructie Machinisten (CHM);

c van sg 56 naar sg 57 na 5 jaar mits geslaagd voor de CHM

NB:-Indien de machinist tijdens het loopbaanpad applicaties volgt in verband met nieuw materieel op standplaats moet werknemer slagen voor de daaraan verbonden toetsen.

Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat werknemer aspirant machinist sg 54 is, beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst. Indien een aspirant machinist zakt voor een of meer onderdelen van de basisopleiding dan krijgt werknemer 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden. In bijzondere omstandigheden krijgt werknemer een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolgopleidingen.

Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant machinist. Betreft het een intern aangetrokken aspirant machinist dan wordt werknemer terugplaatst in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfs onderdeel van herkomst.

Aanvullende voorwaarde voor bevordering, na 1½ jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Indien het leertraject volledig bevoegd machinist niet in de daarvoor aangewezen periode kan worden aangeboden door een bij NSR gelegen oorzaak, zal, bij het succesvol afronden van dit leertraject op een later moment, bevordering met terugwerkende kracht tot 1½ jaar na de start van het loopbaanpad plaatsvinden.

Voorwaarde voor bevordering, na 2½ jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Werkzaam als volledig bevoegde machinist heeft werknemer 1 keer per jaar de CHM gevolgd en met succes afgesloten. Indien nodig krijgt werknemer 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 5 jaar, van sg 56 naar sg 57 is:

- In de voorafgaande periode dient 1 keer per jaar de CHM gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt werknemer 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Wordt bij het herexamen van de vervolgopleiding, de eventuele applicatietoetsen

en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfuncties van het loopbaanpad.

NB: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

3 Servicemedewerker

De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.

- Aanneme in salarisgroep 54

Bevordering naar salarisgroep 55 van intern geworven werknemers ligt in de periode tot één jaar na aanvang functie.

Bij extern geworven werknemers die starten als servicemedewerker vindt bevordering naar salarisgroep 55 op zijn vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Voor zowel intern als extern geworven werknemers geldt als voorwaarde voor bevordering:

- succesvolle afronding van de opleiding servicemedewerker;
- voldoen aan alle functievereisten, vast te stellen in een functioneringsgesprek.

9 CAO Sociale innovatie

1 Juridische status afspraken

De afspraken zoals neergelegd in dit hoofdstuk hebben de status van een CAO-regeling en gelden voor alle bedrijven zoals genoemd in de aanhef van hoofdstuk 1. Deze afspraken gelden van 1 april 2007 tot 1 april 2012.

2 Projectbureau Sociale Innovatie

Het projectbureau Sociale Innovatie wordt voor de duur van de CAO voortgezet.

3 Sociale innovatie

1. De sociale innovatie waaraan partijen willen werken betreft met name de inzetbaarheid van werknemer, het bevorderen van diversiteit, het ontwikkelen van de organisatie en van leidinggevenden.
2. CAO-partijen verwachten dat het NCSI (Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie, een initiatief van instellingen van werkgevers, werknemers en onderzoekers ter bevordering en initiëring van management, organisatie en arbeid) een belangrijke bijdrage kan leveren aan ontwikkelingen in de komende jaren.
3. Werkgever zal het NCSI in 2009 ondersteunen met een financiële bijdrage van € 50.000 en een actieve inbreng leveren in de activiteiten. Partijen zullen nader bespreken of er nog andere mogelijkheden tot ondersteuning zijn.

4 Focus tot en met 31 oktober 2010

De focus zal gedurende de looptijd van de CAO liggen op borging van de diverse initiatieven diep in de organisatie, met name op werkplekniveau. Een belangrijke focus ligt op het toewerken naar evenwichtige arbeidsrelaties waarin werknemers de regie kunnen nemen op hun eigen ontwikkeling en inzetbaarheid.

5 Inzetbaarheid werknemer

1. Werkgever wil werknemer boeien en binden aan het bedrijf. Om dit te bewerkstelligen is het investeren in werknemer een strategische prioriteit. Werkgever voorziet de komende jaren een bestendige groei van reizigerskilometers, waardoor zij ten tijde van de totstandkoming van deze CAO geen reorganisaties voorziet.
2. Werkgever verwacht, op grond van het bepaalde in lid 1, werknemer met een vast dienstverband uitzicht te kunnen geven op bestendigheid van zijn dienstverband met NS in de toekomst.
3. CAO-partijen vinden een brede inzetbaarheid van alle werknemers binnen NS van belang evenals hun ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectief. In dit kader zal speciale aandacht worden besteed aan gespecialiseerde functies zoals hoofdconductor en machinist. Daarom en mede gelet op bestendige voortzetting van de arbeidsrelatie bij NS mag van werknemer flexibiliteit worden verwacht

terzake van zijn inzet en zijn werkzaamheden. Flexibele inzetbaarheid is daarmee niet vrijblijvend, hoewel vrijwilligheid van werknemer wordt uitgegaan.

4. In het bijzonder wordt flexibele inzetbaarheid verwacht van servicemedewerkers, medewerkers mobiele controle en hoofdconducteurs in treinen en stations, ook binnen een dienst.
5. Bij NedTrain zullen verdere afspraken worden gemaakt over het thema flexibiliteit naar plaats, tijdstip en inhoud van de werkzaamheden.
6. De medezeggenschap is partij bij de uitwerking van deze principes en behoudt waar nodig het primaat.

6 Ontwikkelings- en inzetbaarheidsgesprek

Gedurende de looptijd van de CAO zal met in ieder geval 50% van de werknemers, niet zijnde leidinggevenden een gesprek worden gevoerd over de ontwikkeling en inzetbaarheid van de betreffende werknemer. Ook met leidinggevenden zal een dergelijk gesprek gevoerd worden.

7 Loopbaancentrum

Het Loopbaancentrum zal zich, naast haar bestaande taken, nadrukkelijk ontwikkelen in de richting van een advies- en kenniscentrum, waar werknemer terecht kan voor professioneel advies over en begeleiding bij de ontwikkeling van zijn loopbaan. De bekende taak voor bemiddeling van boventalligen en re-integratie van arbeidsgehandicapten blijft bestaan.

8 Functie- en loopbaanmogelijkheden

Er wordt onderzoek gedaan naar loopbaanwensen, variatie mogelijkheden in het werk en de daarbij behorende ontwikkelpaden van de diverse groepen. De onderzoeksopzet wordt uiterlijk in december 2009 door partijen besproken in het vakbondsoverleg.

9 EVC

1. EVC (Erkenning Verworven Competenties) beoogt erkenning, waardering en ontwikkeling van wat werknemer heeft geleerd op school, privé en/of op het werk. Wanneer dit plaatsvindt aan de hand van een erkende standaard kan dit werknemer certificaten of zelfs een MBO- of HBO-diploma opleveren. Werkgever is bereid inspanningen voor zowel zgn. direct als indirect personeel, op dit terrein te doen.
2. Als werknemer op basis van het EVC-traject werkgever verzoekt een opleiding te mogen volgen, zal werkgever op dit verzoek in de geest van de regeling loopbaanbeleid en employability handelen.

10 Leiderschap/Management Development

1. CAO-partijen zullen regelmatig overleg voeren over het thema leiderschap binnen NS. Tijdens het reguliere vakbondsoverleg zal het onderwerp Management Development worden besproken waardoor meer transparantie ontstaat over het bestaande beleid, de behaalde resultaten en de doelstellingen voor komende jaren.
2. Aandachtspunt is dat werknemer vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in het bedrijf invloed neemt om deze te verbeteren. Van werkgever wordt verwacht dat hij werknemer daartoe stimuleert en in staat stelt, waarbij inhoudelijke kennis van het vak van werknemer van belang is.

11 Creativiteitsstage

1. Door middel van het lopen van een creativiteitsstage kan werknemer zijn blik verfrissen en opgedane indrukken en ervaringen gebruiken in zijn eigen of een andere toekomstige functie.
2. Werknemer heeft de keuze om (een betaalde) stage te lopen binnen NS, bijvoorbeeld op een andere afdeling, of ook bij een maatschappelijke organisatie in de vorm van vrijwilligerswerk.
3. Na de stage keert werknemer terug in zijn eigen functie.
4. Werkgever spant zich in deze stages mogelijk te maken.
5. De stage wordt in overleg met leidinggevende gelopen.
6. Werkgever ontwikkelt een plan van aanpak voor de stages. Over dit plan van aanpak worden nadere afspraken gemaakt in het vakbondsoverleg.

12 Onderzoek leeftijdsbewust beleid

Partijen willen een verkenning doen van ouderen- naar leeftijdsbewust beleid. Uitgangspunt van deze verkenning is dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen (blijven) geven. Uitgangspunt is dat het onderzoek uiterlijk 1 januari 2010 is afgerond. Partijen bespreken de uitkomst van het onderzoek.

10 CAO Sociale Eenheid NS

Algemeen

1 Begripsbepalingen

Sociale Eenheid NS: een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen de volgende rechtspersonen en/of organisatorische eenheden:

- a NS Groep NV te Utrecht
- b NS Reizigers BV te Utrecht
- c NS Stations BV te Utrecht (NS Poort)
- d NedTrain BV te Utrecht
- e NS Internationaal BV te Utrecht (Hispeed)
- f NS Opleidingen BV te Utrecht
- g Thalys Nederland NV te Utrecht
- h ProRail BV te Utrecht
- i SPF Beheer BV te Utrecht
- j DeltaRail BV te Utrecht
- k NedRailways BV te Utrecht

CAO: elke door één van werkgevers met de door haar erkende vakorganisaties afgesloten CAO, dan wel een (branche-)CAO waarbij een bedrijf zich aansluit.

Samenlevingsverbanden:

1. Werkgever die behoort tot de Sociale Eenheid NS erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie werknemer samenleeft, indien zij:
 - a. beiden ongehuwd zijn;
 - b. geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn;
 - c. geen broer(s) en/of zuster(s) zijn;
 - d. een gemeenschappelijke huishouding voeren;
 - e. een door werkgever voorgeschreven modelverklaring hebben ingeleverd;
 - f. een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken;
 - g. een der onderstaande overeenkomsten overleggen waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt:
 - een samenlevingsovereenkomst
 - een vaststellingsovereenkomst al dan niet onderdeel van een andere overeenkomst
 - een verblijfsbeding
 - een verklaring van een notaris dat hij een samenlevingsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst of verblijfsbeding heeft opgesteld en verleden
 - in enkele gevallen een kansovereenkomst

- in enkele gevallen een maatschapsovereenkomst.

De desbetreffende overeenkomst c.q. het verblijfsbeding moet blijken uit een akte die is opgesteld en verleden door een notaris, of uit een onderhandse akte aan de voet waarvan een notaris verklaart de echtheid van de handtekeningen gecertificeerd te hebben.

2. Werkgever behandelt werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overlegd en voorzover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
3. Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
4. De erkenning vervalt, zodra werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.

2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS

1. Indien werknemer ontslag neemt bij een werkgever van de Sociale Eenheid NS en in dienst treedt bij een andere werkgever van de Sociale Eenheid NS dan blijft deze CAO onverkort van toepassing maar gaat met ingang van de indiensttredingsdatum voor werknemer de CAO van de nieuwe werkgever gelden.
2. Bij een wijziging van werkgever, zoals bedoeld in lid 1, gelden de volgende bepalingen:
 - indien werknemer bij de afstaande werkgever een contract heeft voor onbepaalde tijd dan krijgt werknemer bij de nieuwe werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd;
 - bij overgang is er geen sprake van een proeftijd;
 - op verzoek van werknemer kunnen de bij de afstaande werkgever opgebouwde verlofrechten van het lopend kalenderjaar worden meegenomen;
 - de jubileumdatum wordt, voorzover het betreft het fiscale aspect (jubileumuitkering), meegenomen;
 - de jubileumdatum wordt, wat betreft het anciënniteitsaspect, meegenomen, tenzij bij de nieuwe werkgever of bij het nieuwe bedrijfsonderdeel eigen specifieke afspraken bestaan over de anciënniteitsbasis. In dat laatste geval gelden die afspraken.

3 Uitlenen personeel

1. Uitlening van werknemer aan een niet tot de Sociale Eenheid NS behorende onderneming waarvan een onderdeel van de Sociale Eenheid NS aandeelhouder is, is toegestaan. Hierbij blijft deze CAO, met zijn bijlagen en de van toepassing zijnde bedrijfs-CAO, voor werknemer gelden. Afwijken van dit lid is mogelijk als

CAO-partijen dit overeenkomen dan wel, bij gebreke aan overeenstemming tussen partijen, werknemer daarmee instemt.

2. Uitleenen van werknemer aan een andere onderneming dan in lid 1 bedoeld is mogelijk als werknemer daarmee instemt.

4 Overdracht van activiteiten

CAO-partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van deze CAO geen overdracht van activiteiten zal plaatsvinden door één van bij tot de Sociale Eenheid betrokken vennootschappen aan een andere vennootschap waarin NS zeggenschap heeft dan wel zal verkrijgen, dan wel via een minderheidsdeelneming of gehele verkoop, alvorens er tussen CAO-partijen behorende bij de Sociale Eenheid resultaatgericht overleg is gevoerd over overgangsmatregelen. Tevens is met de nieuwe werkgever resultaatgericht overleg gevoerd over de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsvoorwaarden in het kader van de overgang.

Afspraken voor de Sociale Eenheid NS

5 Algemeen

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers behorend tot de Sociale Eenheid, tenzij tussen CAO-partijen bij een CAO andere afspraken zijn gemaakt die één of meerdere van deze bepalingen expliciet vervangen.

6 Functiewaardering

1. CAO-partijen bij een bedrijfs-CAO zullen voor het vaststellen van functiezwaartes één of meerdere algemeen erkende functiewaarderingssystemen overeenkomen.
2. Worden geen expliciete afspraken gemaakt conform lid 1, dan zal het ORBA-systeem en/of het Hay-systeem worden toegepast. Voor een beschrijving van het ORBA-systeem, zie hoofdstuk 12, bijlage 7 van de CAO, voor een beschrijving van het Hay-systeem zie hoofdstuk 12, bijlage 8 van de CAO.

7 Ziektekostenverzekering

1. Werkgever sluit een collectieve basisverzekering en een collectieve aanvullende verzekering af bij één of meerdere ziektekostenverzekeraars.
2. Een eventuele korting, te verkrijgen op de basisverzekering voor werknemer die daaraan deelneemt, wordt gebruikt voor reductie van de premie van de aanvullende verzekering. Financieringsbronnen voor de aanvullende verzekering zijn in ieder geval de te onderhandelen korting op de basispremie en de huidige werknemerspremie voor een aanvullende verzekering.

8 Spaarloonregeling

De spaarloonregeling is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 10 van de CAO.

9 Scholings- en Wervingsfonds

1. Voor de Sociale Eenheid NS bestaat er een paritair bestuurde Stichting Scholing en Werving.
2. Jaarlijks vult de Sociale Eenheid NS op 1 april het saldo (vermogen op 1 april minus de aangegane verplichtingen) van de Stichting aan tot een bedrag van € 158.825. De gelden van de Stichting worden aangewend voor het bekostigen van (doorstroom) projecten die de werkgelegenheid bevorderen voor groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals (herintredende) vrouwen, vroegtijdige schoolverlaters en allochtonen. Uit die gelden kan tevens de helft van de kosten voor de cursus "Nederlands op de werkvloer" worden bekostigd.
3. CAO-partijen richten zich op verruiming van de bestedingscriteria van de Stichting Scholing en Werving; daarbij is aanwending van gelden buiten NS een bespreekbare optie.

10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden

1. Werknemer heeft aanspraak op reisfaciliteiten onder door de NV Nederlandse Spoorwegen vast te stellen voorwaarden.
2. Deze voorwaarden zijn neergelegd in Reisfaciliteiten NS (zie hoofdstuk 12, bijlage 6 van de CAO).
3. Werknemer die kiest voor de minimum reisfaciliteiten (een trajectkaart voor woon-werkverkeer) is geen bijdrage verschuldigd.
4. Werknemer die kiest voor faciliteiten boven het minimum is een door werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
5. Aan werknemer die heeft gekozen voor faciliteiten bedoeld in lid 1, kunnen, overeenkomstig genoemde voorwaarden, voor ieder tot zijn huishouding behorend gezinslid (zie hoofdstuk 12, bijlage 6) voor het maken van particulieren reizen reisfaciliteiten worden verstrekt. Daarvoor is een door de werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
6. Voor zover gezinsleden tevens aanspraken kunnen doen gelden op reisfaciliteiten krachtens overheidsregelingen zal de verstrekking van reisfaciliteiten voor de desbetreffende gezinsleden uit hoofde van dit artikel worden opgeschort.

11 Sociaal Plan

In hoofdstuk 11 is de CAO Sociaal Plan per 1 januari 2009 opgenomen.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

12 Extra zorgdag

Werknemer krijgt per kalenderjaar van werkgever 8 uur extra beschikbaar voor zorg. Daarnaast geldt dat vanaf de tweede ziekmelding tot en met de vijfde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar de eerste ziektedag (8 uur) wordt gekort op het verlof van werknemer. Indien werknemer verzuimt als gevolg van een bedrijfsongeval (hiervan is in ieder geval sprake indien de Arbeidsinspectie/bedrijfsarts moet worden ingelicht) of vanwege een verzuim dat direct samenhangt met een chronische ziekte (naar oordeel bedrijfsarts) worden geen dagen ingehouden. Voor werknemer die in deeltijd werkt, gelden de in dit artikellid genoemde dagen naar rato.

13 Aanspraken tijdens ziekte

1. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte ontvangt werknemer die door ziekte zijn arbeid niet (volledig) kan verrichten, 100% van het loon, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant om te re-integreren.
2. Na de eerste 52 weken van ziekte heeft werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, aanspraak op 90% van het naar tijdsruimte vastgesteld loon over de niet-gewerkte uren, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie. Over de gewerkte uren ontvangt werknemer 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
3. Onder het begrip loon wordt in lid 1 en 2 verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
4. Op de in lid 1 en 2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle, aan werknemer toegekende nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht, eventueel met terugwerkende kracht.
5. Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1, 2 en 4 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

Arbeitsongeschiktheid

14 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering: inkomensverzekering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid

Werknemer met een (WGA-)arbeidsongeschiktheidspercentage (WGA: werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) van 35% of meer ontvangt, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie:

- a. Gedurende de loongerelateerde fase in de WGA: over de niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
- b. In geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft: over niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.

17 Einde loongerelateerde WGA fase

Voor werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% geldt bij voldoende re-integratie-inspanningen het volgende. Als werknemer een maand voor het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk gedeeltelijk hervat heeft, maar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, biedt werkgever met ingang van die maand aan het aantal uren werk uit te breiden tot 50% van zijn restcapaciteit. Als werknemer deze uitbreiding accepteert, komt hij in aanmerking voor aanvulling van zijn loon zoals voor de WGA-situatie in artikel 16 sub b is beschreven.

18 Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%

Werknemer die een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% heeft, ontvangt in:

- het derde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 90% over niet gewerkte uren;
- het vierde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 80% over niet gewerkte uren;
- het vijfde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 70% over niet gewerkte uren;
- het zesde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 60% over niet gewerkte uren;
- het zevende "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct

- voorafgaande aan zijn ziekte, 50% over niet gewerkte uren;
- de volgende "ziektejaren": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte.

19 Aanvraag WIA-uitkering

Werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van de wet WIA.

20 Begrip loon

Onder het begrip loon wordt in de artikelen 16, 17 en 18 verstaan: de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.

21 Ontslag

Ingeval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen ingeval:

- a werknemer zich niet of slechts beperkt heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven of
 - b werkgever aantoonbaar dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is.
- In deze gevallen zal werkgever zolang het dienstverband voortduurt minimaal 75% van het loon uitbetalen dat werknemer direct voorafgaand aan zijn ziekte verdiende.

22 Eenmalige uitkering bij ontslag

1. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer genoemd in artikel 21 onder b, heeft recht op een eenmalige uitkering.
2. De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 3 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WGA-fase, verminderd met 70% van het dagloon WIA over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.

23 Informatieplicht

Werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA.

24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever is niet tot de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingendrechtelijke

verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.

2. Werkgever zal echter de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

25 Overgangsregeling

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO valt, blijft de regeling gelden die is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 11 van deze CAO.

Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling

26 Pensioenregeling

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds. Op basis hiervan verkrijgt werknemer pensioenrechten bij het Spoorwegpensioenfonds en is de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds maatgevend voor de hoogte van het pensioen.
2. De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds bedraagt jaarlijks een vast percentage van de loonsom. Dit percentage stijgt volgens een pad naar 20 % van de pensioengrondslag. Werkgever is niet gehouden tot een hogere pensioenbijdrage dan 20 % van de pensioengrondslag of tot bijstortingen bij tekorten in het Spoorwegpensioenfonds.
3. Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt ieder jaar 1/3 gefinancierd door werknemer en 2/3 door werkgever. Hiertoe wordt op het pensioengevend inkomen bij werknemer een pensioenbijdrage ingehouden. Deze pensioenpremie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen de franchise uit de pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen overschrijdt.

27 VUT-regeling Sociale Eenheid NS

Met ingang van 1 januari 1999 is de VUT-regeling Sociale Eenheid NS beëindigd. Voor werknemer, die behoort tot het gesloten bestand van uitkeringgerechtigden, alsmede voor andere geïnteresseerden is de regeling verkrijgbaar bij de Concernstaf P&O Arbeidszaken.

28 Overgangsregeling VUT en pensioen (OVUT)

1. Werknemer die 40 dienstjaren bij NS heeft, kan uiterlijk tot en met 2015, mits voldaan wordt aan een aanvullende voorwaarde betreffende zijn leeftijd, gebruik

maken van een overgangsregeling VUT-pensioen.

2. De aanvullende voorwaarde voor de leeftijd luidt:
 - in de jaren 1999 t/m 2001 geldt een minimale leeftijd van 55 jaar;
 - in de jaren 2002 t/m 2004 geldt een minimale leeftijd van 56 jaar;
 - in de jaren 2005 t/m 2007 geldt een minimale leeftijd van 57 jaar;
 - in de jaren 2008 t/m 2010 geldt een minimale leeftijd van 58 jaar;
 - in de jaren 2011 t/m 2015 geldt een minimale leeftijd van 59 jaar.
3. Na ontslag wordt eerst berekend welke korting werknemer op zijn pensioen ondergaat indien werknemer zelf de periode van ontslag tot 61 zou financieren door zijn pensioen eerder te laten ingaan.
4. Door NS wordt deze korting voor 2/3e deel gecompenseerd, zodat werknemer uiteindelijk 1/3e deel zelf financiert.
5. Werknemer kan langer blijven werken dan het moment waarop hij 40 dienstjaren bereikt.
6. Na ontslag met deze regeling vindt geen pensioenopbouw meer plaats.
7. De uitkering tijdens zowel de overgangsregeling (tot 61 jaar) als in de overige pensioentijd (van 61 tot 65 jaar) heeft een minimale hoogte van 75% van het laatst genoten bruto inkomen in actieve dienst.
8. De uitkering voor werknemer aan deze overgangsregeling heeft vanaf 65 jaar een minimale hoogte van 70% van het laatst genoten bruto inkomen in actieve dienst.
9. De leden 1 tot en met 8 gelden voor werknemer die geboren is vóór 1950.
10. Per 1 januari 2006 is voor werknemer die geboren is na 1949, de fiscale wetgeving gewijzigd, waardoor een 1 op 1 voortzetting van de oude afspraken niet mogelijk is. De rechten genoemd in de leden 1 tot en met 8 van dit artikel worden gerespecteerd, zij het onder een andere constructie. Voorwaarde is dat werknemer, in tegenstelling tot lid 5 van dit lid, vooraf instemt met een einde van de arbeidsovereenkomst op de oorspronkelijke datum waarop van de overgangsregeling VUT-pensioen gebruik kan worden gemaakt. Aan werknemer die hiervoor in aanmerking komt, is in 2005 een individueel voorstel gedaan.

29 Neveninkomsten tijdens OVUT

Neveninkomsten uit/in verband met arbeid ter hand genomen op of na de dag die gelegen is 1 jaar voor ontslagdatum worden in mindering gebracht op de financiële bijdrage van NS op basis van deze regeling.

11 CAO Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan wordt door partijen gezien als een regeling, van toepassing op werknemers die vallen onder de werking van de CAO Sociale Eenheid NS en die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel dat reorganiseert of waarin werknemers anderszins boventallig raken. Partijen willen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk vermijden door het bemiddelen van werk naar werk centraal te stellen. Vanaf het moment dat werknemer boventallig is verklaard, is sprake van een tweesporenbeleid, dat wil zeggen dat de bemiddeling zich richt op het vinden van werk binnen of buiten de Sociale Eenheid NS.

Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk als een verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Van beiden wordt maximale inspanning verlangd.

1 Juridische status

Dit Sociaal Plan heeft de status van een CAO-regeling en geldt voor alle bedrijven die aangesloten zijn bij de Sociale Eenheid NS. Dit Sociaal Plan geldt van 1 januari 2009 tot en met 31 maart 2011.

2 Meldingsplicht van de werkgever

1. Dit plan is van toepassing op reorganisaties binnen de Sociale Eenheid NS. Is een reorganisatie aan de orde, dan meldt werkgever deze aan bij de vakorganisaties conform de bepalingen van de Gedragscode bij Reorganisaties (zie bijlage bij het Sociaal Plan).
2. Werkgever nodigt de vakorganisaties uit voor een oriënterend gesprek aan de hand van de Gedragscode en dit plan. Werkgever en de vakorganisaties maken, als een van de partijen dat wenst, afspraken over de begeleiding als bedoeld in artikel 22 onder g (begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg). Werkgever verschaft de informatie die nodig is om een goed beeld van de reorganisatie te verkrijgen. Hiertoe behoren een formatieplan en een overzicht van de actuele personeelsbezetting in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder en daar binnen in diensttijdvolgorde. Hij geeft, na een hierop gericht overleg met vakorganisaties, de grenzen van het verandergebied aan alsmede de arbeidsplaatsen die komen te vervallen. Werkgever geeft regelmatig informatie over het verloop van de reorganisatie met het oog op de uitvoering van dit plan.

3 Boventalligheidverklaring

1. Kwantitatief boventallig
Aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 2 en de daarover gemaakte afspraken, bepaalt werkgever welke werknemer(s) boventallig word(en)t.
2. Proces boventalligheidsverklaring
Het proces rond boventalligheid kent 2 fases:

- a. Fase voor het definitieve besluit dat de basis vormt voor boventalligheid.
In de periode waarbij voor een of meer werknemers boventalligheid dreigt, maar de besluitvorming niet definitief is, zal werkgever gerichte mobiliteit stimuleren om zo boventalligheid te voorkomen. Onderdeel hiervan kan zijn het toekennen van de voorloperstatus aan werknemer die hierom verzoekt. Deze voorloperstatus brengt met zich dat betrokken werknemer bij sollicitaties dezelfde voorrangpositie krijgen als werknemer die boventallig is.
- b. Fase na het definitieve besluit dat de basis vormt voor boventalligheid.
Na het definitieve besluit bepaalt werkgever aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 2 van het Sociaal Plan en de daarover gemaakte afspraken wie boventallig wordt en de datum waarop deze boventalligheid ingaat. Werkgever informeert elke werknemer hier zo spoedig mogelijk over en bevestigt deze mededeling schriftelijk.

4 Vaststellen individuele boventalligheid

Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt, kan een drietal situaties worden onderscheiden:

- a. functies die verdwijnen als gevolg van beëindiging van activiteiten werknemer, die werkzaam is in een werkveld waarvan de activiteiten worden beëindigd of wiens functie als zodanig wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;
- b. functies die verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; werknemer, die werkzaam is op een afdeling die, of in een bedrijfsonderdeel dat, wordt ingekrompen, wordt de boventalligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de afdeling of het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard.
- c. functies waarvan de inhoud als gevolg van de reorganisaties sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau; werknemer, die naar het oordeel van werkgever redelijkerwijs niet binnen een termijn van 12 maanden kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen, wordt aangemerkt als boventallig. Werkgever meldt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop werknemer boventallig is.

5 Transferbudget

1. Voor een boventallige werknemer wordt een transferbudget vastgesteld dat bedoeld is om werknemer financieel te stimuleren om externe functies te aanvaarden, actief te zoeken en de weerbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. Als werknemer tijdens de bemiddelingstermijn ontslag neemt en niet in dienst treedt bij een werkgever aangesloten bij de Sociale Eenheid NS, dan ontvangt werknemer het (resterende) transferbudget als ontslagpremie.
3. Ingeval het dienstverband na afloop van de bemiddelingstermijn eindigt zonder dat de boventallige werknemer binnen de Sociale Eenheid NS een andere functie heeft aanvaard, is het (resterende) transferbudget bedoeld als ontslaguitkering.
4. Een ontslaguitkering wordt echter niet toegekend als het ontslag aan werknemer te wijten is.
5. De hoogte van de ontslaguitkering of ontslagpremie zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar de som van de uitkomsten uit
 - sociale uitkeringen
 - pensioen- en/of OVUT-rechten
 - de ontslaguitkering of ontslagpremie
 niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt.

6 Vaststelling en afbouw transferbudget

1. Het transferbudget wordt vastgesteld bij aanvang van de bemiddelingstermijn en bedraagt het aantal maanden van de bemiddelingstermijn in maandsalarissen.
2. Elke maand dat werknemer in bemiddeling is, wordt het transferbudget lager. De afbouw van het budget is:
 - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen, jonger is dan 50 jaar: een half maandsalaris per maand bemiddeling;
 - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen 50 jaar maar nog geen 55 jaar is: in het eerste jaar van bemiddeling een half maandsalaris en in het tweede jaar van bemiddeling een kwart maandsalaris per maand bemiddeling;
 - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen 55 jaar of ouder is, een kwart maandsalaris per maand bemiddeling.
3. Onder maandsalaris wordt in dit verband verstaan: de laatst verdiende maandbezoldiging voor boventalligverklaring.
4. In geval van ontslag waarbij het transferbudget tot uitbetaling komt, stelt werkgever op declaratiebasis een bedrag beschikbaar van maximaal € 400,- ten behoeve van het inwinnen van financieel advies over de besteding van het transferbudget.

Bemiddeling na boventalligheid

7 Voor aanvang bemiddelingstermijn

Op de dag van boventalligheid start een termijn van 6 weken waarin het Loopbaancentrum een arbeidsmarktscan maakt die de kansen van werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt in kaart brengt. Voor het einde van deze termijn rapporteert het Loopbaancentrum schriftelijk over de arbeidsmarktscan aan werknemer en werkgever. Werknemer krijgt reeds in deze periode voorrang bij interne vacatures en mag een passende interne functie niet weigeren (zie de artikelen 11 en 12).

8 Aanvang bemiddelingstermijn

Na de termijn uit artikel 7 start de bemiddelingstermijn. Bij het vaststellen van de duur van deze bemiddelingstermijn geldt dat:

- a de bemiddelingstermijn nooit langer kan zijn dan een kwart van de binnen de Sociale Eenheid NS doorgebrachte diensttijd. Korter op basis van sub c wel;
- b bij tijdelijk werk geen verlenging van de bemiddelingstermijn plaatsvindt;
- c de maximale bemiddelingstermijn wordt bepaald door de leeftijd van werknemer op het moment van de boventalligheidsverklaring. De bemiddelingstermijn bedraagt het aantal maanden uit de tabel:

Jonger dan 30	9 maanden
30 tot 35 jaar	12 maanden
35 tot 40 jaar	15 maanden
40 tot 45 jaar	18 maanden
45 en ouder	24 maanden

9 Tijdens de bemiddelingstermijn

Tijdens de bemiddelingstermijn spannen werkgever en werknemer zich maximaal in om op basis van de arbeidsmarktscan uit artikel 7 en met ondersteuning van het Loopbaancentrum, voor werknemer een passende functie op de interne of externe arbeidsmarkt te vinden. Hierbij geldt het volgende:

- a. werknemer krijgt voorrang bij interne vacatures;
- b. vacatures die ontstaan moeten zoveel mogelijk worden benut voor boventallige werknemers. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan;
- c. werknemer mag passende interne en externe functies niet weigeren (zie de artikelen 11, 12 en 13);
- d. het doen van tijdelijk werk mag de bemiddeling niet in de weg staan, daarom mag werknemer tijdelijk werk dat de werkgever aanbiedt, gemotiveerd afwijzen;
- e. om het tweesparenbeleid te borgen, informeert werkgever vakorganisaties regelmatig over het verloop van zowel de interne als de externe bemiddeling;

- f. werknemer mag solliciteren op een hoger ingeschaalde functie. Hierbij heeft werknemer voorrang bij de vacatures die in de Koppeling worden vermeld.

10 Scholing

1. Om gedurende de bemiddelingstermijn de kans op een nieuwe functie zo groot mogelijk te maken, zijn er ruime faciliteiten voor scholing. Naast de bestaande mogelijkheden, zal ook scholing om de kans op een externe functie te vergroten, worden vergoed. De scholing voor een externe functie kan op initiatief van werknemer of werkgever plaatsvinden. Werkgever zal er in veel gevallen goed aan doen een adviseur in te schakelen voor een scholingsadvies.
2. Werknemer is verplicht scholing te volgen indien deze binnen 9 maanden kan worden afgerond en indien de werkgever in staat is om hem dan een passende functie aan te bieden.
3. De kosten voor scholing voor een externe functie worden op aanvraag van werknemer vergoed, indien werknemer ten genoegen van werkgever kan aantonen dat hierdoor zijn kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroot worden.

11 Passend werk

Passend werk is een functie binnen of buiten de Sociale Eenheid NS waarvoor werknemer redelijkerwijs geschikt of geschikt te maken is binnen de invulling die hieraan gegeven wordt in artikel 12 en 13.

12 Passend werk binnen de Sociale Eenheid NS

1. Criteria die een rol spelen bij het bepalen of werk passend is, zijn de aard van het werk, het tijdsverloop (naarmate de boventalligheid langer duurt, is werk sneller passend) en eventuele bijzondere omstandigheden van werknemer (bijvoorbeeld sociaal-medische indicaties).
2. Een identieke functie is altijd passend evenals een sterk verwante functie, waarvoor weinig inwerktijd nodig is of maximaal 9 maanden scholing.
3. Een functie is ook passend als de functie één tot twee salarisgroepen lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie.
4. Als werknemer een lager ingeschaalde functie aanvaardt binnen NS, dan wordt het salaris van werknemer aangepast aan het salaris dat hoort bij de nieuwe functie. Hij wordt in de nieuwe salarisgroep ingedeeld in de trede die zo dicht mogelijk boven het oude salaris ligt. Bovengrens is het maximum binnen de nieuwe salarisgroep. Werkgever en werknemer spannen zich in om het werken op een lager functieniveau in tijd te beperken. Werknemer mag met voorrang solliciteren op de vacatures die in de Koppeling worden vermeld.
5. Werknemer ontvangt nog gedurende 5 jaar een toelage op zijn nieuwe salaris. De toelage bedraagt het verschil tussen het gefixeerde salaris dat werknemer

verdiende voordat hij in de nieuwe functie ging werken en het salaris dat hij in zijn nieuwe functie verdient. Werknemer bouwt pensioen op over deze toelage. Na 5 jaar stopt de toelage en dus ook de pensioenopbouw over de toelage.

13 Passend werk buiten de Sociale Eenheid NS

Voor het aanvaarden van een functie buiten de Sociale Eenheid NS geldt dat een functie passend is als aan alle van de volgende voorwaarden is voldaan:

- werknemer behoudt minimaal 80% van zijn bruto CAO-loon voor ontslag;
- vergelijkbare arbeidsduur, waarbij een arbeidsduur van 4 uur per week meer of minder, als passend wordt beschouwd;
- de nieuwe werkgever kent een pensioenvoorziening;
- werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst voor ten minste één jaar aangeboden of een vaste aanstelling.

Beëindiging dienstverband

14 Einde bemiddelingstermijn

1. De bemiddelingstermijn eindigt op het moment dat werknemer en werkgever beiden tot de conclusie komen dat herplaatsing niet meer tot de reële mogelijkheden behoort. Dit moment kan liggen voor het verstrijken van de bemiddelingstermijn uit artikel 8 van deze CAO.
2. De bemiddelingstermijn eindigt in alle gevallen bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd zoals opgenomen in de voor werknemer geldende pensioenregeling.

15 Ontslag na bemiddelingstermijn

1. Als het niet gelukt is om binnen de bemiddelingstermijn een nieuwe functie te vinden, dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen, zodat ontslag onmiddellijk na de bemiddelingstermijn plaatsvindt. Werknemer krijgt bij ontslag het resterende transferbudget als ontslaguitkering mee (zie ook artikel 5 van deze CAO).
2. Na ontslag kan de oud werknemer onder de voorwaarden die in de pensioenregeling staan, de pensioenopbouw voortzetten.

16 Weigeren passende functie

Indien boventallige werknemer een passende functie weigert te accepteren dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen. Werknemer kan dan geen aanspraak meer maken op enigerlei regeling van dit Sociaal Plan.

17 Vacatureoverzichten

Oudere werknemers waarvan na het aanvaarden van een functie buiten NS, binnen één jaar het dienstverband wordt beëindigd, kunnen op verzoek nog maximaal zes maanden overzichten ontvangen van vacatures bij NS waarop externe kandidaten kunnen reageren.

18 Loopbaancentrum

1. NS heeft een Loopbaancentrum dat ondersteunt in de interne en externe bemiddeling, naar ander werk.
2. NS informeert vakorganisaties over de inrichting van het Loopbaancentrum, de werkwijze en de resultaten, en stelt vakorganisaties in de gelegenheid aanbevelingen terzake te doen.
3. NS informeert ex-werknemers die in de bemiddelingstermijn niet aan werk geholpen konden worden, nog gedurende één jaar na datum ontslag over vacatures bij NS waarop externe kandidaten kunnen reageren, door periodieke toezending van een vacatureoverzicht.

19 Afscheidsuitkering

1. Werknemer van wie het dienstverband wordt beëindigd omdat hij binnen de bemiddelingstermijn geen nieuwe functie gevonden heeft, heeft recht op een afscheidsuitkering, indien:
 - werknemer een 12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd voor pensioenrichtleeftijd en
 - werknemer het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen vijf jaren na ontslagdatum.

Wat betreft het 12,5 jarig dienstjubileum geldt dat dit dienstjubileum binnen 2,5 jaar na ontslagdatum bereikt zou moeten zijn.
2. De afscheidsuitkering wordt berekend op basis van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikte aantal dienstjaren in verhouding tot resp. 12,5, 25 of 40 en op basis van de laatstgenoten maandbezoldiging. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren vindt afronding op hele jaren plaats (6 maanden of meer naar boven, minder dan 6 maanden naar beneden). De regels die gelden voor jubileumgratificaties wat betreft aanvangsdatum jubileumtijdvak, bepaling aantal dienstjaren en bedrag van de gratificatie zijn - voorzover niet in strijd met het bovenstaande - van overeenkomstige toepassing.

20 Eerder verkregen onkostenvergoedingen

Werknemer met wie het dienstverband wordt beëindigd, anders dan vanwege het weigeren van een passende functie, hoeft vergoedingen die aan hem zijn toegekend in verband met verhuizing of scholing niet terug te betalen.

21 Klachtencommissie

Werknemer die zich benadeeld voelt bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan kan een klacht indienen bij de klachtencommissie zoals beschreven in hoofdstuk 12, bijlage 5 van de CAO NS.

22 Decentraal overleg

1. In de vorige artikelen zijn de regelingen beschreven waarvan de inhoud tussen vakorganisaties en werkgever op centraal niveau bindend is vastgelegd. Er zijn onderwerpen die voor de levering van "maatwerk" - als ze geregeld moeten worden - beter decentraal geregeld kunnen worden.
2. Over de volgende onderwerpen stellen partijen vast dat afspraken op decentraal niveau gemaakt kunnen worden:
 - a. overleg over de relatie tussen behoud eigen werk en uitbesteding;
 - b. aantrekken van nieuw werk, "wisselwerk", functie-integratie, deeltijdwerk, loopbaanpaden, etc;
 - c. werktijdverkorting op grond van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
 - d. afwijking van de individuele boventalligverklaring door voor bepaalde groepen of functies een andere manier van boventalligverklaring te hanteren;
 - e. tempo reorganisatie;
 - f. opvang gevolgen van standplaatswijziging/verplichte verhuizing (bezien vergoedingen, reistijdcompensatie, etc.);
 - g. begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg.
3. Als decentraal afspraken worden gemaakt op basis van dit artikel, worden deze vastgelegd in een zogenaamd Supplement Sociaal Plan (met de naam van het bedrijfsonderdeel waarvoor ze gelden en een beschrijving van de geldigheidsduur). In zo'n geval bestaat het Sociaal Plan voor het bedrijfsonderdeel derhalve uit een hoofddeel (deze regeling) en een supplement.

23 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

1. Als een wettelijke regeling wijzigt, zal NS zich aan de gewijzigde regeling conformeren. Over de exacte wijze waarop de gewijzigde regeling wordt toegepast, zullen partijen dan overleg met elkaar voeren.
2. Bij andere onvoorziene problemen bij de uitvoering van het Sociaal Plan voeren partijen overleg met elkaar.

Bijlage Sociaal Plan

Gedragcode bij reorganisaties

Inleiding

De reorganisatiecode is ontworpen om een kader te bieden voor het door werkgever informeren van en overleggen met vakorganisaties over reorganisaties. Deze code laat bestaande regels en procedures voor de wijze, waarop de organen van intern overleg (COR, , OR en onderdeelcommissies) bij reorganisaties worden betrokken, onverlet. Onder "reorganisatie" wordt in deze code verstaan een wijziging in de organisatie waarbij van een belangrijk aantal arbeidsplaatsen het voortbestaan of de taakhoud in het geding kan komen. Kleine aanpassingen aan gewijzigde bedrijfsdrukte worden in dit verband niet als reorganisatie aangemerkt. De code betreft niet de realiseringaspecten van reorganisaties.

1 Intentieverklaring

Deze code legt op de eerste plaats de intentie vast tot vroegtijdig en zinvol communiceren. Beide partijen verbinden zich tot een actieve rol daarin.

Over omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot reorganisatie zal werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium informatie aan vakorganisaties verstrekken. In dat vroege stadium zullen meestal probleemstelling, mogelijke oplossingen en consequenties nog onvoldoende gedetailleerd kunnen worden overzien. Gestreefd wordt naar een voor dat moment zo scherp mogelijk inhoudelijk beeld. Ook zal inzicht worden geboden in het studie- en besluitvormingsproces dat tot een beslissing zal leiden. Op initiatief van de erkende vakorganisaties kunnen dan afspraken worden gemaakt over verstrekking en bespreking van later beschikbaar komende informatie, waarmee het beeld scherper wordt. Pas als werkgever de informatie voldoende compleet heeft om tot een beslissing te komen, is voor de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk. Tot dat tijdstip zullen de erkende vakorganisaties zich hoogstens "voorlopig" over de informatie kunnen uitspreken.

2 Aanleidingen tot reorganisatie

Er worden vier soorten omstandigheden onderscheiden die aanleiding voor mogelijke reorganisaties kunnen vormen:

- a. Van buiten het bedrijf komende, de doelstelling rakende, veranderingen. Hierbij valt te denken aan veranderingen die het gehele bedrijf in haar functioneren raken. Zij vinden doorgaans hun oorsprong in maatschappelijke veranderingen of verandering in overheidsopvattingen.
- b. Van binnen het bedrijf komende veranderingen m.b.t. doeltreffendheid en doel-

matigheid. Dit zijn door werkgever zelf gewenste veranderingen waarmee wordt beoogd, de ondernemingsdoelen beter te verwezenlijken of deze met minder kosten en inspanningen te realiseren.

- c. Nieuwe methoden of technieken die het werkproces beïnvloeden. Deze veranderingen vinden hun oorsprong in technologische vernieuwing en methode verbetering.
- d. Afgeleide reorganisaties. Dit zijn organisatorische veranderingen die het gevolg zijn van beslissingen die niet op de organisatie zijn gericht, zoals: beslissingen op de beleidsterreinen van productie, veiligheid, marketing, die in hun uitwerking ook gevolgen hebben voor de organisatie.

3 Partners in het informatieproces

Het in eerste instantie informeren van vakorganisaties gebeurt door het management dat voor de besluitvorming over de reorganisatie verantwoordelijk is; in het algemeen:

- van buiten werkgever komende veranderingen: Directie;
- van binnen werkgever komende veranderingen: directeur, manager;
- nieuwe methoden of technieken: directeur, manager;
- afgeleide reorganisaties: directeur, manager.

Als de urgentie van het reorganisatieonderwerp het toelaat zal het informeren van de vakorganisaties bij voorkeur gebeuren in het reguliere overleg NS-bonden en Directeuren-bonden. Lagere managers zullen de plaatselijke of regionale vakbondsfunctionarissen informeren. Deze laatstbedoelde vakbondsfunctionarissen zullen er voor zorgdragen, dat het contact met hen gezamenlijk kan worden onderhouden.

In twijfelgevallen geven de erkende vakorganisaties aan wie gesprekspartners zijn. Voor informatie in de loop van het studie- of besluitvormingsproces kan het management een deskundige als aanspreekpunt voor informatie aanwijzen.

4 Een model voor overleg

Omdat veranderingen niet volgens een vast patroon verlopen, kan ook voor de informatieverstrekking geen overal passend "reglement" worden gegeven. Onderstaand model wil toch de intentie van punt -2 verduidelijken met een leidraad voor handelen.

1. De omstandigheden, genoemd onder -3, doen zich concreet voor als van buiten komende informatie leidt tot een start van een studie of toepasbaarheidsonderzoek of van een beslissing met gevolgen voor de organisatie. Zodra daarvan sprake is worden de erkende vakorganisaties daarover geïnformeerd zowel wat de inhoud betreft als de voorziene procedure. Werkgever noemt daarbij een termijn waarbinnen de erkende vakorganisaties, zo zij dit wensen, kunnen reageren. Deze

- termijn wordt zonder tegenbericht akkoord geacht. Het initiatief ligt nu bij de erkende vakorganisaties.
2. De erkende vakorganisaties geven schriftelijk of mondeling een eerste reactie. Afspraken worden gemaakt voor de verder te volgen informatieprocedure. In uitzonderingsgevallen kan, mits duidelijk gemotiveerd, informatie onder embargo in de afspraak worden betrokken.
 3. Volgens de procedure komt een informatiestroom op gang tot het punt waarop voor NS de gegevens voor het nemen van beslissing voorhanden zijn. Om de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk te maken, moeten de gegevens de volgende elementen bevatten:
 - de motieven voor een eventuele reorganisatie;
 - de criteria die een rol spelen bij de besluitvorming;
 - zo mogelijk verschillende oplossingen, met een indicatie van de gevolgen;
 - de gevolgen van de voorgenomen oplossing, in het bijzonder de personele gevolgen; als personele gevolgen worden o.m. beschouwd: boventallig komen, ingrijpende bij- of omscholing, verplaatsingen met verhuizingen e.d.;
 - eventuele samenhang met lopende of te verwachten reorganisaties in hetzelfde gebied en de betekenis van die samenhang voor de personele gevolgen.
 4. De erkende vakorganisaties reageren binnen een te bepalen tijd op de onder c. bedoelde informatie. Indien de erkende vakorganisaties een nadere toelichting op of bespreking van haar reactie wenselijk achten zullen zij dit zo spoedig mogelijk kenbaar maken. Wanneer toelichting c.q. bespreking niet meer binnen de reactietermijn kan plaatsvinden zal zo nodig en zo mogelijk een nieuwe termijn worden afgesproken, waarbinnen een en ander zal moeten worden afgesloten.

12 Overzicht bijlagen

1. Loontabellen
2. Netto-netto-toelagen
3. Keuzeplan
4. Vertrouwenspersonen
5. Klachtenregeling
6. Reisfaciliteiten
7. ORBA
8. HAY
9. Organisatieontwikkeling en werkzekerheid
10. Spaarloonregeling
11. Overgangsregeling "Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid"
12. CAO akkoord 2009-2010: 'Kansrijk op weg naar 2015'

12 Bijlage 1a CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 mei 2009

1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59			
CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon			
lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.		
15	1	21,27	1	24,03	1	24,93	15	1	23,50	1	23,99	1	24,45	1	24,92	1	25,40	1	25,94	1	26,57				
16	2	21,27	2	24,03	2	24,93	16	2	26,70	2	27,25	2	27,77	2	28,33	2	28,86	2	29,49	2	30,22				
17	3	21,27	3	24,03	3	24,93	17	3	29,91	3	30,51	3	31,12	3	31,73	3	32,33	3	33,04	3	33,83				
18	4	25,57	4	28,83	4	29,92	18	4	33,11	4	33,79	4	34,46	4	35,13	4	35,77	4	36,58	4	37,46	1	39,15		
19	5	29,84	5	33,63	5	34,90	19	5	36,33	5	37,05	5	37,78	5	38,51	5	39,25	5	40,11	5	41,08	2	42,95		
20	6	34,09	6	38,43	6	39,90	20	6	39,52	6	40,31	6	41,11	6	41,93	6	42,71	6	43,64	6	44,70	3	46,74		
21	7	38,33	7	43,24	7	44,88	21	7	42,72	7	43,60	7	44,45	7	45,32	7	46,16	7	47,18	7	48,32	4	50,51	1	54,01
	8	44,79	8	48,05	8	49,87	22	8	44,45	8	45,36	8	46,27	8	47,27	8	48,32	8	49,59	8	51,02	5	53,36	2	56,71
	9	44,79	9	48,05	9	49,87	23	9	46,15	9	47,10	9	48,07	9	49,22	9	50,44	9	52,00	9	53,70	6	56,21	3	59,40
	10	45,01	10	48,27	10	50,15	24	10	47,88	10	48,84	10	49,88	10	51,19	10	52,59	10	54,40	10	56,40	7	59,05	4	62,11
	11	45,01	11	48,27	11	50,15	25	11	47,88	11	50,05	11	51,36	11	52,83	11	54,34	11	56,16	11	58,15	8	61,58	5	64,81
	12	45,24	12	48,52	12	50,44	26	12	47,88	12	50,05	12	53,03	12	54,54	12	56,07	12	57,91	12	59,92	9	64,09	6	67,51
	13	45,24	13	48,52	13	50,44	27	13	47,88	13	50,05	13	53,03	13	56,24	13	57,81	13	59,64	13	61,66	10	66,61	7	70,21
	14	45,48	14	48,77	14	50,75	28	14	47,88	14	50,05	14	53,03	14	56,24	14	59,48	14	61,35	14	63,42	11	69,13	8	72,95
			15	48,77	15	50,75	29	15	47,88	15	50,05	15	53,03	15	56,24	15	61,14	15	63,05	15	65,17	12	71,62	9	75,82
			16	48,99	16	51,05	30	16	48,57	16	50,05	16	53,03	16	56,24	16	61,14	16	64,73	16	66,92	13	74,33	10	78,40
					17	51,05	31	17	48,57	17	51,00	17	53,03	17	56,24	17	61,14	17	66,42	17	68,67	14	76,70	11	81,12
					18	51,37	32	18	49,25	18	51,00	18	54,11	18	56,24	18	61,14	18	66,42	18	70,46	15	79,22	12	84,00
							33	19	49,25	19	51,99	19	54,11	19	57,34	19	61,14	19	66,42	19	72,24	16	81,89	13	86,70
							34	20	50,05	20	51,99	20	55,19	20	57,34	20	61,14	20	66,42	20	74,11	17	84,35	14	89,40
							E	21	50,85	21	53,03	21	55,19	21	58,45	21	62,81	21	66,42	21	75,87	18	86,82	15	92,13
								E	54,05	22	54,05	22	56,24	22	58,45	22	62,81	22	66,42	E	77,64	E	89,26	16	94,94
										E	57,29	23	57,29	23	59,48	23	64,38	23	68,13					17	97,55
												E	60,53	E	60,53	E	65,97	24	68,13					18	100,18
																		25	69,82					E	102,79
																		E	71,52						

Schaal	60	61	62	63		
Beginbedrag	66,08	81,09	100,89	124,08		
Eindbedrag	119,56	138,59	172,19	208,91		

Betekenis van de gebruikte afkortingen

lft. = leeftijd

tr. = trede

E. = extra trede

12 Bijlage 1b CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 mei 2009

1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59			
CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon			
lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.		
15	1	765,72	1	865,08	1	897,48	15	1	846,00	1	863,64	1	880,20	1	897,12	1	914,40	1	933,84	1	956,52				
16	2	765,72	2	865,08	2	897,48	16	2	961,20	2	981,00	2	999,72	2	1019,88	2	1038,96	2	1061,64	2	1087,92				
17	3	765,72	3	865,08	3	897,48	17	3	1076,76	3	1098,36	3	1120,32	3	1142,28	3	1163,88	3	1189,44	3	1217,88				
18	4	920,52	4	1037,88	4	1077,12	18	4	1191,96	4	1216,44	4	1240,56	4	1264,68	4	1287,72	4	1316,88	4	1348,56	1	1409,40		
19	5	1074,24	5	1210,68	5	1256,40	19	5	1307,88	5	1333,80	5	1360,08	5	1386,36	5	1413,00	5	1443,96	5	1478,88	2	1546,20		
20	6	1227,24	6	1383,48	6	1436,40	20	6	1422,72	6	1451,16	6	1479,96	6	1509,48	6	1537,56	6	1571,04	6	1609,20	3	1682,64		
21	7	1379,88	7	1556,64	7	1615,68		7	1537,92	7	1569,60	7	1600,20	7	1631,52	7	1661,76	7	1698,48	7	1739,52	4	1818,36	1	1944,36
	8	1612,44	8	1729,80	8	1795,32	8	8	1600,20	8	1632,96	8	1665,72	8	1701,72	8	1739,52	8	1785,24	8	1836,72	5	1920,96	2	2041,56
	9	1612,44	9	1729,80	9	1795,32	9	9	1661,40	9	1695,60	9	1730,52	9	1771,92	9	1815,84	9	1872,00	9	1933,20	6	2023,56	3	2138,40
	10	1620,36	10	1737,72	10	1805,40	10	10	1723,68	10	1758,24	10	1795,68	10	1842,84	10	1893,24	10	1958,40	10	2030,40	7	2125,80	4	2235,96
	11	1620,36	11	1737,72	11	1805,40	11	11	1723,68	11	1801,80	11	1848,96	11	1901,88	11	1956,24	11	2021,76	11	2093,40	8	2216,88	5	2333,16
	12	1628,64	12	1746,72	12	1815,84	12	12	1723,68	12	1801,80	12	1909,08	12	1963,44	12	2018,52	12	2084,76	12	2157,12	9	2307,24	6	2430,36
	13	1628,64	13	1746,72	13	1815,84	13	13	1723,68	13	1801,80	13	1909,08	13	2024,64	13	2081,16	13	2147,04	13	2219,76	10	2397,96	7	2527,56
	14	1637,28	14	1755,72	14	1827,00	14	14	1723,68	14	1801,80	14	1909,08	14	2024,64	14	2141,28	14	2208,60	14	2283,12	11	2488,68	8	2626,20
			15	1755,72	15	1827,00	15	15	1723,68	15	1801,80	15	1909,08	15	2024,64	15	2201,04	15	2269,80	15	2346,12	12	2578,32	9	2729,52
			16	1763,64	16	1837,80	16	16	1748,52	16	1801,80	16	1909,08	16	2024,64	16	2201,04	16	2330,28	16	2409,12	13	2675,88	10	2822,40
					17	1837,80	17	17	1748,52	17	1836,00	17	1909,08	17	2024,64	17	2201,04	17	2391,12	17	2472,12	14	2761,20	11	2920,32
					18	1849,32	18	18	1773,00	18	1836,00	18	1947,96	18	2024,64	18	2201,04	18	2391,12	18	2536,56	15	2851,92	12	3024,00
							19	19	1773,00	19	1871,64	19	1947,96	19	2064,24	19	2201,04	19	2391,12	19	2600,64	16	2948,04	13	3121,20
							20	20	1801,80	20	1871,64	20	1986,84	20	2064,24	20	2201,04	20	2391,12	20	2667,96	17	3036,60	14	3218,40
							E	21	1830,60	21	1909,08	21	1986,84	21	2104,20	21	2261,16	21	2391,12	21	2731,32	18	3125,52	15	3316,68
								E		22	1945,80	22	2024,64	22	2104,20	22	2261,16	22	2391,12	E	2795,04	E	3213,36	16	3417,84
										E		23	2062,44	23	2141,28	23	2317,68	23	2452,68					17	3511,80
												E		24	2179,08	E	2374,92	24	2452,68					18	3606,48
																		25	2513,52					E	3700,44
																		E	2574,72						

Schaal	60	61	62	63	
Beginbedrag	2378,88	2919,24	3632,04	4466,88	
Eindbedrag	4304,16	4989,24	6198,84	7520,76	

Betekenis van de gebruikte afkortingen

lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12 Bijlage 1c CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 januari 2010

1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59			
CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon			
lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.		
15	1	21,37	1	24,15	1	25,05	15	1	23,62	1	24,11	1	24,57	1	25,04	1	25,53	1	26,07	1	26,71				
16	2	21,37	2	24,15	2	25,05	16	2	26,83	2	27,38	2	27,91	2	28,48	2	29,01	2	29,64	2	30,37				
17	3	21,37	3	24,15	3	25,05	17	3	30,06	3	30,66	3	31,28	3	31,89	3	32,49	3	33,21	3	33,99				
18	4	25,70	4	28,98	4	30,07	18	4	33,28	4	33,96	4	34,63	4	35,30	4	35,95	4	36,76	4	37,64	1	39,35		
19	5	29,99	5	33,80	5	35,08	19	5	36,51	5	37,23	5	37,97	5	38,71	5	39,44	5	40,31	5	41,28	2	43,16		
20	6	34,26	6	38,62	6	40,10	20	6	39,72	6	40,52	6	41,31	6	42,14	6	42,93	6	43,86	6	44,92	3	46,98		
21	7	38,52	7	43,46	7	45,10		7	42,94	7	43,82	7	44,68	7	45,54	7	46,39	7	47,41	7	48,56	4	50,77	1	54,28
	8	45,01	8	48,29	8	50,12		8	44,68	8	45,58	8	46,50	8	47,51	8	48,56	8	49,84	8	51,28	5	53,63	2	56,99
	9	45,01	9	48,29	9	50,12		9	46,38	9	47,33	9	48,31	9	49,47	9	50,70	9	52,26	9	53,97	6	56,49	3	59,70
	10	45,24	10	48,51	10	50,40		10	48,12	10	49,08	10	50,13	10	51,44	10	52,85	10	54,67	10	56,68	7	59,34	4	62,42
	11	45,24	11	48,51	11	50,40		11	48,12	11	50,30	11	51,62	11	53,10	11	54,61	11	56,44	11	58,44	8	61,89	5	65,14
	12	45,46	12	48,76	12	50,70		12	48,12	12	50,30	12	53,29	12	54,81	12	56,35	12	58,20	12	60,22	9	64,41	6	67,85
	13	45,46	13	48,76	13	50,70		13	48,12	13	50,30	13	53,47	13	56,52	13	58,10	13	59,94	13	61,97	10	66,95	7	70,56
	14	45,71	14	49,01	14	51,00		14	48,12	14	50,30	14	53,66	14	56,71	14	59,78	14	61,65	14	63,74	11	69,47	8	73,31
			15	49,01	15	51,00		15	48,12	15	50,30	15	53,84	15	56,89	15	61,45	15	63,37	15	65,50	12	71,98	9	76,20
			16	49,23	16	51,31		16	48,81	16	50,30	16	54,02	16	57,08	16	61,73	16	65,06	16	67,25	13	74,70	10	78,79
					17	51,31		17	48,81	17	51,26	17	54,21	17	57,26	17	62,00	17	66,75	17	69,01	14	77,09	11	81,52
					18	51,63		18	49,50	18	51,26	18	54,39	18	57,45	18	62,28	18	67,04	18	70,81	15	79,62	12	84,42
								19	49,50	19	52,25	19	54,93	19	57,63	19	62,56	19	67,33	19	72,60	16	82,30	13	87,13
								20	50,30	20	52,25	20	55,47	20	58,18	20	62,84	20	67,61	20	74,48	17	84,77	14	89,85
								E	51,10	21	53,29	21	55,99	21	58,74	21	63,12	21	67,90	21	76,25	18	87,26	15	92,59
										E	54,32	22	56,52	22	59,26	22	63,91	22	68,19	E	78,03	E	89,71	16	95,41
												E	57,57	23	59,78	23	64,70	23	68,47					17	98,04
														E	60,83	E	66,30	24	69,32					18	100,69
																		25	70,17					E	103,30
																		E	71,87						

Schaal	60	61	62	63		Betekenis van de gebruikte afkortingen
Beginbedrag	66,42	81,49	101,39	124,70		lft. = leeftijd
Eindbedrag	120,16	139,28	173,05	209,96		tr. = trede
						E. = extra trede

12 Bijlage 1d CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 januari 2010

1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59			
CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon		CAO loon			
lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.	lft.	tr.		
15	1	769,32	1	869,40	1	901,80	15	1	850,32	1	867,96	1	884,52	1	901,44	1	919,08	1	938,52	1	961,56				
16	2	769,32	2	869,40	2	901,80	16	2	965,88	2	985,68	2	1004,76	2	1025,28	2	1044,36	2	1067,04	2	1093,32				
17	3	769,32	3	869,40	3	901,80	17	3	1082,16	3	1103,76	3	1126,08	3	1148,04	3	1169,64	3	1195,56	3	1223,64				
18	4	925,20	4	1043,28	4	1082,52	18	4	1198,08	4	1222,56	4	1246,68	4	1270,80	4	1294,20	4	1323,36	4	1355,04	1	1416,60		
19	5	1079,64	5	1216,80	5	1262,88	19	5	1314,36	5	1340,28	5	1366,92	5	1393,56	5	1419,84	5	1451,16	5	1486,08	2	1553,76		
20	6	1233,36	6	1390,32	6	1443,60	20	6	1429,92	6	1458,72	6	1487,16	6	1517,04	6	1545,48	6	1578,96	6	1617,12	3	1691,28		
21	7	1386,72	7	1564,56	7	1623,60		7	1545,84	7	1577,52	7	1608,48	7	1639,44	7	1670,04	7	1706,76	7	1748,16	4	1827,72	1	1954,08
	8	1620,36	8	1738,44	8	1804,32	8	8	1608,48	8	1640,88	8	1674,00	8	1710,36	8	1748,16	8	1794,24	8	1846,08	5	1930,68	2	2051,64
	9	1620,36	9	1738,44	9	1804,32	9	9	1669,68	9	1703,88	9	1739,16	9	1780,92	9	1825,20	9	1881,36	9	1942,92	6	2033,64	3	2149,20
	10	1628,64	10	1746,36	10	1814,40	10	10	1732,32	10	1766,88	10	1804,68	10	1851,84	10	1902,60	10	1968,12	10	2040,48	7	2136,24	4	2247,12
	11	1628,64	11	1746,36	11	1814,40	11	11	1732,32	11	1810,80	11	1858,32	11	1911,60	11	1965,96	11	2031,84	11	2103,84	8	2228,04	5	2345,04
	12	1636,56	12	1755,36	12	1825,20	12	12	1732,32	12	1810,80	12	1918,44	12	1973,16	12	2028,60	12	2095,20	12	2167,92	9	2318,76	6	2442,60
	13	1636,56	13	1755,36	13	1825,20	13	13	1732,32	13	1810,80	13	1924,92	13	2034,72	13	2091,60	13	2157,84	13	2230,92	10	2410,20	7	2540,16
	14	1645,56	14	1764,36	14	1836,00	14	14	1732,32	14	1810,80	14	1931,76	14	2041,56	14	2152,08	14	2219,40	14	2294,64	11	2500,92	8	2639,16
			15	1764,36	15	1836,00	15	15	1732,32	15	1810,80	15	1938,24	15	2048,04	15	2212,20	15	2281,32	15	2358,00	12	2591,28	9	2743,20
			16	1772,28	16	1847,16	16	16	1757,16	16	1810,80	16	1944,72	16	2054,88	16	2222,28	16	2342,16	16	2421,00	13	2689,20	10	2836,44
					17	1847,16	17	17	1757,16	17	1845,36	17	1951,56	17	2061,36	17	2232,00	17	2403,00	17	2484,36	14	2775,24	11	2934,72
					18	1858,68	18	18	1782,00	18	1845,36	18	1958,04	18	2068,20	18	2242,08	18	2413,44	18	2549,16	15	2866,32	12	3039,12
							19	19	1782,00	19	1881,00	19	1977,48	19	2074,68	19	2252,16	19	2423,88	19	2613,60	16	2962,80	13	3136,68
							20	20	1810,80	20	1881,00	20	1996,92	20	2094,48	20	2262,24	20	2433,96	20	2681,28	17	3051,72	14	3234,60
							E	21	1839,60	21	1918,44	21	2015,64	21	2114,64	21	2272,32	21	2444,40	21	2745,00	18	3141,36	15	3333,24
								E		22	1955,52	22	2034,72	22	2133,36	22	2300,76	22	2454,84	E	2809,08	E	3229,56	16	3434,76
										E		23	2072,52	23	2152,08	23	2329,20	23	2464,92					17	3529,44
												E		24	2189,88	E	2386,80	24	2495,52					18	3624,84
														25			25	2526,12					E	3718,80	
														E			26	2587,32							

Schaal	60	61	62	63	
Beginbedrag	2391,12	2933,64	3650,04	4489,20	
Eindbedrag	4325,76	5014,08	6229,80	7558,56	

Betekenis van de gebruikte afkortingen

lft. = leeftijd

tr. = trede

E. = extra trede

12 Bijlage 1e Bevorderingsschema*

Salaris groep	Trede	->	Salaris groep	Trede
1	9	->	2	8
1	10	->	2	8
1	11	->	2	8
1	12	->	2	8
1	13	->	2	8
1	14	->	2	8
2	9	->	3	8
2	10	->	3	8
2	11	->	3	8
2	12	->	3	8
2	13	->	3	8
2	14	->	3	8
2	15	->	3	8
2	16	->	3	8
51	11	->	52	10
51	12	->	52	10
51	13	->	52	10
51	14	->	52	11
51	15	->	52	12
51	16	->	52	13
51	17	->	52	14
51	18	->	52	15
51	19	->	52	16
51	20	->	52	17
51	E	->	52	18
52	12	->	53	11
52	13	->	53	11
52	14	->	53	11
52	15	->	53	12
52	16	->	53	13
52	17	->	53	14

Salaris groep	Trede	->	Salaris groep	Trede
52	18	->	53	15
52	19	->	53	16
52	20	->	53	17
52	21	->	53	18
52	E	->	53	19
53	13	->	54	12
53	14	->	54	12
53	15	->	54	12
53	16	->	54	13
53	17	->	54	14
53	18	->	54	15
53	19	->	54	16
53	20	->	54	17
53	21	->	54	18
53	22	->	54	19
53	E	->	54	20
54	14	->	55	13
54	15	->	55	13
54	16	->	55	13
54	17	->	55	13
54	18	->	55	13
54	19	->	55	14
54	20	->	55	15
54	21	->	55	16
54	22	->	55	17
54	23	->	55	18
54	E	->	55	19
55	16	->	56	15
55	17	->	56	15
55	18	->	56	15

Salaris groep	Trede	->	Salaris groep	Trede
55	19	->	56	15
55	20	->	56	15
55	21	->	56	16
55	22	->	56	16
55	23	->	56	17
55	E	->	56	18
56	18	->	57	17
56	19	->	57	17
56	20	->	57	17
56	21	->	57	17
56	22	->	57	17
56	23	->	57	18
56	24	->	57	18
56	25	->	57	19
56	E	->	57	20
57	15	->	58	11
57	16	->	58	12
57	17	->	58	13
57	18	->	58	13
57	19	->	58	14
57	20	->	58	15
57	21	->	58	16
57	E	->	58	17
58	1	->	59	1
58	2	->	59	1
58	3	->	59	1

12 Bijlage 2 Overzicht netto-netto toelage per contractuur voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

51		52		53		54		55		56		57		58		59	
36 uur		CAO		CAO		CAO		CAO		CAO		CAO		CAO		CAO	
tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.
1	0,6	1	0,58	1	0,61	1	0,62	1	0,62	1	0,63	1	0,66	1	1,39	1	1,54
2	0,65	2	0,63	2	0,67	2	0,68	2	0,68	2	0,71	2	0,73	2	1,3	2	1,54
3	0,71	3	0,7	3	0,74	3	0,73	3	0,74	3	0,78	3	0,85	3	1,47	3	1,46
4	0,75	4	0,83	4	0,89	4	1,05	4	1,17	4	1,26	4	1,36	4	1,54	4	1,41
5	1,24	5	1,33	5	1,38	5	1,33	5	1,43	5	1,36	5	1,33	5	1,54	5	1,44
6	1,3	6	1,25	6	1,23	6	1,3	6	1,34	6	1,38	6	1,48	6	1,52	6	1,38
7	1,34	7	1,36	7	1,46	7	1,49	7	1,59	7	1,57	7	1,54	7	1,42	7	1,16
8	1,46	8	1,52	8	1,6	8	1,54	8	1,51	8	1,54	8	1,54	8	1,48	8	1,12
9	1,56	9	1,54	9	1,48	9	1,57	9	1,56	9	1,57	9	1,54	9	1,41	9	1,06
10	1,61	10	1,57	10	1,54	10	1,54	10	1,59	10	1,54	10	1,54	10	1,33	10	0,98
11	1,61	11	1,52	11	1,54	11	1,54	11	1,56	11	1,54	11	1,54	11	1,29	11	0,96
12	1,61	12	1,52	12	1,51	12	1,54	12	1,51	12	1,54	12	1,49	12	1,12	12	0,98
13	1,61	13	1,52	13	1,51	13	1,54	13	1,49	13	1,47	13	1,48	13	1,12	13	0,85
14	1,61	14	1,52	14	1,51	14	1,54	14	1,46	14	1,44	14	1,42	14	1,05	14	0,85
15	1,61	15	1,52	15	1,51	15	1,54	15	1,44	15	1,46	15	1,42	15	0,96	15	0,8
16	1,52	16	1,52	16	1,51	16	1,54	16	1,44	16	1,44	16	1,36	16	0,94	16	0,85
17	1,52	17	1,6	17	1,51	17	1,54	17	1,44	17	1,41	17	1,29	17	0,93	17	0,84
18	1,57	18	1,6	18	1,56	18	1,54	18	1,44	18	1,41	18	1,17	18	0,89	18	0,66
19	1,57	19	1,57	19	1,56	19	1,48	19	1,44	19	1,41	19	1,13	E	0,89	E	0,61
20	1,52	20	1,57	20	1,57	20	1,48	20	1,44	20	1,41	20	1,05				
E	1,54	21	1,51	21	1,57	21	1,54	21	1,44	21	1,41	21	1,06				
		E	1,59	22	1,54	22	1,54	22	1,44	22	1,41	E	1,02				
				E	1,54	23	1,46	23	1,44	23	1,3						
						E	1,46	E	1,42	24	1,3						
										25	1,17						
										E	1,1						

Salarisgroep: 60 tot en met 63

t/m 56,66	0,98
56,67 t/m 66,10	0,84
66,11 t/m 70,99	0,68
71,00 en hoger	0

12 Bijlage 3 Keuzeplan

Algemeen

Deze bijlage is een nadere uitwerking van hoofdstuk 7, artikel 91 van de CAO NS.

1 Bronnen

De volgende bronnen kunnen worden ingezet in het keuzeplan:

- a. bruto salaris
- b. vakantiebijslag
- c. decemberuitkering (indien van toepassing)
- d. vrije uren
- e. werktijdverkortung (WTV)

De bronnen worden verder uitgewerkt in de artikelen 5 t/m 9 van deze bijlage.

2 Doelen

De volgende doelen zijn via het Keuzeplan te verkrijgen:

- a. fiets
- b. fietsaccessoires
- c. vakliteratuur
- d. extra verlof
- e. extra pensioen
- f. fiscaal voordeel vakbondscontributie
- g. vierdaagse werkweek oudere werknemers
- h. extra salaris
- i. verlofsparen via levensloopregeling

De doelen worden verder uitgewerkt in de artikelen 10 t/m 29 van deze bijlage.

3 Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

Met behulp van het Keuzeplan kunnen de volgende keuzes worden gemaakt:

- CO in tijd of in geld (alleen rijdend personeel, NSR servicemedewerkers en leden van NSR S&V teams);
- verkopen van CF.

Deze mogelijkheden worden verder uitgewerkt in de artikelen 30 en 31 van deze bijlage.

4 Voorwaarden

De hiernavolgende voorwaarden zijn van toepassing op deelname.

- a. In totaal kan ten hoogste 10% van het arbeidscontract worden ingezet voor het keuzeplan, met uitzondering van deelname aan de levensloopregeling (12%).
- b. Bepaalde groepen werknemers kunnen worden uitgesloten van inzet van (een deel van de) bronnen:
 - werknemer heeft de proeftijd nog niet doorlopen. Deelname is mogelijk vanaf de eerstvolgende ronde na beëindiging van de proeftijd.

- werknemer is meer dan 3 maanden ziek op het moment van keuze of is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Wanneer een werknemer gere-integreerd is, is in ieder geval deelname met inzet van salariscomponenten mogelijk.
 - Indien op het loon van werknemer door derden beslag is gelegd, kan werknemer alleen meedoen met inzet WTV en/of vrije uren voor het doel extra salaris.
 - Indien werknemer boventallig is, kan hij geen tijd inzetten.
- c. De inzet vanuit bronnen wordt omgerekend in geld en wordt gestort respectievelijk komt beschikbaar op het moment van realisatie, met uitzondering van de inzet van tijd;
 - d. Het keuzeplan is een spaarsysteem, besteding aan een doel kan op zijn vroegst als het benodigde saldo beschikbaar is.
 - e. Eventuele consequenties voor bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitkeringen en fiscale effecten zijn voor eigen verantwoordelijkheid van werknemer.
 - f. Op het keuzeplan is de geldende wet- en regelgeving van toepassing. Aanpassing in wet- en regelgeving leidt tot aanpassing in het keuzeplan.

Bronnen

5 Bruto salaris

1. De uitruilwaarde voor het jaarsalaris is gelijk aan 1.
2. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
3. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van de leidinggevende nodig.
4. Inzet van standaard salaris als bron in het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem heeft onder andere de volgende effecten:
 - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van brutosalairis lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
 - inzet van een deel van het bruto salaris als bron heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

6 Vakantiebijslag

1. Onder vakantiebijslag wordt verstaan de bruto vakantiebijslag op grond van de CAO, waar werknemer voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de CAO de volgende deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de vakantiebijslag is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet tot een jaarlijks vast te stellen datum in april.
4. Het inzetten van de vakantiebijslag met als doel om de vakantiebijslag te spreiden

(of gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.

5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van vakantiebijslag als bron heeft onder andere de volgende effecten:
 - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van bruto vakantiebijslag lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet in de Levensloopregeling.
 - inzet van vakantiebijslag heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

7 Decemberuitkering

1. Onder decemberuitkering wordt verstaan de bruto decemberuitkering op grond van artikel van de CAO, waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de CAO, in de deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de decemberuitkering is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
4. Het inzetten van de decemberuitkering met als doel om de decemberuitkering te spreiden (of: gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van de decemberuitkering als bron heeft onder andere de volgende effecten:
 - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van de bruto decemberuitkering lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
 - inzet van decemberuitkering heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

8 Vrije uren

1. Vrije uren zijn de uren boven het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren, waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Deze zijn vastgesteld in de CAO.
2. De uitruilwaarde voor één verlofuur is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
3. Bij inzet voor de levensloopregeling wordt het uurloon verhoogd met de

vakantiebijslag en decemberuitkering. De totale waarde telt mee voor de pensioenopbouw

4. De bron kan worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
5. Voor de inzet van vrije uren is toestemming van werkgever vereist.
6. Werknemer die als gevolg van (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid minder uren werkt dan het aantal uren waarop zijn contract voor arbeidsongeschiktheid was gebaseerd mag geen vrije uren inzetten.
7. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan vrije uren alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
8. De waarde van de ingezette vrije uren komt beschikbaar in de maand juli van het keuzejaar.

9 Inzet werktijdverkorting

1. WTV-dagen zijn dagen waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Het betreft WTV-dagen op grond van de CAO waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, recht op zou hebben.
2. Jaarlijks, wanneer er sprake is van ondercapaciteit in een NS-bedrijfsonderdeel, zal in overleg met vakorganisaties, besproken worden of WTV en/of vrije uren kunnen worden ingezet via het keuzeplan.
3. Voor de inzet van WTV is toestemming van werkgever vereist. Werkgever kan de individuele aanvraag afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, met name organisatorische en financiële implicaties, of bij voorzienbare langdurige afwezigheid van werknemer.
4. De uitruilwaarde voor één WTV-dag is gelijk aan 8 x 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
5. Bij inzet van tijd voor de levensloopregeling wordt het uurloon verhoogd met de vakantiebijslag en decemberuitkering. De totale waarde van de inzet telt mee voor de pensioenopbouw.
6. Voor de duur van deze CAO kan aan (groepen van) werknemer(s) met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, jaarlijks door werkgever worden verzocht extra werkzaamheden te verrichten door middel van het inleveren van WTV-dagen. Werknemer ontvangt in dat geval over ieder extra gewerkt uur een toeslag van 25%. Over de extra gewerkte uren ontvangt werknemer vakantiegeld en decemberuitkering. Over de uitbetaling bouwt werknemer pensioen op. Er wordt geen verlof over deze uren opgebouwd.
7. De bron mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.

8. De waarde van de ingezette WTV-dagen komt beschikbaar in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel), worden de uren maandelijks uitbetaald.
9. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

Doelen

10 Fiets

1. Werknemer kan sparen voor een fiets, inclusief verzekering. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende één keuzejaar per drie kalenderjaren.
3. Werknemer dient de fiets aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een fiets. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding conform de geldende fiscale wetgeving.
4. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst wegens onvoldoende gebruik voor woon-werkverkeer een naheffingsaanslag oplegt c.q. een correctienota vaststelt, compenseert werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werkgever een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in te leveren bij zijn afdeling P&O.

11 Fietsaccessoires

1. Werknemer kan sparen voor fietsaccessoires. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de fiets waarvoor de accessoires worden aangeschaft, aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een fietsaccessoires. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding conform de geldende fiscale wetgeving.

4. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst wegens onvoldoende gebruik voor woon-werkverkeer een naheffingsaanslag oplegt c.q. een correctienota vaststelt, compenseert werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij zijn afdeling P&O.

12 Vakliteratuur

1. Werknemer kan sparen voor vakliteratuur. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de vakliteratuur mede ten behoeve van de dienstbetrekking te gebruiken. Algemene literatuur zoals kranten, opiniebladen en dergelijke zijn in beginsel geen vakliteratuur. Werkgever beoordeelt of sprake is van vakliteratuur.
4. Behoudens de toets voor zakelijk gebruik van de vakliteratuur is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakliteratuur en daarvoor naheffingsaanslagen c.q. correctienota's opleggen, compenseert werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Bij de facturen overlegt werknemer een omschrijving van het zakelijk nut van de vakliteratuur. Werknemer dient de originele facturen en onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij zijn afdeling P&O.

13 Regeling extra verlof

1. Werknemer kan kiezen voor extra tijd.
2. De waarde van een extra verlof uur is gelijk aan 1 uur verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering. Indien werknemer WTV heeft verkocht met een toeslag van 25% wordt het uurloon van de extra verlofuren verhoogd met 25%, tot maximaal het aantal met toeslag verkochte WTV uren.
3. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar.
4. Grenzen en voorwaarden aan extra verlof zijn:
 - werkgever heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;

- werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten;
 - werknemer mag per deelnameperiode maximaal 4x het aantal uren van de arbeidsovereenkomst sparen.
5. Toestemming van werkgever is vereist bij het opnemen van het extra verlof.

14 Extra pensioen

1. Werknemer kan kiezen voor inkoop van extra pensioenopbouw bij het Spoorwegpensioenfonds.
2. Voorafgaand aan de keuze kan werknemer via het keuzeplan een offerte opvragen bij het Spoorwegpensioenfonds.
3. Financiering van inkoop extra pensioen kan met alle bronnen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor inzet van deze bronnen.
4. Inkoop van extra pensioen is gehouden aan fiscale maxima. Het Spoorwegpensioenfonds zal deze berekenen, op grond van de door werknemer aangeleverde informatie.

15 Fiscaal voordeel vakbondscontributie

1. Werknemer kan, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, kiezen voor het fiscaal gunstig laten verwerken van de contributie die wordt betaald aan een door NS erkende vakorganisatie.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar. De keuze kan echter alleen betrekking hebben op toekomstige periodes.
3. Werknemer is lid van een door NS erkende vakorganisatie. Dit zijn:
 - FNV Bondgenoten
 - CNV BedrijvenBond
 - VVMC
 - VHS
4. Werknemer zorgt zelf voor aanmelding lidmaatschap en betaling van contributie.
5. Werknemer vult de "Verklaring lidmaatschap vakorganisatie" in en levert dit in bij zijn afdeling P&O.
6. Het maximaal in te zetten bedrag is de te betalen contributie voor de nog niet verstreken maanden van het keuzejaar.
7. Over het ingelegde bedrag voor deze keuze vervalt de pensioenopbouw.
8. Behoudens de toets op lidmaatschap is geen toestemming van werkgever nodig.
9. Indien is voldaan aan de voorwaarden uit deze regeling zijn geen loonbelasting en sociale premies verschuldigd over het ingezette bedrag. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakbondscontributie en daarvoor naheffingsanslagen en/of correctienota's oplegt, zijn deze voor rekening en risico van werknemer.

16 Vierdaagse werkweek oudere werknemers (=RO-regeling)

1. Werknemer vanaf 50 jaar kan, onder voorwaarden, kiezen voor een vierdaagse werkweek. De vierdaagse werkweek voor oudere werknemer bestaat uit:
 - een 34-urige werkweek van 4 x 8,5 uur voor werknemer van 50 jaar en ouder in een kantoor- en/of leidinggevende functie en
 - een 32-urige werkweek van 4 x 8 uur voor werknemer van 55 jaar en ouder.
2. Werknemer zet hiertoe WTV, vrije uren en de uren op grond van de regeling Werkijdverkorting Oudere Werknemer (zie artikel 105 CAO NS) in. In het kader van deze regeling krijgt werknemer van 55 jaar en ouder 4 extra verlofdagen van werkgever indien en voorzover de in de vorige zin genoemde vrije-tijdsaanpakken onvoldoende zijn om tot een 32-urige werkweek te komen.
3. Indien het totaal aan verlofuren niet voldoende is, koopt werknemer het resterende aantal benodigde uren. De waarde van een extra te financieren verlofuur is gelijk aan 1 uur, verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering.
4. De ingezette vrije-tijdsaanpakken worden teruggegeven in de vorm van RO dagen; één RO dag per week. RO dagen gelden bij ziekte als genoten, met uitzondering van maximaal 12 RO dagen per kalenderjaar. Per kalendermaand wordt maximaal 1 wegens ziekte niet genoten RO-dag aan werknemer teruggegeven in de vorm van 8 vrije uren. Lichte dienst geldt daarbij niet als 'ziek'.¹
5. Voor dit doel mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het gehele volgende keuzejaar.
6. Voorwaarden voor deelname zijn:
 - werknemer heeft een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week voor onbepaalde tijd;
 - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het keuzejaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen;
 - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
 - werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
7. Indien voldaan is aan de voorwaarden van deze regeling heeft de verstrekking van extra tijd geen gevolgen voor loon- en premieheffing.

17 Extra Salaris

1. Werknemer kan kiezen vrije tijd te laten uitbetalen. Hiervoor kunnen, onder voorwaarden, vrije uren (zie artikel 8 van deze bijlage) en WTV (zie artikel 9 van deze bijlage) worden ingezet.
2. Deze keuze kan alleen worden gemaakt in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
3. De ingezette uren worden uitbetaald in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in artikel

9 lid 6), worden de uren maandelijks uitbetaald.

4. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

Verlofsparen via de Levenslooplegeling

18 Begrippen

- a. *bank*: de instelling die de levenslooplegeling beheert.
- b. *werknemer*: werknemer die deelneemt aan de levenslooplegeling, waarop deze regeling van toepassing is.
- c. *inleg*: het bedrag dat door werkgever op de levenslooplegeling ten name van werknemer is of wordt gestort.
- d. *levensloopspaarsaldo*: het saldo in geld dat werknemer heeft gespaard inclusief het daarop behaalde rendement of de rente.
- e. *levenslooplegelingsovereenkomst*: de aanvulling op de arbeidsovereenkomst waarin afspraken met betrekking tot het sparen en het opnemen van verlof worden geregeld.

19 Toepassing

De levenslooplegeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van:

- a. langdurend zorgverlof
- b. sabbatical (vanaf 4 weken)
- c. ouderschapsverlof
- d. educatief verlof
- e. eerder met pensioen

20 Deelname

1. Aan de levenslooplegeling mag worden deelgenomen door elke werknemer, met in achtneming van de bepalingen in het keuzeplan en de bepalingen in deze uitvoeringsregeling.
2. Werknemer mag op elk moment van het jaar starten met deelname aan de Levenslooplegeling. Werknemer geeft op een daarvoor bestemd formulier aan hoeveel en op welke wijze hij wil sparen en levert het formulier in bij zijn afdeling P&O. Werknemer opent zelf een levenslooplegeling bij een financiële instelling naar keuze.
3. Deelname is niet mogelijk indien werknemer in het keuzejaar deelneemt aan de spaarloonregeling.
4. Werknemer doet opgave van de eventueel bij een vorige werkgever opgebouwde levenslooplegelingen in het kader van een levenslooplegeling ingevolge de Wet op de

Loonbelasting 1964. De opgave bevat de mededeling dat werknemer naar waarheid verklaart wat het saldo op zijn levenslooplegeling bij vorige werkgever(s) is. Voorts verklaart hij dat iedere schade die voortvloeit uit onjuistheid van de verklaring van werknemer geheel voor rekening van werknemer komt.

5. Werkgever controleert jaarlijks in hoeverre verdere opbouw op grond van deze regeling mogelijk is. De keuze voor deelname wordt per keuzejaar gemaakt. Deelname aan deze regeling eindigt tussentijds:
 - bij overlijden van werknemer;
 - bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van werknemer;
 - bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op werknemer;
 - bij uitsluiting door werkgever wegens verpanding, bezwaring, vervreemding of afkoop, als aangegeven in artikel 27 van deze bijlage.
6. Bij beëindiging van de deelname wordt het levensloopspaarsaldo alleen uitgekeerd bij overlijden van werknemer.
7. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, wordt het levensloopspaarsaldo uitsluitend uitgekeerd bij opname van verlof, zoals bedoeld in artikel 23 van deze bijlage, waarbij uitkering via werkgever aan werknemer geschiedt onder inhouding van de wettelijk verplichte inhoudingen.

21 Inleg

1. Voor deze keuze kunnen alle bronnen (tijd en geld) worden gebruikt, onder de voorwaarden, zoals in dit artikel vermeld.
2. De inleg dient tenminste € 25 en ten hoogste 12% van het bruto jaarloon te bedragen. Werknemer opent zelf een levenslooplegeling bij een financiële instelling naar keuze.
3. Voor werknemer, geboren na 1949 maar voor 1955 geldt een maximuminleg van 210% van het bruto jaarloon.
4. Bij arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt de inleg ingehouden op de uitkeringen krachtens de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voorzover deze uitkeringen door tussenkomst van werkgever betaald worden.
5. Geen verdere opbouw van het saldo op de levenslooplegeling vindt plaats, indien op 1 januari van enig jaar het saldo op de levenslooplegeling gelijk is aan of meer bedraagt dan 210 % van het loon op jaarbasis dat in het voorafgaande kalenderjaar is genoten. Daartoe wordt het loon van het laatste loontijdvak in het voorafgaande jaar herrekend tot een jaarloon. Voor de bepaling van het loon worden uitsluitend de volgende elementen meegenomen:

- brutoloon;
- decemberuitkering;
- vakantiebijslag.

22 Overdracht oude rechten

Werknemer die reeds eerder heeft deelgenomen aan een levensloopregeling bij een vorige werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964, kan het reeds gespaarde levensloopsaldo bij de vorige werkgever inbrengen in de levensloopregeling van werkgever.

23 Opnemen van verlof

1. Voor het opnemen van verlof op grond van de levensloopregeling is toestemming van werkgever vereist. Voor alle vormen van verlof als bedoeld in artikel 19 van deze bijlage kan werkgever voorwaarden verbinden.
2. Indien werknemer geld wil opnemen van zijn levenslooptrekening, moet werknemer contact opnemen met de financiële instelling waar werknemer de rekening heeft lopen. Elke instelling heeft een eigen opnameformulier. Het ingevulde formulier moet ter ondertekening worden voorgelegd aan werkgever.
3. De in lid 1 van dit artikel genoemde toestemming en de daarbij gestelde voorwaarden worden vastgelegd in een spaarovereenkomst.
4. Verlof dient tenminste 6 maanden voorafgaand aan de gewenste periode te worden aangevraagd, tenzij de wet een andere termijn voorschrijft.
5. De duur van de verlofperiode bedraagt maximaal het voor onder artikel 19 van deze bijlage vermelde soort verlof geldende wettelijke maximum.
6. Tijdens opname van het verlof zal maandelijks het afgesproken bedrag, met een maximum van het laatstgenoten loon voorafgaand aan het verlof, vanaf de levenslooptrekening via werkgever aan werknemer worden uitbetaald.
7. Opname van het levensloopsaldo anders dan voor het opnemen van verlof of overige deblokkeringsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel 24 en artikel 26 van deze bijlage is niet mogelijk.
8. Werkgever en werknemer treden in overleg over de datum waarop opname van verlof mogelijk is. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld.

24 Overige deblokkeringsmogelijkheden

1. Werkgever en werknemer kunnen de levenslooptrekening alleen gezamenlijk deblokken voor verlof, zoals bedoeld in artikel 19 van deze bijlage.
2. Werknemer kan het saldo van de levenslooptrekening storten in zijn pensioenfonds. Stortingen in het pensioenfonds zijn slechts mogelijk, indien en voor zover deze stortingen passen binnen het pensioenreglement en de voor het pensioen geldende wettelijke voorschriften. Een storting is nimmer mogelijk, indien en voor zover de

pensioenregeling hierdoor fiscaal niet meer als zuiver kan worden aangemerkt.

25 Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

1. Werknemer heeft tijdens de verlofperiode geen recht op continuering van en/of doorbetaling van secundaire arbeidsvoorwaarden en kostenvergoedingen.
2. Tijdens het verlof vindt geen pensioenopbouw plaats met uitzondering van ouderschapsverlof. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.
3. Gedurende de verlofperiode loopt de zorgverzekering door.
4. De variabele toeslagen op het loon worden tijdens de verlofperiode niet doorbetaald.
5. Tijdens de verlofperiode heeft werknemer geen recht op reguliere loonsverhogingen.
6. Indien van toepassing heeft werknemer wel recht op een diensttijduitkering.
7. Ingeval werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, heeft hij vanaf de eerste ziekte dag geen recht op doorbetaling van loon overeenkomstig artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

26 Beëindiging dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband tussen werkgever en werknemer door overlijden van werknemer zal de levenslooptrekening worden opgeheven en zal aan de rechtverkrijgende(n) het op de levenslooptrekening uitstaande saldo ter beschikking worden gesteld, onverminderd het bepaalde in artikel 20 van deze bijlage.
2. Indien het dienstverband tussen werkgever en werknemer eindigt om andere dan de onder lid 1 genoemde redenen, kan werknemer kiezen om het saldo van de levenslooptrekening over te laten boeken naar een andere door werknemer aan te wijzen levenslooptrekening.

27 Verpanding, bezwaring, vervreemding en afkoop

Het is werknemer niet toegestaan zijn door de levenslooptrekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden. Het is werknemer voorts niet toegestaan de levenslooptrekening af te kopen.

28 Terugkeer na verlof

1. Werkgever stelt een plan op voor de begeleiding van de terugkeer van werknemer die met verlof is geweest.
2. Werkgever streeft ernaar werknemer na afloop van de verlofperiode terug te laten keren op dezelfde of op een gelijkwaardige functie als hij voor de verlofperiode bekleedde.

3. Werkgever maakt met werknemer vooraf afspraken over de terugkeer van werknemer na de verlofperiode.

29 Slotbepalingen levensloopregeling

1. Deze levensloopregeling kan te allen tijde door werkgever worden gewijzigd met dien verstande, dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing gestorte levenslooploon het bepaalde in deze bijlage onverminderd van kracht blijft.
2. Bij wijziging van deze levensloopregeling dient - voor zoveel vereist - vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) te zijn verkregen.

Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

30 CO in tijd of in geld (alleen rijdend personeel, NSR servicemedewerkers en leden van NSR S&V teams)

1. Werknemer kan voorafgaande aan een kalenderjaar kiezen of hij opgebouwde CO in geld of in tijd wil genieten. Indien werknemer kiest voor geld dan wordt per volle kalenderdag (8 uur) een bedrag van € 175 betaald. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.¹
2. Indien er geen keuze wordt gemaakt, ontvangt de werknemer de opgebouwde CO in geld.

31 Verkopen van CF

1. Werknemer die CF opbouwt, kan er voor kiezen deze te laten uitbetalen. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
2. De waarde van de uitbetaalde uren is gelijk aan 8 x het uurloon. Dit is pensioengevend.
3. Op de uitbetaalde uren wordt een toeslag gegeven van 20%.

12 Bijlage 4 Vertrouwenspersonen

NS streeft naar een organisatie waarbij integriteit, respect, openheid voor elkaar en leren van elkaar centraal staan. Een werknemer die tijdens het werk toch te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen en het probleem niet kan of wil bespreken met werkgever, kan de hulp inroepen van een vertrouwenspersoon

klachten en de afwikkeling daarvan ten behoeve van de jaarlijkse verslaglegging aan werkgever.

1 Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is een door werkgever benoemde werknemer die eerste opvang verleent bij klachten over ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en die in het verlengde daarvan nazorg verleent.
2. Vertrouwenspersonen worden voorgedragen door werkgever of vakorganisaties.
3. Werkgever benoemt na overleg met de COR de vertrouwensperso(o)n(en).
4. Benoeming van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geschiedt voor een periode van 4 jaar.
5. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt van zijn functie ontheven:
 - door het verstrijken van de benoemingstermijn; na deze termijn is herbenoeming mogelijk;
 - door beëindiging van zijn arbeidsrelatie met werkgever;
 - door een besluit van werkgever na overleg met de COR;
 - op eigen verzoek.
6. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
7. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd over de faciliteiten beschikt die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen.

2 Rol van de vertrouwensperso(o)n(en)

1. Een werknemer kan zich over ongewenste omgangsvormen mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon neemt geen acties, anders dan op diens uitdrukkelijk verzoek en met instemming van werknemer.
2. De rol van vertrouwenspersoon is:
 - het verlenen van eerste opvang, begeleiding en in het verlengde hiervan nazorg aan werknemer;
 - het op verzoek van werknemer bemiddelen bij het oplossen van problemen en/of;
 - het desgewenst ondersteunen van werknemer bij het indienen en de behandeling van een klacht bij de klachtencommissie.
3. De vertrouwenspersoon houdt een anonieme registratie bij van de ontvangen

12 Bijlage 5 Klachtenregeling

NS is bij uitstek een mensenbedrijf. Uitgangspunt is daarbij achting voor de medemens en gelijkwaardigheid. Het streven is mogelijke individuele problemen in relatie tot het werk zoveel mogelijk in goed overleg tussen betrokkenen op te lossen. Daar waar dit geen oplossing biedt geeft deze klachtenregeling de mogelijkheid om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie.

1. Definities

<i>Werknemer:</i>	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Onder deze definitie vallen ook oproepkrachten en uitzendkrachten. Voor zover het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen zijn de bepalingen van deze regeling ook van toepassing op stagiaires.
<i>Werkgever:</i>	de werkgever als bedoeld in artikel 2 onder a CAO NS.
<i>Klacht:</i>	een schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer betreffende zijn persoonlijke arbeidssituatie.
<i>Vakorganisaties:</i>	vakorganisaties die door NS erkend zijn.

2 Klachtencommissie

1. Er is een klachtencommissie die tot taak heeft de bij haar ingediende klachten te onderzoeken en werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan.
2. Een klachtencommissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid aangewezen door vakorganisaties en één lid aangewezen door werkgever.
3. Werkgever en vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 onafhankelijke voorzitters.
4. Vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 leden.
5. Werkgever benoemt ten hoogste 5 leden.
6. De benoeming tot lid vindt plaats voor 4 kalenderjaren, behoudens bij benoeming na een tussentijds terugtreden (in welk geval benoeming kan plaatshebben voor een termijn eindigend met de zittingstermijnen van de overige leden). Herbenoeming is mogelijk.
7. Bij een klacht over ongewenste omgangsvormen zal, voor wat betreft de samenstelling van een klachtencommissie, zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de deskundigheid van de leden en de aard van de klacht. De commissie kan zich laten bijstaan door een externe deskundige die een adviserende stem heeft.
8. Aan de klachtencommissie wordt door werkgever een secretaris toegevoegd.
9. De leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun dienstverband, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokken of vermoedelijk betrokken bij kwesties vallend onder deze klachtenregeling.

10. De secretaris houdt een archief van de door de klachtencommissie behandelde klachten bij. Dit archief is alleen voor de secretaris en leden van de klachtencommissie toegankelijk.
11. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan werkgever, vakorganisaties en de COR verslag uit van het aantal en de aard van de bij haar aanhangig gemaakte klachten en de inhoud van haar uitspraken, met inachtneming van de privacy.

3 Verschoning/wraking leden klachtencommissie

Een lid van de klachtencommissie kan gewraakt worden of zich verschonen indien er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en/of onafhankelijkheid.

4 Voorafgaand overleg

Uitgangspunt van deze klachtenregeling is dat werknemer een klacht in eerste aanleg voorlegt bij zijn direct leidinggevende dan wel bij de naasthogere leidinggevende of de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. Wanneer de klacht betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen kan het eerst voorleggen aan de direct leidinggevende of de naasthogere leidinggevende onder omstandigheden belemmerend werken. In die gevallen kan de klacht direct worden voorgelegd aan de klachtencommissie. Daarbij wordt gemotiveerd waarom is afgezien van het traject via leidinggevendens.

5 Ontvankelijkheid

De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- het betreft een individuele klacht van een werknemer;
- de klager is zelf belanghebbende;
- de klacht is aantoonbaar in behandeling geweest bij de direct leidinggevende(n) of bij de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. In geval van ongewenste omgangsvormen kan hiervan gemotiveerd worden afgeweken;
- over hetzelfde feit of over hetzelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
- de klacht is binnen de klachttermijn van artikel 6 op schrift ontvangen door de klachtencommissie.

6 Klachttermijn

1. Werknemer moet binnen 6 weken nadat werkgever zijn beslissing heeft genomen dan wel binnen 6 weken nadat de handeling van werkgever waartegen de klacht zich richt heeft plaatsgevonden, de klacht schriftelijk bij de klachtencommissie

indienen. Als werkgever zijn beslissing schriftelijk aan werknemer heeft bevestigd, dan is de datering van deze schriftelijke beslissing bepalend.

2. De klachttermijn wordt gedurende de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt, niet verlengd.
3. Indien het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen, moet werknemer de klacht indienen binnen 2 jaar nadat de gebeurtenis waarop de klacht zich richt zich heeft voorgedaan.

7 Procedure

1. Het secretariaat van de klachtencommissie bevestigt aan werknemer de ontvangst van de klacht en de datum daarvan. Het secretariaat informeert de werkgever over de klacht.
2. De klachtencommissie kan de behandeling van de klacht aanhouden in afwachting van de uitkomst van de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt.
3. De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is.
4. De klachtencommissie streeft ernaar om uiterlijk binnen acht weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd advies uit te brengen aan werkgever. Dit advies van de klachtencommissie wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen. De termijn van acht weken kan ten hoogste één maal met vier weken verlengd worden. Een afschrift van het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van werknemer gebracht.
5. Werkgever neemt binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan werknemer en aan de klachtencommissie. Alleen als werknemer er mee instemt, kan deze termijn worden verlengd.
6. In afwijking van hetgeen onder lid 4 en 5 is vermeld is een uitspraak van de klachtencommissie in een bezwaar tegen functie-indeling bindend.
7. Voor het overige bepaalt de klachtencommissie haar eigen werkwijze.

8 Bijstand

Alle partijen kunnen zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van de klacht naar eigen keuze laten bijstaan door een derde.

9 Bescherming

1. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer niet vanwege het feit dat hij een

klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

2. Werkgever draagt er zorg voor dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie als werknemer.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht niet op grond van dat feit wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

10 Geheimhouding

Iedereen die bij de behandeling van de klacht betrokken is, dient geheimhouding in acht te nemen over hetgeen in het kader van die behandeling wordt vernomen, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daarvan verplicht. De schriftelijke klacht en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich uitsluitend bij het secretariaat van de klachtencommissie en worden bewaard voor een tijd van maximaal twee jaar. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer worden de desbetreffende stukken in zijn dossier opgenomen.

12 Bijlage 6 Reisfaciliteiten

1 Algemeen

1. Werknemers, oud-werknemers en hun gezinsleden kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gebruik maken van voordelige reismogelijkheden per trein. In deze bijlage staat beschreven wanneer reisfaciliteiten worden verleend en hoe deze in Nederland kunnen worden gebruikt.
2. Deze beschrijving van de reismogelijkheden en voorwaarden is de uitwerking van artikel 10 van hoofdstuk 10 (Sociale Eenheid) van de NS CAO, waarin wordt bepaald dat NS aan door haar aan te wijzen categorieën werknemers reisfaciliteiten beschikbaar kan stellen onder door haar vast te stellen voorwaarden.
3. Werkgever heeft de Directeur Arbeidszaken aangewezen om toe te zien op de juiste uitvoering. Hij is bevoegd tot het nemen van beslissingen.
4. De personeelsadministratie zorgt voor de verstrekking van vervoerbewijzen. Voor het aanvragen van vervoerbewijzen zijn formulieren gemaakt. De aanvraagtermijn bedraagt 14 dagen.
5. De belastingwetgeving is van toepassing op reisfaciliteiten. Hierdoor moet werknemer over de fiscale waarde van de reisfaciliteiten - verminderd met de eigen bijdrage - belasting betalen. NS spant zich in de heffing steeds zo laag mogelijk te laten zijn en tracht tevens een ieder zo goed mogelijk te informeren in wanneer belastingheffing optreedt.

Voor informatie kan werknemer contact opnemen met zijn personeeladviseur of met de personeelsadministratie (tel. 030 - 236 0555).

2. Begripsbepalingen

1. Onder reisfaciliteiten wordt verstaan: faciliteiten voor privé-reizen met door NS geëxploiteerde treinen in Nederland
2. Onder gezinsleden wordt verstaan:
 - a. De in Nederland woonachtige echtgeno(o)t(e) of partner waarmee werknemer duurzaam samenwoont. Als werknemer en zijn echtgeno(o)t(e) of partner beiden bij NS werkzaam zijn, kunnen zij kiezen wie van de twee als gezinslid wordt beschouwd.
 - b. De in Nederland woonachtige kinderen van 4 t/m 24 jaar, waarvoor werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of partner kinderbijslag ontvangt, of kinderen die een basisbeurs, prestatiebeurs of VO18+ ontvangen. Onder kinderen wordt ook verstaan pleegkinderen en stiefkinderen van werknemer. Voor kinderen die getrouwd zijn of langer dan één jaar op een met het huwelijk vergelijkbare wijze samenwonen, kunnen geen reisfaciliteiten worden aangevraagd.
 - c. De in Nederland woonachtige kinderen die door blijvende invaliditeit uitsluitend onder begeleiding kunnen reizen. Een door de Directeur Arbeidszaken aangewezen arts moet dit beoordelen. Het kind moet in principe met

werknemer samenwonen. De aanvraag voor reisfaciliteiten voor het invalide kind moet een direct vervolg zijn op de aanvraag conform sub b. NS kan, op aanvraag, de reisfaciliteiten voortzetten als dit kind in een verpleeg inrichting worden opgenomen.

- d. Kinderen van gescheiden ouders.

Werknemer die is gescheiden, is gescheiden van tafel en bed of duurzaam gescheiden leeft van zijn (ex)echtgeno(o)t(e) en waarvan de kinderen bij de (ex) echtgeno(o)t(e) wonen, kan voor die (in Nederland woonachtige) kinderen, indien wordt voldaan aan het gestelde in sub b of sub c, reisfaciliteiten aanvragen.
- e. In Nederland woonachtige kinderen van ex-partners: kinderen uit de relatie met de ex-partner die werknemer heeft erkend, zijn gelijkgesteld met kinderen van gescheiden ouders als de over eenkomst waaruit het samenleven blijkt notarieel is verbroken.

Reisfaciliteiten voor werknemers

3 Minimum

1. Werknemer kan vervoer per trein aanvragen van woon plaats (of het door hem aan te wijzen meest logische station in de buurt daarvan) naar standplaats en vice versa.
2. Voor dienstreizen kan werknemer een beroep doen op reisfaciliteiten. De werkgever vraagt deze faciliteiten aan en beoordeelt of werknemer deze, afhankelijk van zijn werkzaamheden nodig heeft per reis, voor een traject of voor alle lijnen, eventueel gedurende een beperkte periode of op bepaalde dagen.

4 Reisfaciliteiten boven het minimum

1. De reisfaciliteiten die uitgaan boven het minimum zijn afhankelijk van de mate van zakelijk gebruik, het soort arbeidsovereenkomst en de contractuele arbeidsduur. Aan werknemer wordt een eigen bijdrage in rekening gebracht (zie artikel 8 van deze bijlage).
2. Het is mogelijk van reisfaciliteiten af te zien. Aan reisfaciliteiten kan NS beperkingen verbinden (zie artikel 14 en artikel 15 van deze bijlage).
3. Werknemer heeft de keuze om geen reismogelijkheden aan te vragen boven het minimum. Voor reisfaciliteiten boven het minimum is een eigen bijdrage verschuldigd en in geval van de NS-Privilegepas (zie artikel 5 van deze bijlage) wordt belasting geheven.

5 Criteria zakelijk gebruik

1. De belastingregelgeving maakt onderscheid tussen houders van reisfaciliteiten die het vervoerbewijs overwegend zakelijk gebruiken en houders die dat niet doen. Door dit onderscheid verstrekt NS verschillende soorten personeelsvervoerbewijzen.

2. Werknemer die overwegend (meer dan de helft van zijn werkdagen) van woonplaats naar arbeidsplaats reist en/of gemiddeld meer dan één keer per week dienstreizen maakt, kan voor hem en zijn gezinsleden een NS-vervoer-/legitimatiebewijs aanvragen voor alle lijnen van NS.
3. Voldoet werknemer niet aan de bovenstaande fiscale criteria dan kan hij voor hem en zijn gezinsleden een NS-Privilegepas voor alle lijnen van NS, aanvragen.

6 Soort arbeidsovereenkomst en contractuele arbeidsduur

1. Degene met een (leerling-)arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor 11 uur of meer per week die voldoet aan de criteria van zakelijk gebruik, kan een NS-vervoer/legitimatiebewijs op alle lijnen van NS, aanvragen.
2. Degene met een (leerling-)arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor 11 uur of meer per week maar niet voldoet aan de criteria van zakelijk gebruik, kan een NS-Privilegepas op alle lijnen van NS aanvragen.
3. Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor minder dan 11 uur per week, komt in aanmerking voor 2 maal 2 enkele reizen per maand, geldig op alle lijnen van NS en te gebruiken binnen 3 maanden. Over de waarde van de reis wordt een fiscale bijtelling berekend.
4. Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder (met uitzondering van de oproepkracht) komt in aanmerking voor 2 enkele reizen per maand, geldig op alle lijnen van NS, en te gebruiken binnen 3 maanden. Over de waarde van de reis wordt een fiscale bijtelling berekend.
5. Bij herplaatsing na arbeidsongeschiktheid is het aantal contracturen vóór ziekte bepalend.
6. Werknemer die gedurende een periode van meer dan 18 achtereenvolgende werkdagen onbetaald verlof geniet komt niet in aanmerking voor voordelige reismogelijkheden.
7. In geval van schorsing verliezen werknemer en zijn gezinsleden met onmiddellijke ingang de mogelijkheid gebruik te maken van reisfaciliteiten, één en ander in afwachting van de rechtspositie die werknemer na de schorsing zal hebben. Werknemer is verplicht de vervoersbewijzen onmiddellijk na de schorsing in te leveren.

7 Klasse waarin werknemer kan reizen

1. Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger kan reisfaciliteiten 1e klas aanvragen.
2. Komt werknemer in aanmerking voor reisfaciliteiten 1e klas dan kan hij kiezen voor reisfaciliteiten 2e klas. Deze keuze geldt in dat geval eveneens voor de gezinsleden van werknemer en voor de gehele verstrekkingperiode.
3. Werknemer die 1e klas reismogelijkheden had maar in verband met re-integratie is

ingedeeld in een salaris groep lager dan 58, is gerechtigd reisfaciliteiten 1e klas aan te vragen.

8 Eigen bijdrage

1. Voor het gebruik van reisfaciliteiten, anders dan voor dienstreizen of woon-werkverkeer, dient werknemer een eigen bijdrage betalen. De Directeur Arbeidszaken stelt deze vast.
2. Voor het NS-vervoer-/legitimatiebewijs betaalt werknemer een bijdrage voor zichzelf, zijn echtgeno(o)t(e) of partner en voor zijn kinderen van 18 jaar en ouder.
3. Voor de NS-Privilegepas betaalt werknemer voor zichzelf en zijn gezinsleden één eigen bijdrage. Deze eigen bijdrage wordt op maandsalaris van werknemer ingehouden.
4. De eigen bijdrage voor een weduwe/weduwenaar of nabestaande partner van een (oud-)werknemer en kinderen van 18 jaar en ouder wordt op het pensioen ingehouden.

9 Reisfaciliteiten voor gezinsleden van werknemer

1. De reisfaciliteiten voor de gezinsleden zijn gekoppeld aan die van werknemer.
2. Indien werknemer ervoor kiest reisfaciliteiten boven het minimum aan te vragen, dan kan hij deze ook aanvragen voor zijn (in Nederland woonachtige) gezinsleden. Indien werknemer afziet van reisfaciliteiten boven het minimum voor zichzelf, dan kunnen aan zijn gezinsleden geen reisfaciliteiten worden toegekend.
3. Alleen reizende kinderen jonger dan 16 jaar mogen niet in de 1e klas van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 10.00 uur en tussen 15.00 uur en 18.00 uur.

10 Reisfaciliteiten voor oud werknemer en gezinsleden

1. Oud werknemer die met pensioen is gegaan en zijn gezinsleden komen in aanmerking voor voordelige reisfaciliteiten. Voorwaarde hierbij is onder meer dat oud werknemer direct voorafgaand aan zijn pensionering ook reisfaciliteiten genoot.
2. Voor definitie gezinsleden, kinderen van gescheiden ouders en kinderen van ex-partners zie artikel 2 van deze bijlage.
3. Nabestaanden behouden bij overlijden van oud-werknemer hun reisfaciliteiten. Dit geldt niet als de nabestaande na pensionering is gehuwd of duurzaam is gaan samenleven. In dat geval moeten nabestaanden bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten direct inleveren.
4. De reisfaciliteiten kunnen in de loop der tijd wijzigen. Nadere informatie hieromtrent is te verkrijgen bij de personeelsadministratie.

11 Opzeggen en opnieuw aanvragen

1. Indien werknemer geen gebruik meer wenst te maken van de voordelige reismogelijkheden, dan dient hij dit schriftelijk aan de personeelsadministratie te melden met inlevering van de vervoerbewijzen.
2. Met ingang van de volgende maand wordt de inhouding van de eigen bijdrage gestopt. De datum waarop de vervoerbewijzen door de personeelsadministratie zijn ontvangen is hiervoor bepalend.
3. Indien werknemer opnieuw gebruik wenst te maken van voordelige reismogelijkheden dan kan dit uitsluitend ingaan per 1 oktober van ieder jaar. Werknemer dient dit vóór 1 september schriftelijk aan te melden bij de personeelsadministratie. Hiervoor worden per aanvraag administratiekosten in rekening gebracht.

Reisfaciliteiten voor niet-werknemers van NS

12 Werkzaamheden voor NS door niet-werknemers

1. Degene die geen arbeidsovereenkomst met NS heeft gesloten maar wel werkzaamheden voor NS verricht, komt niet in aanmerking voor reisfaciliteiten. Dit geldt eveneens voor degene die via een uitzendbureau bij NS te werk is gesteld.
2. Als er behoefte bestaat om personen die werkzaamheden verrichten ten behoeve van NS of in het belang van NS van vervoerbewijzen te voorzien, dan moeten deze via NS Reizigers worden aangeschaft.
3. De Directie van een bedrijfsonderdeel kan voor een stagiair(e) reisfaciliteiten van woonplaats naar standplaats en vice versa aanvragen.

13 Overige derden

Aan derden worden geen reisfaciliteiten ter beschikking gesteld. Wanneer de Directie van een bedrijfsonderdeel het wenselijk acht om aan derden vervoerbewijzen ter beschikking te stellen, dan moet hiervoor via NS Reizigers een vervoerbewijs uit het commerciële verkeer worden aangeschaft.

Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten

14 Beperking van de reisfaciliteiten

1. Werknemer mag in Nederland reizen met reizigerstreinen van de gewone dienstregeling.
2. Alle toeslagen die voor bepaalde treinen worden geheven, dient werknemer te betalen. Als aan betalende reizigers het gebruik van een trein slechts onder bepaalde voorwaarden is toegestaan dan geldt dit eveneens voor werknemer.
3. De Directeur Arbeidszaken kan bepalen dat treinen voor een bepaalde periode en/

of bepaalde trajecten worden uitgesloten. Eveneens kan de Directeur Arbeidszaken het gebruik van de 1e klas in bepaalde treinen beperken.

4. Tijdelijke of blijvende beperkingen van de reismogelijkheden kunnen niet leiden tot enig recht op schadeloosstelling jegens NS.

15 Uitzonderingen

De Directeur Arbeidszaken beslist in gevallen waarin deze beschrijving van reismogelijkheden en voorwaarden niet voorziet.

Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. vervoerbewijzen

16 Aanvragen van vervoerbewijzen

Vervoerbewijzen kunnen worden aangevraagd door een werknemer, een oud-werknemer, een weduwe/weduwnaar of nabestaan de partner van een overleden (oud-) werknemer, een wees of zijn/haar voogd.

17 Eigendom, gebruik en verantwoordelijkheid van vervoerbewijzen

1. Alle op basis van deze regeling uitgegeven vervoerbewijzen blijven eigendom van NS.
2. De op naam gestelde vervoerbewijzen zijn strikt persoonlijk.
3. Werknemer die de reisfaciliteiten mag aanvragen wordt aangemerkt als "houder". Hij draagt de verantwoordelijkheid dat de vervoerbewijzen -dus ook die van gezinsleden, zelfs als ze zonder hem reizen- worden gebruikt volgens de regels. Werknemer draagt de gevolgen van eventuele overtredingen.
4. De gezinsleden worden gezien als "gebruiker" en zijn zelf ook verantwoordelijk voor een correct gebruik van de vervoerbewijzen.

18 Verplichtingen van houder en gebruiker

1. Zowel de houder als de gebruiker is verplicht na te komen wat op het vervoerbewijs is afgedrukt en ook de verplichtingen die zijn vastgesteld in aanvulling op deze regeling.
2. Verder zijn houder en gebruiker verplicht het vervoerbewijs te laten zien aan het controlerend personeel zonder dat dit uitdrukkelijk wordt gevraagd. Op verzoek van het controlerende personeel moeten zij het vervoerbewijs overhandigen aan het controlerende personeel.
3. Als houder moet werknemer een vervoerbewijs direct inleveren
 - wanneer niet meer aan de voorwaarden voor verstrekking is voldaan;
 - op verzoek van de Directeur Arbeidszaken.

19 Door treinpersoneel geconstateerde onregelmatigheden

1. Hoofdconducteurs zijn bevoegd over naar hun oordeel onjuist gebruik van

reisfaciliteiten of bij incorrect gedrag bij het gebruik daarvan een "Rapport van Onregel matigheden" op te maken. Werkgever van de houder behandelt het rapport.

- Misbruik wordt gestraft op de wijze waarop dit in het commerciële verkeer zou plaatsvinden.
Werkgever licht de personeelsadministratie en het treinpersoneel dat rapporteerde in over de wijze van afhandeling.

20 Niet (op tijd) inleveren van vervoerbewijzen

- Als een (oud-)werknemer niet op tijd een vervoer bewijs inlevert, dan wordt per maand of ge deelte daarvan waarin hij in verzuim is een bedrag per vervoerbewijs in rekening ge bracht. De prijs van een vergelijkbaar commercieel vervoer bewijs dient hierbij als richtlijn. De Directeur Arbeidszaken bepaalt de hoogte van het bedrag.
- Dit bedrag wordt (zo mogelijk) ingehouden op het maandinkomen. Bij ontslag gaat de inhouding via de Directie van het bedrijfs onderdeel waar werknemer werkzaam is/was. Een (oud-)werknemer of nabestaande van een (oud-)werknemer ontvangt bij niet op tijd inleveren van een vervoerbewijs een factuur.
- Het bepaalde in lid 1 en 2 geldt ook wanneer werknemer een vervoerbewijs niet inlevert omdat het wordt vermist en werknemer de vermissing eerst meldt op het moment dat werknemer het vervoer bewijs moet inleveren.

21 Reizen zonder geldig vervoerbewijs

- Het is mogelijk dat werknemer of één van zijn gezinsleden het vervoerbewijs vergeet. Wanneer werknemer een vervoerbewijs heeft gekocht aan een loket/automaat of bij de hoofdconductor, dan kan hij één maal per kalenderjaar restitutie vragen van de betaalde reiskosten. De datum van het gekochte vervoerbewijs bepaalt voor welk jaar het restitutiever zoek geldt.
- NS restitueert de kosten van een vervoerbewijs als werknemer over het traject en in de klasse waarvoor het vervoerbewijs geldig is, reisfaciliteiten heeft. Werknemer dient binnen één maand na reisdatum om restitutie te vragen met een aan de NS-loketten verkrijgbaar formulier.
- Wanneer werknemer bij de controle geen geldig vervoerbewijs kan laten zien wordt hij beschouwd als een gewone reiziger. Eén en ander volgens het Algemeen Reglement Vervoer en het Reizigerstarief NS. Werknemer moet een gestelde vordering tot betaling van de reiskosten (inclusief eventuele verhoging) en een opgelegde boete voldoen.
- Dit kan werknemer contant betalen of de hoofdconductor schrijft een Uitstel van Betaling uit. Binnen 10 dagen dient werknemer aan een loket of via giro/bank te hebben betaald. De betaalde kosten worden niet gerestitueerd.

22 Restitutie overige reiskosten

- Indien werknemer reiskosten maakt voordat hij een vervoerbewijs heeft ontvangen, kan hij alleen de kosten declareren voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats vice versa. De declaratie moet hij indienen bij zijn eigen bedrijfs onderdeel.
- Als werknemer afziet van reisfaciliteiten en hij moet een dienstreis maken, dan kan hij deze kosten declareren. De declaratie moet hij indienen bij zijn eigen bedrijfs onderdeel.

23 Verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs

Werknemer dient verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs van zichzelf of van zijn gezinsleden direct bij de personeelsadministratie melden. Hetzelfde geldt voor een oud-werknemer of een nabestaande van een (oud-)werknemer.

24 Vervangend vervoerbewijs

- Werknemer kan een vervangend vervoerbewijs aanvragen bij de personeelsadministratie. Hiervoor worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld door de Directeur Arbeidszaken.
- De kosten van een vervangend vervoerbewijs worden ingehouden op het maandinkomen van werknemer.
- Oud-werknemer of nabestaanden van een (oud-)werknemer moeten bij de aanvraag een betalingsbewijs bijvoegen.
- Tijdelijke vervoerbewijzen worden niet verstrekt. Als werknemer reiskosten maakt, voordat hij een vervangend vervoerbewijs heeft ontvangen, (dan) kan hij alleen de kosten voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats v.v. declareren. De declaratie moet werknemer indienen bij zijn eigen bedrijfs onderdeel. Dit geldt niet voor gezinsleden.
- Als werknemer het originele vervoerbewijs weer terugvindt dient hij het vervangend exemplaar direct terug te zenden.

12 Bijlage 7 ORBA

Algemeen

1 Inleiding

Funcitiewaardering is een rangordebepaling van functies. Op een systematische en eenduidige manier worden zwaarte- en kwaliteitsverhoudingen van functies bepaald. Het gaat hierbij om de zwaarte van de functie en niet om de kwaliteit van de functievervuller.

Funcitie-indeling vormt een basis voor beloning. NS past het ORBA-functiewaarderingssysteem toe voor de functiegroepen 52 tot en met 59. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over het functiewaardering- en indelingssysteem en de toepassing ervan. Deze afspraken hebben de status van CAO-afpraak.

AWVN is als systeemhouder verantwoordelijk voor de inhoud van het systeem; de verantwoordelijkheid voor de toepassing ervan ligt bij de ORBA-toepasser bij NS. Partijen zijn verantwoordelijk voor de afspraken over de toepassing van het systeem. Daarom is het overleg Directeur Arbeidszaken met vakorganisaties belast met de vaststelling van beleidsmatige zaken met betrekking tot functiewaardering.

2 Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt verstaan onder:

<i>AWVN:</i>	Algemene Werkgeversvereniging VNO NCW; systeemhouder van de ORBA-methode
<i>Bezwarenprocedure:</i>	regeling tot het indienen van een bezwaar tegen een indelingsbeslissing
<i>Funcitie:</i>	het door de leidinggevende vastgestelde samenstel van resultaatgebieden en kernactiviteiten, dat bij een arbeidsplaats hoort
<i>Funcitievervuller:</i>	een werknemer, die op een functie is benoemd
<i>Funcitiebeschrijving:</i>	een door de leidinggevende en functievervuller ondertekende beschrijving van de functie
<i>Funcitiewaarderen:</i>	het, aan de hand van de functiebeschrijving en informatie over de functie en zijn omgeving, met behulp van de ORBA-methode bepalen van de zwaarte van referentiefuncties
<i>Groepsfuncitie:</i>	een functie, die op meerdere arbeidsplaatsen van toepassing is en die als zodanig door het management is vastgelegd

<i>Indelingsformulier:</i>	het door AWVN ontwikkelde ORBA-PM hulpmiddel om functies in te delen in één van de 8 functiegroepen
<i>Indelen:</i>	het aan de hand van de functiebeschrijving met behulp van het indelingsformulier bepalen van de functiegroep
<i>Indelingsbeslissing:</i>	de door de bevoegde manager met behulp van het indelingsformulier vastgestelde functiegroep
<i>Indelingsrapport:</i>	vastlegging van de gehanteerde vergelijkingen met referentie-functies
<i>ORBA-methode:</i>	door AWVN ontwikkelde methode voor functieonderzoek en waardering
<i>Referentiefunctie:</i>	een functie waarmee bij het indelen vergeleken wordt
<i>ORBA-toepasser:</i>	een P&O functionaris, door AWVN geautoriseerd tot het (doen) toepassen van de ORBA-methode binnen NS en verantwoordelijk voor onderhoud van referentiefuncties en hulpmiddelen

3 Tabel functie-groepen

Aantal punten van de functie	Funcitie-groep waarin ingedeeld
0 - 35	52
36 - 55	53
56 - 80	54
81 - 105	55
106 - 130	56
131 - 155	57
156 - 180	58
181 - 205	59

Funcitie indelen bij NS

4 Vereenvoudigde procedures

- Voor de functies in functiegroep 52 t/m 59 wordt de mogelijkheid geboden om door middel van vereenvoudigde procedures sneller functies in te delen. Daartoe is een drietal concepten beschikbaar te weten:
 - organisatie/functie matrix;
 - functie raster en;
 - functiekenmerken.
- Een korte beschrijving van deze indelingsinstrumenten is te vinden in de bijlage bij dit hoofdstuk: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures.

3. De aangegeven concepten moeten door ieder bedrijf zelf worden uitgewerkt. Kenmerk van de vereenvoudigde procedures is dat zij snel tot een resultaat kunnen leiden als indeler en ingedeelde het over het niveau van de functie eens zijn. Is de ingedeelde het niet met de indeling eens, dan kan om een volledige beschrijving en een indeling met behulp van het indelingsformulier gevraagd worden; hieraan dient in principe binnen drie maanden gevolg te worden gegeven, tenzij hierover door partijen in een bedrijf andere afspraken zijn gemaakt.
4. Afsproken is dat functierasters en functiekenmerken uitsluitend gebaseerd zijn op referentiefuncties.
5. Vakorganisaties wensen geïnformeerd te worden over de manier waarop bedrijven met de vereenvoudigde procedures werken. Over de ontwikkeling, het onderhoud en de invoering dient ieder bedrijf te overleggen, in beginsel met vakorganisaties, waarbij afgesproken wordt hoe de uitvoering wordt geregeld.
6. Vakorganisaties stellen de volgende eisen aan het gebruik van vereenvoudigde procedures:
 - openbaarheid van subsystemen voor werknemer;
 - afspraken maken over vastlegging van de functie inhoud;
 - afspraken maken over in welke gevallen en hoe uitslagen worden gecommuniceerd en gemotiveerd aan betrokkenen;
 - inzicht geven in hoe de uitslag tot stand is gekomen;
 - wijzen op de mogelijkheid van een volledige beschrijving en de toepassing van het indelingsformulier.

5 Het ORBA functiewaarderingssysteem

1. Het systeem is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
 - methodiek;
 - referentiefuncties;
 - het indelingsformulier;
 - procedures.
2. De methodiek bestaat uit een analyse van een functie volgens vier kenmerken:
 - verwachte bijdragen;
 - functionele beslissingen;
 - vereiste bekwaamheden;
 - werkgerelateerde bezwaren.
3. De uitgebreide beschrijving van de kenmerken van ORBA is bij de toepasser beschikbaar.
4. Referentiefuncties zijn functies die fungeren als norm, ijkpunt waarmee in te delen functies worden vergeleken. Het zijn actuele, representatieve functies binnen NS waarvan de rangorde en zwaarte met behulp van de ORBA-methode wordt vastgesteld.

De aan de referentiefuncties gekoppelde functieniveaus corresponderen met de salarisschalen 52 tot en met 59 van de CAO NS.

De referentiefuncties geven de verhoudingen weer zoals deze door partijen voor NS zijn vastgesteld.

In opdracht van partijen worden op verzoek van de ORBA toepasser door bedrijven functiebeschrijvingen geleverd met als doel referentiefuncties te waarderen. (werkgever neemt voor de functies waarvan de referentiefuncties zijn afgeleid een indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier)

5. Met het indelingsformulier worden functies door de NS-bedrijven ingedeeld. Met behulp van het indelingsformulier kunnen de in te delen functies in een rangorde worden geplaatst ten opzichte van geselecteerde referentiefuncties. Bij de toepassing van het indelingsformulier wordt een vergelijking gemaakt met referentiefunctie(s) op de kenmerken van ORBA. Aangegeven wordt of de in te delen functie zwaarder, gelijk of lichter is dan de referentiefunctie op deze hoofdkenmerken. Tevens wordt hierop een toelichting gegeven. Het bestand aan referentiefuncties wordt samengesteld door de ORBA-toepasser bij NS op grond van criteria als representativiteit, actualiteit en dekking.
6. Procedures worden door partijen vastgesteld. Deze verschillen per onderwerp en worden in de artikelen 7 en verder van deze bijlage beschreven.

6 Onderhoud van referentiefuncties

1. Voor de acceptatie en de herkenbaarheid is het van belang, dat de referentiefuncties waarmee wordt vergeleken aansluiten op de actualiteit. Omdat organisaties voortdurend in beweging zijn en daarmee functies regelmatig veranderen, is het noodzakelijk de referentiefuncties regelmatig te herzien. In deze bijlage staan procedures ten aanzien van bovengenoemd onderhoud.
2. Het bestand referentiefuncties wordt door partijen vastgesteld. De referentiefuncties zijn een afspiegeling van functies, die in de bedrijven voorkomen.
3. De representativiteit en actualiteit ervan wordt door de ORBA-toepasser bij NS, na overleg met de bedrijven, beoordeeld en door partijen vastgesteld.
4. De ondertekening van de functiebeschrijving vindt plaats door de leidinggevende en functievervuller of de Ondernemingsraad als het om een groepsfunctie gaat.
5. De ORBA-toepasser bij NS beoordeelt de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en is bevoegd om te wijzigen als dit door partijen voor het referentiemateriaal van belang wordt geacht.
6. Basis voor het waarderen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving van de referentiefunctie.
7. Referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-functiewaarderingmethode gewaardeerd.
Er wordt géén gebruik gemaakt van het indelingsformulier.

8. Een voorstel voor de waardering wordt opgesteld door een ORBA-toepasser bij NS.
9. De NS-brede afstemming omtrent de waardering vindt, met ondersteuning van de systeemhouder (AWVN), plaats in de afstemcommissie. In deze commissie hebben zitting ORBA-toepasser(s) en vertegenwoordigers van de systeemhouder (AWVN).
10. Periodiek, bij de update van het referentiemateriaal, vindt afstemming plaats met deskundigen van de vakorganisaties. De formele sanctionering vindt plaats in het overleg van partijen.

Beschrijven van functies

7 Beschrijven van individuele functies

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor de inhoud van de functie (voor "akkoord") en functievervuller tekent voor de juiste weergave van de inhoud van de functie (voor "gezien").
2. De Ondernemingsraad heeft inzage in de functiebeschrijvingen.
3. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is, tekent de Ondernemingsraad namens de functievervuller (voor "gezien").

8 Beschrijven van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. De Ondernemingsraad kan aan de bevoegde leidinggevende voorstellen om een groepsfunctie tot stand te laten komen, op te heffen of te wijzigen voorzover dit niet al op een hoger niveau is gedaan.
3. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
4. De procedure is dezelfde als bij het beschrijven van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.

9 Beschrijven van referentiefuncties

Deze functies moeten volgens het afgesproken functiebeschrijvingsmodel worden beschreven. Afhankelijk van de aard van de functie is de procedure beschreven in artikel 7 of artikel 8 van deze bijlage van toepassing. De ORBA-toepasser bij NS is bevoegd de functiebeschrijving ten behoeve van bruikbaarheid aan te passen. Werkgever en functievervuller tekenen niet voor deze aanpassing. Het heeft voor hen ook geen consequenties.

Indelen

10 Indelen van een functie

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast.
2. Basis voor het indelen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving.
3. Werkgever neemt de indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier.
4. Werkgever deelt de beslissing mee aan de functievervuller door middel van een ondertekende uitslagbrief en het bijgevoegde indelingsformulier. In de uitslagbrief wordt gewezen op de klachtenregeling en de daarbij gestelde termijn.
5. Het vergelijkingsmateriaal (referentiemateriaal zoals vermeld op het indelingsformulier) is voor werknemer openbaar. Bedrijven regelen de toegankelijkheid.
6. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is en werkgever wenst deze functie in te delen, dan treedt de Ondernemingsraad in de bevoegdheid van de toekomstige functievervuller.

11 Verzoeken om een indelingsbeslissing

Een functievervuller kan om een indelingsbeslissing over de functie, waarop hij is benoemd, verzoeken. Werkgever honoreert binnen 6 maanden dit verzoek, tenzij er sprake is van herstructurering, waarbij met de Ondernemingsraad andere afspraken zijn gemaakt.

12 Indelen van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
3. De procedures van indelen en de bezwarenprocedure zijn dezelfde als bij het indelen van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.
4. Als een groepsfunctie niet is ingedeeld kan de Ondernemingsraad om een indelingsbeslissing verzoeken. Werkgever honoreert dit verzoek.

13 Indelen bij vervangingsituaties

1. De volgende vervangingsituaties doen zich voor:
 - uitvoerende functies, die uitsluitend bestaan uit het vervangen van andere functies;
 - uitvoerende functies met volgens rooster periodiek vervangen van andere functies.

2. Voor deze situaties moet een functiebeschrijving worden gemaakt. Onder “resultaatgebieden” en “kernactiviteiten” kan worden verwezen naar de functies die vervangen worden. In de overige rubrieken dient een benadering te worden gekozen die specifiek is voor de vervangingssituatie. Er kan sprake zijn van een individuele- of een groepsfunctie.
3. In het geval dat er naast de vervangingsfuncties ook sprake is van eigen taken kunnen deze worden toegevoegd aan de rubrieken “resultaatgebieden” en “kernactiviteiten”.
Er kan op de gebruikelijke wijze worden ingedeeld.
4. Functies met het waarnemen van leidinggevende functies, waarbij niet alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden overgaan: dit waarnemers- of plaatsvervangerschap is moeilijk definieerbaar.
Bij de indeling wordt dit soort vervanging niet meegewogen.
5. Incidentele vervanging is niet voorzienbaar in een functie op te nemen en wordt bij de indeling niet meegewogen.

14 Procedure bij indelen van functies in het grensgebied

Als bij de toepassing van het indelingsformulier een uitkomst hoger dan functiegroep 59 zich voordoet, wordt de functie met het functiewaarderingssysteem van HayGroup ingedeeld.

Bijlage 1

Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures

Organisatie/functie matrix

Model waarmee van een afgeronde organisatorische eenheid de resultaten en functiebeschrijvingen van de organisatie en de functies in samenhang kernachtig worden vastgelegd. Op basis van de informatie worden door een indelingsadviseur indicaties over de functie zwaarte afgegeven in vergelijking tot referentiefuncties. Indicatie ‘akkoord’ bij werkgever en functievervuller: indicatie wordt omgezet in indelingsbeslissing. Bij niet ‘akkoord’ beschrijving en indeling via het indelingsformulier.

Functie raster

Per bedrijf wordt een raster opgesteld op basis van referentiefuncties. Horizontale ingang zijn de functiegroepen, verticale ingang zijn de werkterreinen/functiefamilies. Aldus kan het vak worden gekozen waar een in te delen functie het best past. Vervolgens toepassing als hierboven.

Functiekenmerken

Binnen functiefamilies kunnen meerdere niveaus kernachtig worden gekarakteriseerd. Deze kenmerken worden ontleend aan de bestaande referentiefuncties. De toepassing eveneens als hierboven.

12 Bijlage 8 HAY

Hay-methode voor 60 t/m 63

1. Indeling in de functiegroepen 60 t/m 63 vindt plaats volgens de Hay methode voor functie-evaluatie en profilering. Dit is een methode van Hay Management Consultants B.V.
2. De functiebeschrijving wordt in overleg met de functievervuller opgesteld.
3. De functiebeschrijving dient voor gezien getekend te worden door de functievervuller en voor akkoord door werkgever en wordt vervolgens geëvalueerd.
4. Er wordt daartoe een evaluatie commissie ingesteld waarin managers participeren.
5. Voor het omzetten van Hay scores naar de NS functiegroepen 60 t/m 63 geldt de volgende tabel:
functiegroep 60 loopt van 360 t/m 435 Hay punten,
functiegroep 61 loopt van 436 t/m 532 Hay punten,
functiegroep 62 loopt van 533 t/m 652 Hay punten,
functiegroep 63 loopt van 653 t/m 749 Hay punten.

12 Bijlage 9 Uitgangspunten Organisatie Ontwikkeling

1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen wil voorkomen tot en met 31 december 2012. Ter bevordering van de individuele werkzekerheid worden de volgende maatregelen getroffen:

- Werknemer kan verzoeken om de bedreigd boventallige status. In dit geval wordt het transferbudget uit het Sociaal Plan NS analoog toegepast. Dit geldt onder de voorwaarde dat deze werknemer de verplichting heeft, als bedreigd boventallige, passend werk te accepteren conform de criteria en aanvullende bepalingen van het Sociaal Plan NS.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- NS zal toetsen of FTE's waarop nu werknemers worden ingehuurd, kunnen worden omgezet in vaste functies. Uitgangspunten daarbij zijn dat geen concessies worden gedaan aan benodigde kennis en vaardigheden en dat in situaties van fluctuaties dan wel voorziene afname van het werkaanbod de bezetting flexibel moet kunnen mee ademen. In alle andere situaties is uitgangspunt dat wordt gewerkt met eigen werknemers. Het resultaat van de toets op inhuur zal in september 2009 in het vakbondsoverleg NS worden besproken.
- De interne arbeidsmarkt wordt maximaal transparant gemaakt, zodat er geen onnodige belemmeringen ontstaan voor collega's om een nieuwe baan te verwerven. Een plan van aanpak hiervoor wordt uiterlijk in september 2009 in het vakbondsoverleg besproken. Per 1 november 2009 is de digitale vacaturebank gereed. Tevens wordt er gewerkt aan een digitaal paspoort waarmee werknemers inzicht kunnen krijgen in hun vaardigheden en mogelijkheden.

2 Werkzekerheidgarantie

1. NS streeft naar verbreding en flexibilisering van functies in het kader van huidige en toekomstige ontwikkelingen in de organisatie. In aanvulling op artikel 1 geldt daarom tot en met 31 december 2010 een werkzekerheidgarantie voor de volgende functies:
 - Servicemedewerker (NSR)
 - Hoofdconductor (NSR)
 - Machinist (NSR)
 - Werknemer Mobiele Controleploeg/Treinsurveillanten (NSR)
 - Procesleider Perron (NSR)
 - Rijdend Personeel (NS Internationaal/Thalys)

3 Flexibiliteit van werknemer met werkzekerheidgarantie

1. Wanneer een mismatch naar plaats/tijd/inhoud aan de orde is, wordt dit in eerste instantie op basis van vrijwilligheid lokaal opgelost.
2. Wanneer dit het probleem onvoldoende oplost, wordt werknemer in ieder geval geacht werkzaamheden binnen het 'werkzekerheidwerkveld' op eigen standplaats te verrichten. Dit laat onverlet de rol van de interne medezeggenschap bij structurele organisatiewijzigingen.
3. Wanneer er een vacature is in een functie waarvoor geen werkzekerheidgarantie geldt, wordt in eerste instantie de normale vervullingprocedure gehanteerd, dat wil zeggen: arbeidsgehandicapten, werknemers die boventallig zijn, open uitvraag in de Koppeling.
4. Er bestaan situaties waarin de vacature daarna nog niet vervuld is. Dan kan werknemer met werkzekerheidgarantie, die gemist kan worden in zijn normale werk, gevraagd worden deze functie gedurende één jaar te vervullen. Zijn werkzekerheidgarantie blijft gedurende dit jaar gelden. Na één jaar kiest de werknemer voor terugkeer naar zijn oorspronkelijke proces (met behoud van zijn werkzekerheidgarantie) of een definitieve overstap naar de functie die hij een jaar lang tijdelijk bezette. In dat laatste geval verliest hij zijn werkzekerheidgarantie. Volgt in het jaar waarin de functie tijdelijk wordt bezet een reorganisatie, waarbij formatieplaatsen op de afdeling waar hij werkzaam is vervallen, dan gaat werknemer terug naar zijn oorspronkelijke proces (met behoud van zijn werkzekerheidgarantie). De facto kan hierdoor geen verdringing van indirecten ontstaan.
5. Partijen gaan er van uit dat werknemer met een werkzekerheidgarantie zich redelijk opstelt bij het aanvaarden van ander werk.
6. Wanneer een werknemer met werkzekerheidgarantie solliciteert en aangenomen wordt op een functie waarvoor geen werkzekerheidgarantie geldt, verliest hij die garantie.

4 Werktoer

In totaal zullen 150 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij NS, naar rato verdeeld over de bedrijfssonderdelen, een tijdelijke plaats kunnen vinden. Dit zal uiterlijk het tweede kwartaal 2010 zijn gerealiseerd.

12 Bijlage 10 Spaarloonregeling

Reglement spaarloonregeling voor werknemers van de Sociale Eenheid NS

1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

<i>Werknemer:</i>	werknemer die overeenkomstig artikel 3 van dit reglement tot de spaarloonregeling is toegetreden;
<i>Spaarbedrag:</i>	ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling in gehouden en op de spaarloonrekening van werknemer gestort bedrag;
<i>Spaarinstelling:</i>	ING NV;
<i>Spaarloonrekening:</i>	een door de spaarinstelling ten name van werknemer geopende spaarrekening, waarop de spaarbedragen door de werkgever worden gestort;
<i>Vrije rekening:</i>	een rekening ten name van werknemer, die geschikt is om de vrijkomende spaaren rentebedragen op af te rekenen.

2 Doel

De spaarregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door werknemer.

3 Toetreding

1. Deelname aan de Spaarloonregeling staat (uitsluitend) open voor iedere werknemer die per 1 januari van het betreffende jaar tot een bij de Sociale Eenheid behorende werkgever in dienst is en t.a.v. wie werkgever vanaf 1 januari van dat betreffende jaar de algemene heffingskorting toepast. Samenloop van Spaarloonregeling en Levensloopregeling in één kalenderjaar is niet toegestaan.
2. De toetreding tot de Spaarloonregeling geschiedt door het indienen van een deelnameformulier. Door de ondertekening en inzending van dit formulier wordt werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het maandelijkse brutoloon en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De eerste toetreding kan geschieden m.i.v. de eerste van iedere kalendermaand. Hernieuwde toetreding kan slechts per 1 januari van elk jaar na uittreding, mits werknemer minstens één maand van tevoren werkgever hiervan in kennis stelt.

4 Spaarbedrag

1. Het spaarbedrag is het bedrag dat werknemer periodiek van het maandelijkse brutoloon laat inhouden.
2. De hoogte van het spaarbedrag wordt door werknemer bij de toetreding op het aanmeldings formulier vastgelegd.
3. Het spaarbedrag dient te zijn afgerond op hele Euro's en bedraagt minimaal € 120

per jaar. Het wettelijk toegestane maximum spaarbedrag bedraagt voor 2009 en 2010 € 613.

4. Wijziging van het spaarbedrag kan geschieden per 1 januari van elk jaar, mits werknemer minstens één maand tevoren werkgever hiervan in kennis stelt.

5 Wijze van sparen

1. De ingehouden spaarbedragen van werknemer worden door werkgever op de spaarloonrekening gestort.
2. Het is werknemer niet toegestaan, rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.
3. Het spaarbedrag mag door werknemer niet worden vervreemd of bezwaard.

6 Blokkeringstermijn

Alle op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 volle kalendermaanden op de spaarloonrekening te blijven staan.

7 Opnemen van tegoeden

1. Bij het opnemen van spaarbedragen die korter dan 48 volle kalender maanden op de spaarloon rekening hebben uitgestaan en waarbij de opname geschiedt uit hoofde van een erkend bestedingsdoel, zal over het spaarbedrag kunnen worden beschikt. Hiervoor is (afhankelijk van het bestedingsdoel) goedkeuring van de spaarinstelling of werkgever vereist. Deze goedkeuring wordt op verzoek van werknemer of, in geval van overlijden, van zijn rechtverkrijgen de(n) steeds verleend, mits de opname geschiedt onder overlegging van de nodige bewijsstukken en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement.
2. Indien een bedrag van de spaarloonrekening wordt opgenomen, geschiedt dit ten laste van het spaarbedrag dat het laatst is bijgeschreven en is dit niet toereikend, dan van de voor laatste, enzovoorts. Het bovenstaande geldt met inachtneming van het gestelde in lid 1 van dit artikel.

8 Erkende bestedingsdoelen

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a. uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of partner. Hieronder wordt mede verstaan de verkrijging door werknemer van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw. Deblokkering voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de ING;
- b. uitgaven in verband met belegging in effecten, mits voldaan is aan het bepaalde in

artikel 9 van deze bijlage;

- c. voldoening van premies, anders dan ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 1e, 3e, 4e, of 5e, en vierde lid van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10 van deze bijlage;
- d. voldoening van premies, anders dan ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10 van deze bijlage;
- e. regelmatige inleggingen, waartoe werknemer, zijn echtgenote of partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10 van deze bijlage;
- f. het starten van een eigen bedrijf. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van de start van een voor eigen rekening gedreven onderneming. Voor verdere voorwaarden zie artikel 11 van deze bijlage;
- g. verlofsparen. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van compensatie van loon dat niet is genoten door werknemer als gevolg van geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof. Voor verdere voorwaarden zie artikel 12 van deze bijlage;
- h. studie. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van het volgen van een opleiding of studie door werknemer met het oog op verwerven van inkomen uit werk. Voor verdere voorwaarden zie artikel 13 van deze bijlage;
- i. kinderopvang. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van kinderopvang. Voor verdere voorwaarden zie artikel 14 van deze bijlage.
- j. banksparen. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van banksparen. Voor verdere voorwaarden zie artikel 15 van deze bijlage.

9 Effectenbezit

1. Indien en voor zover een spaarbedrag, dat minder dan 48 volle kalendermaanden heeft uitgestaan, wordt besteed voor belegging in effecten, worden de effecten gelijkgesteld met de laatst op de spaarloonrekening bijgeschreven spaarbedragen.
2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient tot aan het voor de belegging in effecten bestede bedrag, aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. de aan en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling;
 - b. de spaarinstelling dient de effecten te bewaren;

c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van werknemer;

d. bij de verkoop van de effecten dient uit de opbrengst, mits deze toereikend is, onverwijld minimaal het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.

3. Onder effecten in de zin van dit artikel wordt uitsluitend verstaan gewone op de Amsterdamse Effecten beursgenoteerde aandelen en (converteerbare) obligaties.
4. De opbrengsten van de effecten worden elk jaar door de spaarinstelling geboekt naar de vrije rekening van werknemer.
5. Voor de transactiekosten die de spaarinstelling maakt in verband met de belegging in effecten, belast de spaarinstelling de spaarloonrekening en/of de girorekening van werknemer.
6. Deblokking van tegoeden loopt via de Spaarraad van de ING.

10 Levensverzekering

1. In geval van besteding van het spaarbedrag voor voldoening van premies als bedoeld in artikel 8 sub c :
 - a. dient de overeenkomst van levensverzekering te zijn aangegaan met een verzekeraar als bedoeld in artikel 45, lid 5 van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964;
 - b. dient de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van werknemer of dat van zijn echtgenoot;
 - c. dienen de termijnen voor lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder te kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. In geval van besteding van een spaarbedrag voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8 sub d dient:
 - a. de overeenkomst van levensverzekering te voldoen aan artikel 1, onderdeel b van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en te zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat artikel 1;
 - b. de overeenkomst van levensverzekering te zijn gesloten door werknemer, zijn echtgenoot of partner hetzij op zijn eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot, partner of kinderen voor wie werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering;
 - c. de overeenkomst van levensverzekering, voorzover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, te voorzien in een looptijd van ten minste 48 kalender maanden;
 - d. de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van werknemer of dat van zijn echtgenoot of dat van

zijn partner.

3. In geval van besteding van een spaarbedrag voor voldoening van regelmatige inleggingen, als bedoeld in artikel 8 sub e van deze bijlage, dient de polis te voldoen aan het bepaalde van het vorige lid.
4. Met betrekking tot de in artikel 8 sub c, d en e van deze bijlage genoemde bestedingen, is ten laste van de spaarloonrekening slechts één dispositie per jaar toegestaan, tenzij het niet mogelijk blijkt een regeling te treffen, waarbij ter voldoening van die ver plichting met één betaling per jaar kan worden volstaan.
5. Rechtstreekse betalingen door de spaarinstelling van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in artikel 8 sub c en d van deze bijlage en van inleggingen voor een spaarovereenkomst door werknemer als bedoeld in artikel 8 sub e van deze bijlage mogen voor de toepassing van artikel 8 van deze bijlage worden gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.
6. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de ING.

11 Starten eigen bedrijf

1. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van de start van een voor eigen rekening van werknemer gedreven onderneming, indien:
 - werknemer kan worden aangemerkt als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001;
 - de ingehouden spaarbedragen binnen zes maanden, nadat werknemer activiteiten is gestart, worden opgenomen.
2. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van het starten van een voor eigen rekening van de ondernemer gedreven rekening, mits voldaan wordt aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel c van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

12 Verlof

1. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van compensatie van loon dat niet is genoten door werknemer, als gevolg van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door werknemer, indien:
 - de dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet op de Loonbelasting 1964 ten tijde van het onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, ongewijzigd blijft voortbestaan;
 - ten hoogste kan worden aangemerkt als opgenomen ter compensatie van het loon dat niet is genoten door werknemer als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door werknemer, 50% van het bedrag waarmee het door werknemer genoten loon is verminderd als gevolg

van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door werknemer.

2. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen ter zake van de opname van verlof, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel d, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

13 Studie

1. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van het volgen van een opleiding of studie door werknemer met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, als bedoeld in artikel 6.27 van de Wet Inkomstenbelasting 2001, met uitzondering van kosten:
 - die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;
 - van binnenlandse reizen voor zover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, als bedoeld in artikel 15b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de Loonbelasting 1964.
2. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door werknemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.
3. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van scholingsdoeleinden, mits voldaan wordt aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel e, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

14 Kinderopvang

Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen ter zake van uitgaven voor kinderopvang, tot een bedrag van maximaal 1/6 van de aan werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang als bedoeld in artikel 16c Wet op de Loonbelasting 1964. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de ING.

15 Banksparen

1. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen om te storten op spaarrekeningen of beleggingsrechten bij banken of beleggingsinstellingen. De spaarregeling moet dan wel voorzien in dat bestedingsdoel. Het gaat om de volgende rekeningen en rechten:
 - spaarrekening eigen woning
 - beleggingsrecht eigen woning

- lijfrentespaarrekening
 - lijfrentebeleggingsrecht
2. Een spaarrekening of een beleggingsrekening is alleen een spaarrekening eigen woning of een beleggingsrekening eigen woning als deze voldoet aan de volgende voorwaarden:
- De spaar- of beleggingsrekening wordt aangehouden bij een erkende bank, kredietinstelling of beleggingsmaatschappij;
 - De spaar- of beleggingsrekening is geblokkeerd en kan eenmalig worden gedeblokkeerd voor de aflossing van de eigenwoningsschuld van werknemer;
 - Werknemer stort minimaal 15 jaar of tot zijn overlijden (of dat van de echtgenoot van werknemer of degene met wie werknemer samenwoont) jaarlijks een bedrag op de spaar- of beleggingsrekening van werknemer. De hoogste jaarlijkse inleg mag niet meer zijn dan tienmaal de laagste jaarlijkse inleg;
 - De behaalde rendementen moeten worden bijgeboekt op de spaarrekening of moeten worden gebruikt om beleggingsrechten aan te kopen. Werknemer mag voor het eind van de looptijd geen geld opnemen van de spaar- of beleggingsrekening.
3. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de ING.

16 Rente en vrijgekomen spaarbedragen

Door de spaarinstelling wordt aan iedere werknemer over het tegoed op zijn spaarloonrekening een rente vergoed, die zij voor deze inleggingen heeft vastgesteld. Deze rente zal uiterlijk op 31 januari van elk jaar automatisch worden overgeboekt naar de vrije rekening ten name van werknemer. Iedere maand worden de spaarbedragen die 48 volle kalendermaanden hebben uitgestaan automatisch overgeboekt naar de vrije rekening.

17 Beëindiging van de deelneming

1. De deelneming aan de spaarregeling eindigt door:
 - a. beëindiging van de dienstbetrekking, daaronder begrepen het overlijden van werknemer;
 - b. het opzeggen van de deelneming door werknemer;
 - c. faillissement van werknemer;
 - d. bij royement door werkgever wegens schending van de in dit reglement opgenomen regels.
2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de dienstbetrekking sub a, kan werknemer of zijn erfgenamen de spaarloonrekening of wel aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 6 tot en met 16 van deze bijlage onverminderd van kracht blijft, of wel opheffen, waarbij aan werknemer door werkgever machtiging

wordt verleend tot het opnemen van een evenredig deel van het spaarbedrag voor elke volle maand gedurende welke dit op de spaarloonrekening heeft uitgestaan. Werkgever rekent vervolgens af met de fiscus, waarna het alsdan resterende bedrag als nettoloon aan werknemer wordt uitgekeerd.

3. De opzegging als bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van de eerste van iedere kalender maand door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2 van deze bijlage mits werkgever ten minste één maand tevoren door werknemer in kennis is gesteld van deze herroeping. De spaarloonregeling blijft bestaan waarbij het bepaalde in de artikelen 6 tot en met 16 van deze bijlage onverminderd van kracht blijft.
4. Bij beëindiging als gevolg van lid 1 sub c en sub d wordt de spaarloonregeling opgeheven. Het gehele spaarloon vormt op het moment dat de deelname eindigt loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

18 Algemene bepalingen

Door toetreding tot de spaarregeling wordt werknemer geacht aan de spaarinstelling toestemming te hebben verleend, werkgever de benodigde gegevens over zijn spaarloonrekening te verstrekken. Werkgever is met betrekking tot de hem verstrekte gegevens tot geheimhouding verplicht.

19 Wijziging en opheffing van dit reglement

1. Werkgever heeft het recht dit reglement te wijzigen, of de spaarloonregeling op te heffen.
2. In geval van opheffing beslist werkgever over de wijze van afwikkeling van de spaarloonregeling.

20 Onvoorzien

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist werkgever.

12 Bijlage 11 Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) valt, geldt de regeling die is opgenomen in deze bijlage.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt in deze paragraaf verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem gangbare arbeid te verrichten heeft recht op een re-integratietoelage (RIT). De RIT bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang ziekte) en het nieuwe inkomen. Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen op de dag voor aanvang ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de NS-salarisontwikkeling. Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met de uitkeringen op grond van de WAO en de pensioenregeling.
2. Op werknemer rust de plicht de RIT zo klein mogelijk te houden. Dat betekent dat werknemer de plicht heeft om zijn mogelijkheden tot werk binnen de Sociale Eenheid NS zo maximaal mogelijk aan te wenden en zo mogelijk dient te vergroten.
3. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer van wie het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem gangbare arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.
De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WW-fase, verminderd met 70% van het dagloon WW en/of WAO over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.
4. De in lid 1 bedoelde re-integratietoelage wordt toegekend mits door werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie is voldaan en werknemer alle benodigde inspanningen heeft verricht om een WAO-uitkering te verkrijgen.

4 Informatieplicht, neveninkomsten en sancties

1. Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WAO.
2. Werkgever is niet tot de in artikel 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht indien het UWV gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in de WAO, Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Toeslagenwet (TW).

5 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever is niet tot de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingend rechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
2. Werkgever zal echter de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert.
3. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

Sober, Sterk en Sociaal: Een passende CAO voor NS

0. Inleiding

De context in Nederland heeft zich de afgelopen periode drastisch gewijzigd; de financiële- en economische crisis laat diepe sporen na. Bij NS zijn de gevolgen van de crisis ook zichtbaar: de omzetten bij NS Poort lopen terug, het internationale treinvervoer laat een forse daling zien en het binnenlands treinvervoer ontwikkelt zich minder dan verwacht.

Op nationaal niveau hebben zowel het kabinet als de sociale partners hun verantwoordelijkheid genomen. Er zijn afspraken gemaakt in een Sociaal Akkoord dat mede richting geeft aan de afspraken bij NS.

Vanwege deze redenen hebben partijen ervoor gekozen om als motto voor deze CAO te kiezen: sober, sociaal en sterk. De soberheid spreekt voor zich; in deze tijden is het verstandig om te kiezen voor een koers die past binnen de Nederlandse verhoudingen en past binnen de economische ontwikkelingen. Met sterk bedoelen we dat NS veerkrachtig is. We willen vanuit een sterke positie goede afspraken maken voor de mensen die werken in het bedrijf. En we willen als bedrijf met onze mensen zo sterk mogelijk de crisis doorkomen. Tot slot hebben we sociale afspraken gemaakt. Uitdrukkelijk moet het beeld van NS als grote en sociale werkgever blijven bestaan; het motto van de vorige keer – investeren in mensen – verdient een vervolg dat past binnen de huidige context.

1. Sober

NS wil een Europese, breed georiënteerde dienstverlener zijn. Het is daarbij voor NS van groot belang om de belangrijkste partij te zijn die in aanmerking komt om in 2015 de Hoofdrailnet-concessie uit te voeren. Hierin past het dat de kostenontwikkeling bij NS gematigd is. Maar hierin past het ook om afspraken te maken die de werknemers van NS voor een fatsoenlijke periode stabiliteit te geven die vertrouwen wekt. Door onderstaande afspraken wordt hieraan invulling gegeven.

a. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 mei 2009 tot en met 31 oktober 2010.

b. Primaire beloning

Per 1 mei 2009 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,7%. Per 1 januari 2010 vindt een loonstijging plaats van 0,5%. Deze loonstijgingen werken door op de secundaire vergoedingen waarbij voor de onregelmatigheidsvergoeding Nacht/zon- en feestdagen, Hoog en Laag een aparte verhoging geldt van 10% per 1 mei 2009,

7,5% per 1 januari 2010 en 2,5% per 1 mei 2010. Deze laatste verhoging wordt uitgekeerd mits de target Punctualiteit van 87,0% over 2009 wordt gehaald. Zo niet dan wordt deze laatste verhoging per 1 november 2010 geëffectueerd. Voor de zogenaamde 1 april vergoedingen geldt het gebruikelijke aparte regime.

c. Resultaatafhankelijke uitkering

Partijen spreken voor 2009 een eenmalige resultaatafhankelijke uitkering af met de volgende specificatie:

- Indien 74% of meer van de klanten in 2009 NS een waardering geeft van een 7 of hoger, bedraagt de uitkering € 100,- bruto, of
- Indien 76% of meer van de klanten in 2009 NS een waardering geeft van een 7 of hoger, bedraagt de uitkering € 200,- bruto, of
- Indien 77,5% of meer van de klanten in 2009 NS een waardering geeft van een 7 of hoger, bedraagt de uitkering € 300,- bruto.

Alleen de werknemer die op 31 december 2009 in dienst is ontvangt de eenmalige uitkering. De werknemer die in de loop van 2009 in dienst is gekomen ontvangt de uitkering naar rato. De werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering eveneens naar rato.

d. Variabele beloning

Partijen constateren dat de experimenten in het kader van variabele beloning een wisselend beeld geven en zich op dit moment niet lenen voor een algemene verankering in de CAO. Daarom spreken partijen af dat het onderwerp variabele beloning door de interne medezeggenschap bij de betreffende bedrijfsonderdelen zorgvuldig zal worden behandeld. De vakorganisaties zullen worden geïnformeerd over de voortgang.

e. Opvullen stilstaande tredes

De stilstaande tredes in salarisgroep 53 tot en met 56 worden met ingang van 1 januari 2010 opgevuld. Dit betekent dat de stilstaande tredes naar evenredigheid worden opgehoogd. Deze ophoging wordt berekend door het bedrag van de eerstvolgende tredeverhoging te delen door het aantal jaren waarin geen verhoging plaatsvindt.

f. Pensioenen

Partijen hebben geconstateerd dat er in Nederland een brede discussie op gang gekomen is over de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel. De pensioenregeling die geldt voor de Sociale Eenheid kan ook onderwerp van gesprek worden indien de economische situatie daartoe aanleiding (blijft geven) geeft.

Partijen spreken daarom af dat gedurende de looptijd van deze CAO er overleg over de pensioenregeling zal plaatsvinden indien daarvoor aanleiding is en dat vooralsnog aansluiting wordt gezocht bij de twee werkgroepen die zijn ingesteld bij het Spoorwegpensioenfonds.

g. Bezoldigingsbeleid

Voor de hoogte en de samenstelling van de bezoldiging van haar bestuurders conformeert NS zich aan de principes en de "best practices" bepalingen zoals neergelegd in de Nederlandse Corporate Governance Code. De bezoldigingselementen van de bestuurders worden gepubliceerd in het Jaarverslag. Ten aanzien van de managementlaag onder de bestuurders wordt jaarlijks, conform de Wet Harrewijn, de medezeggenschap geïnformeerd.

2. Sterk

Voor de continuïteit van de NS Organisatie, als ook voor de realisering van de ambities "op weg naar 2015" is het van groot belang dat de mensen die bij NS werken vanuit hun kracht kunnen opereren: vitaal, betrokken en gewaardeerd. Ook is het van groot belang dat de werknemers van NS vanuit hun eigen verantwoordelijkheid iedere dag weer het product van NS helpen te verbeteren. De volgende afspraken:

a. Bevorderen vakmanschap

Partijen zijn het erover eens dat het vakmanschap van machinisten, conducteurs, monteurs en servicemedewerkers en ook andere professionals bij NS nadrukkelijk een zwaar accent moet hebben. De essentie is het delen van kennis en ervaring door en voor collega's. Partijen vinden het van belang dat deze kennis en ervaring wordt benut in de dagelijkse processen. Dit moet tot zichtbare resultaten leiden. De bevordering van het vakmanschap, de specifieke invloed van het vakmanschap op de werkprocessen, de stijl van leidinggeven, de ontwikkeling van know how en de uitwisseling van best practices zal worden gestructureerd op een wijze waarbij de vakmensen zelf een belangrijke rol krijgen. Met dit fundamentele uitgangspunt zullen partijen initiatieven stimuleren, bevorderen en helpen implementeren die de waardering van het vakmanschap als essentiële factor in de bedrijfsvoering moeten garanderen. Het onderwerp vakmanschap zal met regelmaat zowel op NS-niveau als binnen de bedrijfsonderdelen besproken worden in het vakbondsoverleg. Partijen realiseren zich dat de initiatieven vanuit de werknemers zelf moeten komen en dat sociale partners een pacificerende en stimulerende rol hebben. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat regels en voorwaarden ontwikkelingen op het gebied van vakmanschap beperken.

b. Verkenning leeftijdsbewust beleid

NS kent tot nu toe met name regelingen voor oudere werknemers. Partijen willen een verkenning doen van ouderen- naar leeftijdsbewust beleid. Uitgangspunt van deze verkenning is dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen (blijven) geven. Partijen hechten aan een brede samenstelling van het projectteam verkenning leeftijdsbewust beleid en betrokkenheid in alle geledingen. Het creëren van draagvlak is een belangrijke succesfactor voor een gedegen leeftijdsfasebewust beleid. Uitgangspunt is dat de verkenning uiterlijk 1 januari 2010 is afgerond. Partijen bespreken na afloop van het onderzoek de uitkomst.

c. Gezondheidsbeleid en re-integratie

Partijen zijn zich ervan bewust dat een goede gezondheid van werknemers een essentieel onderdeel is van een goede en succesvolle bedrijfsvoering. Niet in alle gevallen is helaas te voorkomen dat werknemers, om welke reden dan ook, ziek worden. Partijen constateren gezamenlijk dat NS de afgelopen jaren reeds veel heeft geïnvesteerd in het terugdringen van het ziekteverzuim, o.a. door de extra inzet van verzuimadviseurs en het aanbieden van snelle interventies op maat (caremanagement), hetgeen zijn vruchten heeft afgeworpen. Het ziekteverzuim binnen NS is fors gedaald. Ten opzichte van 2004 is het ziekteverzuim met ruim 20 procent gedaald. Partijen hechten waarde aan een blijvende maximale inspanning om mensen aan het werk te houden. NS realiseert zich dat zij een actieve rol heeft om zieke werknemers aandacht te geven en zoveel als mogelijk de helpende hand te bieden om op een zorgvuldige manier zo snel mogelijk goed in het arbeidsproces, bij voorkeur in de eigen functie, terug te keren. Partijen hebben er vertrouwen in dat er binnen NS voldoende mogelijkheden bestaan op het gebied van re-integratie. Indien in een individueel geval re-integratiemogelijkheden onvoldoende blijken, dan kan dit in het reguliere vakbondsoverleg aan de orde worden gesteld. De afgelopen jaren is de aandacht van de curatieve kant meer en meer verlegd naar de preventieve kant (hoe wordt ziekteverzuim voorkomen). Zo wordt veel aandacht besteed aan het inventariseren van de risico's (RI&E's, onderzoek belastende elementen in het werk) en is er een start gemaakt met preventief inzicht in het gezondheidsprofiel van werknemers. Werknemers krijgen snel hulp geboden indien psychische bijstand noodzakelijk is. Er wordt op veel manieren onder de aandacht gebracht dat een gezonde leefwijze (voeding, bewegen, matig alcoholgebruik e.d.) van groot belang is voor een goede gezondheid. NS is dus op de goede weg, maar partijen zijn het erover eens dat het huidige beleid altijd beter kan.

- Partijen realiseren zich dat de rol van de leidinggevende essentieel is in het ziekteproces. NS heeft derhalve toegezegd dat in de opleiding van

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

eerstelijnsleidinggevend een module verzuimbegeleiding wordt opgenomen. In deze module wordt uiteraard aandacht besteed aan de regels die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter. Er zal ook uitgebreid stil worden gestaan bij het voeren van het juiste gesprek met de zieke werknemer, en bij de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer om zijn herstel te bevorderen en inzetbaar te blijven. Daarnaast is begeleiding van de zieke werknemer door de leidinggevende een belangrijk punt.

- Momenteel worden reeds regelmatig workshops Ziekteverzuim gegeven aan het management. NS zegt toe deze workshops actiever te stimuleren en onder de aandacht van het management te brengen om hen handvatten te bieden bij de begeleiding van zieke werknemers
- Binnen de productiegebieden en de bedrijfsonderdelen zijn de taken van de casemanager verankerd bij P&O of bij aparte functionarissen. Voorts is geborgd dat er een deskundige op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie aanwezig is. Soms zal iemand die rol "dedicated" vervullen, soms is het onderdeel van de P&O-rol. Deze deskundigen hebben een belangrijke rol in het begeleiden en coachen van managers bij begeleiding van ziekte- en re-integratietrajecten. Zij zullen tevens analyseren wat er op de genoemde terreinen gebeurt binnen de gebieden waar zij werkzaam zijn.
- Daarnaast zal de beschikbaarheid van een re-integratieversnellingssteam (een multidisciplinair team bestaande uit medische, juridische en arbeidsdeskundige discipline) eveneens actief worden aangeboden aan het management.
- Binnen een aan NS gelieerde organisatie (Veherex) is een aantal arbeidsdeskundigen aangesteld teneinde sneller en efficiënter de zieke werknemer, maar ook de leidinggevende, inzicht te bieden over hetgeen een werknemer met zijn beperkingen nog wel kan. Aan de rol van arbeidsdeskundige zal meer aandacht worden besteed zodat de expertise eerder en beter kan worden benut. NS kan, in samenspraak met de werknemer vanaf de eerste ziektedag een beroep doen op de arbeidsdeskundige. Dit kan ook op initiatief van de werknemer.
- Van iedere werknemer die na 13 weken niet voor tenminste 50% werkzaamheden heeft hervat, wordt een arbeidsdeskundig rapport door de arbeidsdeskundigen bij Veherex opgesteld, waarbij de belasting en de belastbaarheid van de werknemer in beeld wordt gebracht. Uitgangspunt hierbij zal zijn: het maken van re-integratie afspraken.

d. Eigendom van uitvindingen en prestaties

Partijen zijn overeengekomen dat de hiernavolgende tekst in de CAO zal worden opgenomen:

1. NS is eigenaar van alle door werknemer (mede) behaalde c.q. nog te

behalen resultaten in het werk zoals software, uitvindingen, werkmethoden, processen, tekeningen, composities, muziek, (bewegende) beelden, teksten, ontwerpen, modellen, welke op enigerlei wijze verband houden met de activiteiten van NS of de aan hem gelieerde ondernemingen, inclusief maar niet beperkt tot de rechten zoals bedoeld in de Auteurswet 1912, de Rijsoctrooiwet 1995, de Eenvormige Beneluxwet inzake Tekeningen of Modellen, de Wet op de naburige rechten, de Topografiewet, de Databankenwet en de regelgeving die met genoemde wetten samenhangt en deze mogelijk in de toekomst zal aanvullen of vervangen, alsmede de daarop betrekking hebbende en onderliggende specifieke kennis, methoden en ideeën (tezamen hierna te noemen "Informatie").

2. Werknemer zal NS steeds onmiddellijk en volledig uit zichzelf informeren over het ontstaan van Informatie en op eerste verzoek van NS het ontstaan van Informatie schriftelijk bevestigen.
3. NS kan op schriftelijk verzoek van werknemer besluiten afstand te doen van eigendom van de in dit artikel bedoelde rechten.
4. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer conform de wettelijke bepalingen een billijke vergoeding toegekend.

e. Flex/thuiswerken Kantoorpersoneel

NS wil zich profileren als een modern en flexibel bedrijf voor huidige en toekomstige werknemers. NS is zich er van bewust dat werknemers in een kantooromgeving behoefte hebben aan vormen van flexibel werken; het geeft hen mogelijkheden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Verder biedt flexibel werken NS als werkgever de mogelijkheid om bij te dragen aan het ontlasten van reizen in de spits.

Partijen spreken af dat de komende CAO-periode wordt gebruikt om pilots te houden waarin thuiswerken en werken op locatie als vormen van flexibel werken worden beproefd.

Flexibel werken brengt met zich mee dat er tussen werknemer en leidinggevende overeenstemming moet zijn over de te behalen output; de zogenaamde outputsturing. In de pilot zal gezocht worden naar een adequate vorm van outputsturing. Werknemers en leidinggevend worden daarbij door NS ondersteund.

Bij de pilot "thuiswerken" zal er behalve voor de outputsturing ook speciale aandacht zijn voor de eisen die de fiscus en de arboret stellen aan thuiswerken. Verder zal er in de vorm van een businesscase een kosten-baten analyse worden gemaakt van "thuiswerken".

Ten behoeve van de pilot "werken op locatie" worden er in Zwolle, Eindhoven,

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

Rotterdam en Amsterdam aparte werkplekken ingericht. Aan werknemers die deelnemen aan de pilot “thuiswerken” zal een token ter beschikking worden gesteld.

Deelname aan de pilots geschiedt op basis van vrijwilligheid.

De leidinggevende kan een verzoek om flexibel werken gemotiveerd afwijzen.

Desgevraagd zal de leidinggevende dit schriftelijk doen. De resultaten van de pilots worden gebruikt als input voor de volgende CAO.

Partijen spreken in dit kader af in het najaar van 2009 in het vakbondsoverleg te spreken over arbeidstijdenmanagement.

f. OV fiets abonnement

NS verstrekt op verzoek van werknemer vanaf 1 augustus 2009 gedurende de looptijd van de CAO één jaarabonnement OV fiets. In dit abonnement is tevens 1 gratis fietsrit inbegrepen.

Het verstrekken van het abonnement zal, indien mogelijk, via het Keuzeplan worden mogelijk gemaakt. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

g. Productiviteit

Stuwmeer verlof

Teneinde het bestaande verlofstuwmeer van een werknemer op te heffen cq. te verminderen is NS bereid om deze werknemers de volgende mogelijkheden te bieden om zijn verlof daarvoor in te zetten.

Na akkoord van de leidinggevende kan het verlofsaldo worden uitgekeerd in tijd of in geld;

- Het verlofsaldo kan worden uitbetaald in geld in combinatie met een gefaciliteerd PC project. NS onderzoekt of zij kwantum korting kan bedingen door centrale inkoop van PC's. De eventueel bedongen korting komt ten goede van de werknemers;
- Het verlofsaldo kan worden ingezet ten behoeve van bedrijfsfitness. (onbelaste vergoeding tegen inlevering van (bruto)waarde van verlofdagen. Hieraan zitten fiscale voorwaarden;
- Het verlofsaldo kan worden ingezet voor zaken die bijdragen aan het thema duurzaamheid, zoals zonnepanelen.

Uiteraard blijven de reeds bestaande mogelijkheden zoals opgenomen in het Keuzeplan bestaan.

Van bovenstaande mogelijkheden kunnen werknemers, indien zij onvoldoende verlof kunnen inzetten, ook gebruik maken met inzet van geld in plaats van verlof.

Afschaffen 5 mei

Een aantal jaren geleden is door de overheid de jaarlijkse 5 mei-viering afgeschaft

en vervangen door een viering 1x in de 5 jaar. Partijen spreken af dat, met ingang van 1 januari 2010, NS 5 mei niet meer jaarlijks als feestdag beschouwt, maar zich conformeert aan de landelijke regeling. Dit is eveneens van toepassing op de vergoedingen die gekoppeld zijn aan deze feestdag.

Oudejaarsdiensten

NS spant zich in om diensten op oud- en nieuwsjaardag efficiënter te roosteren dan nu het geval is. NS werkt graag mee aan de mogelijkheid om zoveel mogelijk collega's 'oud en nieuw' thuis te laten vieren. Hoewel het hier geen aanpassing van de CAO betreft, zegt NS toe om de diensten op deze dagen meer gelijkmatig dan nu het geval is in te plannen. Verder zal NSR uiterlijk 1 september 2009 aan vakbonden terugkoppelen of een latere start op nieuwjaarsdag tot de mogelijkheden behoort.

h. Arbeids- en Rusttijden (streepjesdagen en RO-dagen)

Er wordt een paritaire studie uitgevoerd naar de mogelijkheden tot vereenvoudiging van de Arbeids- en Rusttijdenbepalingen in de NS CAO. Aan deze studie zullen direct betrokkenen (zoals onder andere teamleiders en deeltijders) deelnemen. Deze studiegroep kan eventueel worden ondersteund door één of meer extern deskundige(n). In de studie zal worden meegenomen het tijdstip waarop een streepjesdag van een deeltijder aanvangt en het vastleggen van een streepjesdag van de deeltijder in het basisrooster (28 dagen van tevoren). De resultaten van het onderzoek zullen worden besproken in het vakbondsoverleg. Partijen spreken af dat vooralsnog een losstaande streepjesdag voor deeltijders geldt als een periode van 24 uur. Datzelfde geldt voor een losstaande RO-dag.

Voorts zijn partijen overeengekomen dat maximaal 12 RO-dagen per kalenderjaar niet vervallen bij ziekteverzuim .

3. Sociaal

Partijen ervaren het als een compliment als NS een sociale werkgever wordt genoemd. Na de laatste CAO werd daar zelfs regelmatig aan toegevoegd dat NS ook een moderne werkgever is. Partijen willen daarom graag op continuïteitsbasis verder op de ingeslagen weg van de vorige keer. De volgende afspraken zijn in dat kader gemaakt:

a. Investerings in de individuele werkzekerheid van werknemers

Partijen hebben begrip voor het gevoel van onrust dat de huidige economische crisis kan veroorzaken bij werknemers. Partijen delen de zorg en nemen alle geluiden van de werknemers hierover serieus.

Het doel is een blijvende inzetbaarheid van alle NS-werknemers. Initiatieven op het

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

gebied van sociale innovatie leveren hier een belangrijke bijdrage aan, evenals de afgesproken verkenning over de uitwerking van leeftijdsbewust beleid. Dit maakt dat de NS-werknemer beter inzetbaar is en blijft en zowel binnen als buiten NS een sterke positie heeft op de arbeidsmarkt. Partijen zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van NS én de werknemer om te investeren in de individuele werkzekerheid van werknemers.

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen wil voorkomen tot en met 31 december 2012. Dit uitgangspunt wordt onderbouwd met een inspanningsverplichting en een reeks van concrete maatregelen. Partijen vinden het daarbij vanzelfsprekend dat ook van de werknemers naar redelijkheid en billijkheid mag worden verwacht dat zij zich in brede zin flexibel opstellen.

Ter bevordering van de individuele werkzekerheid spreken partijen af de volgende maatregelen te treffen:

- Ook bij bedreigd-boventallige werknemers wordt het transferbudget uit het Sociaal Plan NS analoog toegepast. Dit geldt onder de voorwaarde dat deze werknemers de verplichting hebben (als bedreigd boventallige) passend werk te accepteren conform de criteria en aanvullende bepalingen van het Sociaal Plan.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- NS zal toetsen of FTE's waarop nu werknemers worden ingehuurd, kunnen worden omgezet in vaste functies. Uitgangspunten daarbij zijn dat geen concessies worden gedaan aan benodigde kennis en vaardigheden en dat in situaties van fluctuaties dan wel voorziene afname van het werkaanbod de bezetting flexibel moet kunnen mee ademen. In alle andere situaties is uitgangspunt dat wordt gewerkt met eigen werknemers. Partijen zijn er van overtuigd dat inhuur kan worden teruggedrongen. Het resultaat van de toets op inhuur zal in september 2009 in het vakbondsoverleg NS worden besproken.
- De interne arbeidsmarkt wordt maximaal transparant gemaakt, zodat er geen onnodige belemmeringen ontstaan voor collega's om een nieuwe baan te verwerven. Een plan van aanpak hiervoor wordt uiterlijk in september 2009 in het vakbondsoverleg besproken. Per 1 november 2009 is de digitale vacaturebank gereed. Tevens wordt er gewerkt aan een digitaal paspoort waarmee werknemers inzicht kunnen krijgen in hun vaardigheden en mogelijkheden.

b. Belastende elementen in het werk

Naar aanleiding van het rapport "belastende elementen in het werk" van het

Coronelinstituut zal NS een groot aantal preventieve en curatieve acties gaan uitvoeren. Deze zijn alle in kaart gebracht en met vakorganisaties besproken. Partijen zijn van mening dat het onderwerp serieus wordt genomen en dat NS hieraan veel aandacht besteedt. Partijen spreken af dat tussen NS en de vakorganisaties regelmatig overleg plaatsvindt over de voortgang van het traject.

c. Code Sociale Veiligheid

Vakorganisaties en NS benadrukken nogmaals dat zij voor hun collega's staan. Partijen zeggen overtuigd: "handen af van onze mensen"! NS en vakorganisaties trekken samen op als het gaat om Sociale veiligheid; vanuit ieders eigen rol werken zij aan gerichte en effectieve maatregelen. NS en vakorganisaties zoeken elkaar onmiddellijk op indien zich ernstige agressie-incidenten voordoen; partijen zullen dat deze zomer vastleggen in een gezamenlijk te ontwikkelen code. Met deze code onderstrepen zij het grote belang dat zij hechten aan Sociale veiligheid. In het overleg van NS en vakorganisaties is het onderwerp Sociale veiligheid een vast agendapunt; zij houden elkaar op de hoogte van actuele ontwikkelingen. NS informeert de vakorganisaties onmiddellijk als zich bij NS in het kader van Sociale veiligheid ernstige incidenten hebben voorgedaan; partijen beraden zich dan op de ontstane situatie. Vakorganisaties en NS zullen onderzoeken of een Sociale veiligheidscatalogus tot de mogelijkheden behoort; daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de catalogus bevat een bundeling van bestaande afspraken, de oorspronkelijke contractpartners blijven verantwoordelijk;
- nieuwe afspraken worden gemaakt met die partijen die daar logischerwijs het meest voor in aanmerking komen;
- nieuwe afspraken worden toegevoegd aan de catalogus.

d. Werktoer

In het verlengde van de afspraken van de vorige CAO zullen in totaal 150 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij NS, naar rato verdeeld over de bedrijfsonderdelen, een tijdelijke plaats kunnen vinden; dit zal uiterlijk het tweede kwartaal 2010 zijn gerealiseerd. Dit werkgelegenheidsinitiatief zal niet leiden tot verdringing van reguliere werknemers.

e. Doorbetaalde werkonderbreking

NS vindt het wenselijk dat in aanvulling op de werknemers in het rijdend proces een gelijke pauzeregeling geldt voor alle operationele werknemers uit de Tickets, Service en Veiligheidsorganisatie. Dit vergemakkelijkt de inzet van werknemers over de processen heen.

Voor bovengenoemde werknemers geldt dat de pauze, zoals neergelegd in art

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

99, wordt aangemerkt als werkonderbreking. Deze werkonderbreking wordt niet aangemerkt als arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald. Van werknemer wordt verwacht dat hij, indien nodig, beschikbaar is om werkzaamheden tijdens de werkonderbreking te verrichten. Invoering van de doorbetaalde werkonderbreking gebeurt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 1 november 2009.

f. Roosterexperiment

NS heeft binnen NS Reizigers geëxperimenteerd met individueel roosteren. Deze pilot is in 2009 uitgebreid geëvalueerd met alle betrokken partijen. Uitkomst daarvan is dat de interne medezeggenschap het onderwerp tot haar verantwoordelijkheid maakt.

g. Sociale innovatie

NS is bereid het projectbureau Sociale Innovatie voor de duur van de CAO voort te zetten. Partijen hechten aan voortzetting van dit projectbureau omdat het een belangrijke bijdrage levert aan een door partijen van groot belang geachte levenslange inzetbaarheid van werknemers. Partijen erkennen dat zowel werkgever als werknemer hier een eigen verantwoordelijkheid in hebben.

Gedurende de afgelopen periode zijn door de gehele NS organisatie, meerdere initiatieven ontplooid en deels verbonden met reeds bestaande initiatieven die gericht waren op vergroting van inzetbaarheid van werknemers, loopbaanontwikkeling, verantwoordelijkheid en integratie van kennis en praktijk. De focus zal de komende CAO-periode ook liggen op borging van de diverse initiatieven diep in de organisatie, met name op werkvloerniveau. Uitkomsten en resultaten van de diverse pilots zijn hierin leidend. Een belangrijke focus ligt op het toewerken naar evenwichtige arbeidsrelaties waarin werknemers de regie kunnen nemen op hun eigen ontwikkeling en inzetbaarheid.

Enkele concrete afspraken zijn:

- Evaluatie van de ondernomen initiatieven. NS neemt het initiatief om samen met de partners een evaluatie te organiseren, waarin de ondernomen initiatieven verder worden geëvalueerd en vervolgstappen gezamenlijk worden genomen en succesvolle initiatieven beschikbaar worden gemaakt voor een ieder binnen NS. De evaluatie is gereed september 2009.
- Onderzoek: het objectief in kaart brengen van de drijfveren, wensen en behoeften van diverse doelgroepen en levensfasen. Op deze wijze wordt minder gestuurd op aannames en vooroordelen maar kan concreet worden ingespeeld op specifieke wensen en behoeftes van werknemers. Partijen stellen in gezamenlijkheid een onderzoeksvoorstel op. Dit is gereed december 2009.
- Bestaande ontwikkelmogelijkheden zoals die er nu al zijn (ontwikkelklassen etc), worden verder uitgewerkt en uitgebreid. Een belangrijke focus zal hierin liggen

op kennisborging, inzetbaarheid en het creëren van een olievlekwerking door diverse ambassadeurs op de diverse standplaatsen.

- Creativiteitsstages worden NS breed op basis van de ervaringen in de productie eenheid Noordoost toegesneden op de praktische mogelijkheden en op maximalisering van de leerdoelstellingen.
- Teneinde de jaarlijkse inhuur van externen te beperken zal worden onderzocht of het mogelijk is de betreffende projecten intern op een aantrekkelijke wijze aan te bieden. In dat geval wordt een (geschikte) werknemers in de gelegenheid gesteld op tijdelijke basis en met garantie van terugkeer in de eigen functie aan een dergelijk project deel te nemen.
- Gedurende de looptijd van deze CAO zal met in ieder geval 50% van de werknemers, niet zijnde leidinggevenden een gesprek worden gevoerd over de ontwikkeling en de inzetbaarheid van de betreffende werknemer. Ook met leidinggevenden zal een dergelijk gesprek worden gevoerd.
- Digitalisering van een open en interne vacaturebank wordt juli 2009 afgerond. Daarnaast wordt een digitaal reflectie en ontwikkelinstrument eind december 2009 voor NS Poort afgeleverd, met als doelstelling om het vervolgens, op grond van de opgedane ervaringen NS breed te implementeren.
- Functie- en loopbaanmogelijkheden binnen NS worden zichtbaar gemaakt. Onderzoek wordt gedaan naar loopbaanwensen, variatie mogelijkheden in het werk en de daarbij behorende ontwikkelpaden van de diverse doelgroepen. De onderzoeksopzet wordt uiterlijk in december 2009 besproken in het vakbondsoverleg NS.
- Toolbox met instrumentarium wordt beschikbaar gesteld voor werknemers en managers die ondersteunend zijn op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid. Het loopbaancentrum zal daarin een actieve rol vervullen.

In het vakbondsoverleg wordt de voortgang van bovenstaande punten besproken.

NS doet hiermee naar de werknemers een appèl op het tonen van ambitie en bereidheid te werken aan de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij past het beschikbaar stellen van faciliteiten als opleidingen en tijd. De mogelijkheden hiertoe zijn uiteraard niet onbeperkt, maar binnen redelijke kaders van een normale bedrijfsvoering zullen hierover tussen de leidinggevende en werknemer afspraken worden gemaakt. Bij een tijdsintensieve activiteit kan van de werknemer ook een eigen bijdrage worden verwacht.

h. Overlijdensuitkering

De huidige overlijdensuitkering wordt verlengd naar 3 maanden. Dit betekent dat bij overlijden van een werknemer NS een uitkering verstrekt op basis van het CAO

12 Bijlage 12 CAO akkoord 2009-2010: Kansrijk op weg naar 2015

loon over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede volle kalendermaand na de maand waarin het overlijden plaatsvond. De uitkering wordt gegeven aan diegene die conform de fiscale wetgeving daar recht op heeft.

i. Herijking werkonderbreking

In het CAO akkoord "Investeren in mensen" uit 2007 is voor een aantal met name genoemde stations afgesproken dat de werkonderbreking met gemiddeld 5 minuten verlengd wordt ten behoeve van de uitbreiding van de schaft. Herijking vindt ieder jaar in het tweede kwartaal plaats. Geconstateerde afwijkingen worden behandeld in het vakbondsoverleg.

j. Uitbetaling openstaande CO-tijdaanspraken

NS is bereid om eventueel nog openstaande CO-tijdaanspraken in geval het dienstverband van een werknemer eindigt uit te betalen. Dat betekent dat de betreffende CAO-bepaling wordt geschrapt.

k. Pensioenen doorbetalen gedurende 26 weken ouderschapsverlof

NS zal de pensioenopbouw gedurende ouderschapsverlof te verlengen in verband met de uitbreiding van het wettelijke recht op ouderschapsverlof. NS zet de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof voort gedurende de wettelijk toegestane periode, met een maximum van 26 weken. NS neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

l. Amplitudediensten

NS zal in geval van een amplitudedienst bij DW de aanvangstijd vastleggen. Indien de inhoud van de dienst daartoe aanleiding geeft kan de manager, in overleg met betrokken werknemer, daarvan afwijken.

m. CO-regeling groepen werknemers NSR

Partijen spreken af de (in 2007) gewijzigde regeling voor CO van rijdend personeel uit te breiden naar de groep van servicemedewerkers. Tevens zijn partijen overeengekomen om de

Hoofdregel is dat de werknemer in plaats van een compensatie in tijd een vast bedrag per dag ontvangt. De huidige vergoeding wordt verhoogd en de wijze van verrekening vereenvoudigd waarbij met ingang van januari 2010 een vast bedrag van € 175,- bruto per dag (= 8 uur) wordt betaald. De opgebouwde CO-aanspraak wordt maandelijks verrekend in geld.

De werknemer kan ook kiezen voor het opbouwen van CO in tijd. De werknemer ontvangt in dat geval niet de bovengenoemde vergoeding in geld. De werknemer

kan ruim vóór het volgende jaar via het Keuzeplan deze keuze kenbaar maken. De werknemer wordt hier door middel van een brief over geïnformeerd. De werknemer kan. Deze keuze kan werknemer nadien wijzigen en alsnog kiezen voor de vergoeding in geld. De opgebouwde CO-tijd zal zichtbaar worden gemaakt op de SAV-specificatie.

n. Voorwaarts roteren en dubbele onregelmatigheid

Werknemers ervaren het werken in vroege dienst vaak als belastend, zie ook het rapport van het Coronelinstituut. Het advies is gegeven om de zogenaamde "dubbele onregelmatigheid" te verminderen en meer stabiliteit aan te brengen in het roosteren van de vroege diensten. Dat kan door werknemers in een serie van vroege diensten zondig meerdere malen dezelfde dienst te laten uitvoeren. Daarnaast is bekend dat voorwaarts roteren (van vroege naar late dienst) beter is voor het welbevinden van werknemers. Deze volgorde wordt binnen NS niet altijd vanzelfsprekend gehanteerd. Partijen spreken af om te onderzoeken of de systematiek van voorwaarts roteren een positief effect heeft op de beleving van werkbelasting bij werknemers. Het is hierbij niet de doelstelling om voorkeursroosters aan te tasten. De onderzoeksrapport zal uiterlijk 1 oktober 2009 in het vakbondsoverleg worden besproken. Partijen bespreken na afloop van het onderzoek de uitkomsten.

o. Vroege diensten

Zoals reeds eerder aangegeven ervaren werknemers het werken in vroege diensten vaak als belastend. Partijen spreken af om de diensttijd in vroege diensten als volgt te beperken.

- diensten aanvangend vanaf 04.00 uur tot en met 05.00 uur: maximaal 7 uur dienstlengte
- diensten aanvangend vanaf 05.01 uur tot 06.00 uur: maximaal 8 uur dienstlengte

p. Verhoging vergoeding onregelmatig werken op dinsdag tot en met vrijdag van 06.00 tot 07.00 uur

De vergoeding onregelmatig werken in geld voor dinsdag tot en met vrijdag wordt voor het tijdvak 06.00 uur tot 07.00 uur veranderd van een vergoeding laag in een vergoeding hoog.

q. Onderzoek inconveniëntie

Partijen zullen de komende tijd onderzoek doen naar mogelijke onevenwichtigheden in de SAV-vergoedingen ten opzichte van de ervaren inconveniëntie (bezwarendheid).

r. Derving SAV mentor

Een (gecertificeerde of daartoe opgeleide) werknemer wiens oorspronkelijke dienst waarover hij SAV zou ontvangen wordt verschoven in verband met het geven van herinstructie of werkplekbegeleiding, komt in aanmerking voor derving SAV.

4. Specifieke afspraken

In een groot bedrijf als NS zijn er voor specifieke situaties specifieke afspraken nodig. Deze zijn vaak ook sterk, sober of sociaal, maar toch vooral specifiek. Vandaar dat deze categorie is toegevoegd.

HISPEED:

Onrust

De directie van Hispeed stelt een concreet plan van aanpak op en presenteert dit voor de zomer in het reguliere overleg.

Huisvestingsproblematiek

Het onderwerp thuiswerken wordt behandeld aan de centrale CAO-tafel. De directie van Hispeed zegt toe inspanningen te zullen verrichten met betrekking tot het klimaatprobleem.

Loopbaanpad

Het huidige loopbaanpad wordt (nog) niet in de CAO bijlage opgenomen, mogelijk gebeurt dit in 2010. De voorgestelde wijzigingen worden gecommuniceerd naar vakorganisaties.

Belastende werkomstandigheden

Dit onderwerp zal worden opgepakt tegen de tijd dat HSL gereden wordt.

Coronelrapport

- Narust
De directie van Hispeed zoekt uit hoe vaak het voorkomt dat een narust van 11 uur wordt ingepland. De resultaten worden in het reguliere overleg besproken.
- Dienstlengte
De directie van Hispeed onderzoekt de rijtijden in combinatie met de rusttijden en zal navraag doen bij Productcontrol. Dit onderwerp zal nader worden besproken in een regulier overleg.

GSM gebruik

Partijen zijn het erover eens dat hierover geen nadere afspraken hoeven te worden

gemaakt.

Vergoedingen

De overnachtings-, telefoon-, koffie- en maaltijdvergoedingen worden met ingang van 1 mei 2009 verhoogd met 10%

NSO

Aanvulling op de vergoedingen voor “werken op onregelmatige tijden”.

Voor ingeroosterde diensten geldt een vergoeding van euro 2,35 per uur (prijspeil CAO 1 april 2008) voor werken tussen 07.00 en 07.30 uur en tussen 20.00 en 23.30 uur. Hierbij geldt dat voor werknemers in salarisgroep 61 tot en met 63 de werkgever bepaalt of de functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

Vergoeding bij verblijf in het buitenland

Bij een meerdaags verblijf in het buitenland van tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis wordt een vergoeding van €57,11 bruto (prijspeil CAO 1 april 2008) toegekend voor elke overnachting in het buitenland.

De hoogte van deze vergoedingen volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.

De vakorganisaties zullen dit akkoord voorleggen aan hun leden.

Utrecht, 12 juni 2009

NS	NS
Kees Blokland	Gerard Groten
FNV Bondgenoten	VVMC
Roel Berghuis	Wim Eilert
CNV Bedrijvenbond	VHS
Jerry Pique	Gezina ten Hove

Werknemers die vallen onder deze
CAO kunnen zich voor informatie
tot hun P&O-adviseur wenden

N.V. Nederlandse Spoorwegen
Postbus 2025
3500 HA Utrecht