

1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020

CAO NS 2017 - 2020

Versie 2.0



Inhoudsopgave CAO NS

1 Algemeen	6	34	Opbouw verlofuren en vrije uren	12
1 Leeswijzer	6	35	Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht	12
2 Begripsbepalingen	6	36	Vacant	12
3 Looptijd en nawerking	7	37	Opnemen verlof en vrije uren	12
4 Tussentijds wijzigen	7	38	Overschrijven vrijetijdsaanspraken roostergebonden personeel	13
5 Verstrekken	7	38a	Overschrijven verlof en vrije uren niet roostergebonden personeel	13
6 Werkingssfeer	7	38b	Verjaringstermijn	13
7 Incidenteel afwijken	7	39	Verlofaanspraken bij indiensttreden	13
8 Extern overleg	7	40	Verlofaanspraken bij einde dienstverband	13
9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	7		<i>Bijzonder verlof</i>	
10 Vertrouwenspersonen	7	41	Bijzonder verlof	13
11 Klachtenregeling	7	42	Bij wet geregeld verlof	13
12 CAO NS 1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020	8	43	Bij CAO geregeld verlof	13
		44	Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn	14
2 Arbeidsverhouding	9	4 Beloningen	15	
13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	9	45	CAO-lonen	15
14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9	46	Loonschaal Participatiewet	15
15 Opzegtermijnen	9	47	Vacant	15
16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats	9	48	Uurloon en dagloon	15
17 Verrichten van andere dan de eigen functie	9	49	Netto-netto toelage	15
18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	9	50	Vakantiebijslag	15
19 Woonplaats	9	51	Decemberuitkering	15
20 Einde arbeidsovereenkomst	9		<i>Salarissysteem</i>	
3 Arbeidsduur	11	52	Indelen in salarisgroep	16
21 Arbeidsduur	11	53	Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden	16
22 Basisrooster/werktijdregeling	11	54	Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	16
23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV)	11	55	Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	16
24 Reistijdregeling	11	56	Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63	17
		57	Bevorderen	17
<i>Verlof</i>		58	Samenloop bevorderen en (trede)verhogen	17
25 Afboeking verlof	11	59	Verlagen CAO-loon alsmede toelagen	17
26 Lengte af te boeken verlof	11	59a	Indien bij herwaardering de functie van werknemer in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende.	17
27 Vaststelling weektotaal	11			
28 Aantal verlofuren	11			
29 Vrije uren	11			
30 Vacant	12			
31 Aaneengesloten vakantie	12			
32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep	12			
33 Verlof bij tijdelijk sluiten	12			

60	Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer	18	6 Loopbaanbeleid en employability	25	
	<i>Inhoudingen</i>		85	Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid	25
61	Pensioenpremie	18	86	Verantwoordelijkheid werkgever	25
62	WIA excedent premie	18	87	Verantwoordelijkheid werknemer	25
62a	Wettelijke WGA-verzekering	18	88	Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken	25
	<i>Uitbetalen</i>		89	Individueel Budget	25
63	Uitbetalen	18	90	Positieregeling	26
	<i>Enmalige uitkeringen</i>		7 Overige bepalingen	27	
64	Jubileumgratificatie	18	91	Keuzeplan	27
65	Afscheidsuitkering	18	92	Financieren bijzondere regelingen	27
66	Uitkering bij overlijden	19	93	Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik	27
5 Vergoedingen en garantieregelingen		20	94	Nevenwerkzaamheden	27
	<i>Vergoedingen</i>		95	Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid	27
67	Verhuizing	20	96	Eigendom van uitvindingen en prestaties	27
68	Verblijf in een conferentieoord	20	96a	Verbetering afstemming individuele doelen en bedrijfsdoelen	27
69	Verrichten andere werkzaamheden	20	96b	Gefaseerd ouderenbeleid en Sparen en Werken op Maat	28
70	Les of instructie geven	20	8 Bedrijfsspecifieke bepalingen	29	
71	Reiskosten	21		<i>Arbeids- en rusttijden</i>	
72	Kosten van een maaltijd en/of consumpties	21	97	Algemene bepalingen	30
73	Kosten van verblijf in een hotel	21	98	Dagelijkse arbeids- en rusttijd	33
74	Zakelijke besprekingen en representatie	21	99	Wekelijkse arbeids- en rusttijd	35
75	Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen	21	100	Maximum aantal diensten	37
76	Vergoeding kleine consumpties	21	101	Aanvullende regels bij nachtdienst	38
77	EHBO-vergoeding	21	102	Zondagsarbeid	40
78	Juridische bijstand	22	103	Pauze	41
79	Reiskostenregeling vroege/late dienst	22	104	Bereikbaarheidsdienst	43
80	OV Fiets abonnement	22	105	Werktijdverkorting oudere werknemer (OW)	44
	<i>Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen</i>		106	Feestdagenregeling	45
81	Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)	22	107	Zwangere werknemer	47
82	Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)	23	107a	Opleidingen	48
83	Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)	24		<i>Vergoedingen arbeids- en rusttijden</i>	
	<i>Overgangsregelingen</i>		108	Algemene bepalingen	49
84	Kosten woon-werkverkeer	24	109	Financiële compensatie onregelmatigheid	50
			110	Compensatie onregelmatigheid	53
			111	Verplicht bereikbaar in vrije tijd	54
			112	Oproep	55

113	Maaltijdvergoeding	57	Bijlage I	73
114	Vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken	58	Mededeling arbeids- en rusttijden NSR, INT	
115	Overuren (vergoeding in tijd)	59	Bijlage II	73
116	Overuren (vergoeding in geld)	61	Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain	
117	Werken op feestdagen	62	Bijlage III	74
118	Kwartaaldag	63	Loopbaanpaden NS Reizigers	
119	Verlenen van de driewekelijkse rode zondag of een kwartaaldag	64		
119a	Reiskostenvergoeding	65		
	<i>Overige bedrijfsspecifieke bepalingen</i>			
	NS Reizigers			
120	Artikel 7: 662 BW	67	9 Outputgerelateerd werken	76
121	Loopbaanpaden	67	1a Invoering en doelgroep	76
	NS Internationaal		1b Afspraken van overeenkomstige toepassing	76
122	Vacant	68	2 Arbeidsduur	76
123	Int/flexvergoeding	68	3 Vakantieverlof	76
124	Vacant	68	4 Kortdurend zorgverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof en partnerverlof	76
125	Korte Narust ICE	68	5 Kostenvergoeding	77
126	Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder	68	6 Keuzeplan	77
127	Overnachtingsvergoeding	68	7 Opleiden en ontwikkelen	77
128	Vergoeding verlengde narust	69	8 Persoonlijk Budget (PB)	77
129	Vacant	69	9 Procesafspraken individueel gesprek	77
130	Maaltijdvergoeding	69	10 Vergoeding en compensatie onregelmatigheid, bereikbaarheid en oproep	77
131	Koffievergoeding	69	11 Instellen van een Ombudspersoon of commissie	78
132	Overnachtingsvergoeding	69	12 Overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden	78
133	Vacant	69		
	NedTrain		10 CAO Sociale Eenheid NS	79
134	Toelage gecertificeerde werkzaamheden	70	<i>Algemeen</i>	
135	Schoonmaken verontreinigd materieel	70	1 Begripsbepalingen	79
136	Buitenlandvergoeding	70	2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS	79
137	Vijfploegendienst	70	3 Uitlenen personeel	79
138	Toeslagen vijfploegendienst	71	4 Overdracht van activiteiten	80
139	Vacant	71		
	NS Leercentrum		<i>Afspraken voor de Sociale Eenheid NS</i>	
140	Verblijf in conferentieoord	72	5 Algemeen	80
141	Vacant	72	6 Functiewaardering	80
142	Vacant	72	7 Ziektekostenverzekering	80
143	Vacant	72	8 Vacant	80
144	Vacant	72	9 Stichting Scholing en Werving	80
			10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden	80
			11 Sociaal Plan	80

	<i>Ziekte en Arbeidsongeschiktheid</i>				
12	Extra zorgdag	81			
13	Aanspraken tijdens ziekte	81			
	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	81			
14	Begrip arbeidsongeschiktheid	81			
15	Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid	81			
16	Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid	81			
17	Einde loongerelateerde WGA fase	81			
18	Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%	81			
19	Bovenwettelijke aanvulling	82			
20	Begrip loon	82			
21	Ontslag	82			
21a	Ontslag en WGA 35- 80%	82			
22	Vacant	82			
23	Informatieplicht	82			
24	Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	82			
25	Overgangsregeling	82			
	<i>Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling</i>				
26	Pensioenregeling	82			
26a	Aftopping pensioengevend inkomen	83			
27	Vacant	83			
28	Vacant	83			
11	CAO Sociaal Plan	84			
1	Juridische status van dit plan	84			
2	Pre-mobiliteit	84			
3	Individuele boventalligheid	84			
4	Rechten en plichten in de fases van pre-mobiliteit en boventalligheid	85			
5	Ontslag na de boventalligheidsfase	87			
6	Afscheidsuitkering	87			
7	Eerder verkregen onkostenvergoedingen	87			
8	Regelingen voor bezwaar en beroep	87			
9	Decentraal overleg	87			
10	Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen	88			
	Bijlage bij Sociaal Plan:				
	<i>Gedragscode bij reorganisaties</i>				
1	Intentieverklaring	88			
2	Aanleidingen tot reorganisatie	88			
3	Partners in het informatieproces	89			
4	Een model voor overleg	89			
12	Overzicht bijlagen	90			
	Bijlage 1 Loontabellen	91			
	Bijlage 2 Netto-netto-toelagen	99			
	Bijlage 3 Keuzeplan	100			
	Bijlage 4 Vertrouwenspersonen	110			
	Bijlage 5 Klachtenregeling	111			
	Bijlage 6 Reisfaciliteiten	113			
	Bijlage 7 ORBA	116			
	Bijlage 8 HAY	120			
	Bijlage 9 Werkgelegenheid en flexibiliteit	121			
	Bijlage 10 Overgangsregeling spaarloonregeling	122			
	Bijlage 11 Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid	123			
	Bijlage 12 Duurzame inzetbaarheid	124			
	Bijlage 13 CAO akkoord 2017-2020	126			
	Bijlage 14 Arbeidsvoorwaarden en overgangsaafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS	132			
	Trefwoordenregister	134			

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
d. NS Internationaal BV te Utrecht
e. NS Opleidingen BV te Utrecht
f. Thalys Nederland NV te Utrecht
g. NS Groep NV te Utrecht
en
2. a. FNV te Amsterdam
b. Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs te Tilburg
c. CNV Vakmensen.nl 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, geardeerdheid, leeftijd, ras, huidkleur en nationaliteit. Wanneer in een bedrijfssonderdeel 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, behalve op werknemers op wie sub c. van toepassing is (OGW), 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. een arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt voor Outputgerelateerd werken (OGW), inclusief een opsomming van de algemene bepalingen uit de CAO NS die voor OGW gelden (hoofdstuk 9);
 - 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:

- | | |
|---------------------|--|
| a. Werkgever: | één van in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen. |
| b. Vakorganisaties: | de door NV Nederlandse Spoorwegen erkende vakorganisaties. |
| c. Werknemer(s): | ieder met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is. |
| d. Partner: | <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. |
| e. Huwelijk: | met huwelijk is gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap. |
| f. CAO-loon: | één van de bedragen per contractuur vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a, 1c of 1e. |
| g. Contractuur: | 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 aantal contracturen
- toelagen.
- j. OGW: Outputgerelateerd werken (arbeidsvoorwaardenpakket hoofdstuk 9).
- k. Pensioengevend inkomen: maandbezoldiging, vakantietoeslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
- l. 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

- Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020.
- Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.
- Opzeggen dient ten minste een maand voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.
- 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 op verzoek schriftelijk verstrekt en worden geplaatst op het NS intranet en internet.

6 Werkingsfeer

- Deze CAO is volledig van toepassing op werknemer met een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden.
- 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

- Tussen partijen vindt overleg plaats over:
 - collectieve en individuele belangen van werknemers, indien en voorzover daarvoor geen forum is conform lid 2a van dit artikel;
 - de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor de werkgever.
- Tussen werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over:
 - collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij werkgever;
 - het beleid, voorzover dat door een werkgever door middel van een CAO is te regelen.
- 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 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst NS 2017-2020" 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 van langer dan 6 maanden gelden als proeftijd.

15 Opzegtermijnen

1. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt¹ bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. Korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c. 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
2. De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand.
3. In de arbeidsovereenkomst kan met werknemer een langere opzegtermijn van 2 of 3 maanden worden afgesproken. De opzegtermijn voor werkgever is in dat geval minimaal gelijk aan de opzegtermijn voor werknemer.
4. 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 dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de voor hem individueel geldende AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. Werknemer kan werkgever tot uiterlijk 6 maanden vóór de op basis van lid 1

geldende ontslagdatum 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:
 - a. Vacant;
 - b. één jaar na het bereiken van de op basis van lid 1 geldende einddatum.

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. De WTV-dagen die tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof zijn ingeroosterd, vallen vrij en kunnen door werkgever worden aangewezen.
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 uren

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 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.

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 Vacant

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 Vacant

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.
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 verlofspreiding geldt;
 - 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 vrijetijdsaanpakken roostergebonden personeel

1. Aan het eind van ieder kalenderjaar kunnen maximaal 160 uur aan vrijetijdsaanpakken worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Indien werknemer meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanpakken heeft, worden de uren boven de 160 uitbetaald.
2. Met ingang van 2016 kan werknemer ervoor kiezen de geldwaarde van de uren boven de 160 te sparen, om op een later moment alsnog in vrije tijd om te zetten. Een nadere uitwerking van deze regeling is opgenomen in het Keuzeplan.

38a Overschrijven verlof en vrije uren niet roostergebonden personeel

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.

38b Verjaringstermijn

Aanspakken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De wettelijke vervaltermijn⁵ is niet van toepassing.

39 Verlofaanspakken bij indiensttreden

Werknemer die aantoot 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 Verlofaanspakken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantiebijslag 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. Met ingang van 1 januari 2018 wordt vooruitlopend op de wettelijke uitbreiding van het kraamverlof per 1 januari 2019 het betaald kraamverlof voor alle partners uitgebreid van 2 naar 5 dagen.
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 oktober 2017, zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a.

De lonen per 1 oktober 2017 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1b.

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 oktober 2018, zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1c.

De lonen per 1 oktober 2018 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1d.

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 oktober 2019, zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1e.

De lonen per 1 oktober 2019 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1f.

46 Loonschaal Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in Hoofdstuk 12, bijlage 1g een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

47 Vacant

48 Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a, in hoofdstuk 12, bijlage 1c of in hoofdstuk 12, bijlage 1e, 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

1. 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.
2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt € 4,90 (per 1 oktober 2017); € 5,01 (per 1 oktober 2018); € 5,07 (per 1 oktober 2019) 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

1. 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.
2. De minimum decemberuitkering bedraagt € 2,05 (per 1 oktober 2017); € 2,09 (per 1 oktober 2018); € 2,12 (per 1 oktober 2019) per maand per contractuur.
3. 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

1. 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 arbeidsongeschiktheidspercentage 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 functiezwaarte 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

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

59a Indien bij herwaardering de functie van werknemer in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende.

1. Het door de werknemer in de nieuwe situatie te ontvangen salaris wordt niet lager ten gevolge van de indeling in een lagere functiegroep. In de nieuwe salarisgroep ingedeeld wordt de trede / RSP toegekend die zo dicht mogelijk boven het oude salaris ligt. Bovengrens is het maximum binnen de nieuwe salarisgroep.
2. In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de functie na herwaardering is ingedeeld, geldt het volgende:
 - werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep
 - werknemer ontvangt daarnaast een toelage die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat werknemer verdiende voordat de functie werd geherwaardeerd en het maximum salaris behorend bij de nieuwe salarisgroep waarin de

werknemer formeel wordt ingedeeld. Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene CAO-loonaanpassingen. Voornoemde toelage geldt zolang werknemer dezelfde functie blijft uitoefenen.

3. Werkgever en werknemer spannen zich in om het werken op een lager functieniveau in tijd te beperken.

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.

62a Wettelijke WGA-verzekering

50% van de bij NS in rekening gebrachte premie voor de WGA-verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie is een netto inhouding.

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 wordt een gratificatie verleend van de helft van zijn maandbezoldiging indien hij 45 jaar in dienst van werkgever is. 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. Aan werknemer wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging indien hij 25, 40 en 50 jaren in dienst van werkgever is. 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.
4. 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.
5. Werkgever kan om bijzondere, aan werknemer mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1, 2 of 3 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 voor hem geldende AOW-gerechtigde 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 € 3,15 (per 1 oktober 2017); € 3,23 (per 1 oktober 2018); € 3,27 (per 1 oktober 2019);
 - bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58 € 5,31 (per 1 oktober 2017); € 5,43 (per 1 oktober 2018); € 5,50 (per 1 oktober 2019);
 - bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60 € 7,57 (per 1 oktober 2017); € 7,74 (per 1 oktober 2018); € 7,83 (per 1 oktober 2019);
 - bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63 € 9,89 (per 1 oktober 2017); € 10,11 (per 1 oktober 2018); € 10,24 (per 1 oktober 2019).

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.

5 Vergoedingen en garantieregelingen

- De vergoeding bedraagt € 2,84 per lesuur (per 1 oktober 2017); € 2,91 (per 1 oktober 2018); € 2,94 (per 1 oktober 2019). 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

- 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 2017 ²
tot en met 5.000 km	€ 0,39 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km	€ 0,34 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km	€ 0,31 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km	€ 0,29 per kilometer
meer dan 20.000 km	€ 0,18 per kilometer
- 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, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid.
- Wanneer aan een werknemer vanwege een bedrijfsongeval door de zorgverzekeraar van de werknemer eigen risico in rekening wordt gebracht voor de zorgkosten van werknemer, vergoedt NS het deel van het wettelijk eigen risico dat aantoonbaar aan dit bedrijfsongeval toe te rekenen valt.

76 Vergoeding kleine consumpties

- Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangt werknemer uit de functiegroep:
 - bij NSR: hoofdconductor, machinist, medewerker V&S, inclusief combinaties van deze functies, de aspirantfuncties, en de teammanagers behorend bij deze functies;
 - bij NSR: rangeermachinist, assistent veiligheid & service, enquêteur;
 - bij INT: ICE, Thalys, IC Brussel/direct, Trein Test Centrum: trainmanager;
 - bij INT: bij ICE en Thalys, IC Brussel/direct, Trein Test Centrum: machinist;
 - bij INT: vakondersteuner, boordmanager, teammanager.

maandelijks de vergoeding kleine consumpties. De vergoeding bedraagt € 10,00.
- Aanvullend op het bepaalde in lid 1 geldt dat de werknemer die op 31 december 2016 aantoonbaar recht had op de servicepas, de vergoeding kleine consumpties behoudt.
- Werknemer ontvangt de vergoeding 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.
- Als werknemer minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt hij een bedrag naar rato.

77 EHBO-vergoeding

- 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).
- 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, komt werknemer onmiddellijk in aanmerking komen voor juridische bijstand. Voorwaarde is dat het strafbare feit zich heeft voorgedaan bij de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden. Indien op een later moment blijkt dat er sprake is geweest van opzet, grove schuld of nalatigheid kan heroverweging van de juridische bijstand plaatsvinden. 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 € 9,15 (per 1 oktober 2017); € 9,36 (per 1 oktober 2018); € 9,48 (per 1 oktober 2019) als de dienst start vóór 06.00 uur.
2. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 4,58 (per 1 oktober 2017); € 4,68 (per 1 oktober 2018); € 4,74 (per 1 oktober 2019) als de dienst eindigt na 24.00 uur.
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 geldende fiscale regelgeving³, kiezen voor een reiskostenvergoeding van max. € 0,19 p/km, met een maximum van € 9,15 (per 1 oktober 2017); € 9,36 (per 1 oktober 2018); € 9,48 (per 1 oktober 2019) per vroege dienst en € 4,58 (per 1 oktober 2017); € 4,68 (per 1 oktober 2018); € 4,74 (per 1 oktober 2019) per late dienst. Uitbetaling onder dezelfde voorwaarden als de vergoeding vroeg/laat.
5. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers van NedTrain en NS Leercentrum.

80 OV Fiets abonnement

NS verstrekt op verzoek van werknemer gedurende de looptijd van de CAO een jaarabonnement OV Fiets. In dit abonnement zijn tevens twee gratis fietsritten per jaar inbegrepen. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen

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.
 - g. hij is door werkgever op 'betaald afwezig' (BA) gezet;
 - h. hij geniet wettelijk verlof.
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 NedTrain⁴;
 - DS zelf.

5 Vergoedingen en garantieregelingen

Indien WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het DS-uurbedrag, worden deze uren opgeteld bij de contracturen.

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 voorgeschreven.

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)⁵

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 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: $95,5\% \times \text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand}$.

e. Terughaalgrens TVI

De terughaalgrens TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: $\text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand}$.

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?

Ontvang 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.

5 Vergoedingen en garantieregelingen

- 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)⁶

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 GIOW. Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar. Indien er WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het garantie-inkomen GIOW, worden deze uren opgeteld bij de contracturen. Deze aanpassing gaat in per 1 mei 2013.
5. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen 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-werkverkeer⁷

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 vergoeding⁸.
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 treinloop 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 ziekte duur gestopt.
5. De vergoedingsbedragen worden per 1 april van ieder jaar herzien.

⁶ De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum.

⁷ Werknemer van NedTrain die in aanmerking komt voor reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 119a, heeft geen recht op de vergoeding op basis van artikel 84.

⁸ Samenloop met de reiskostenvergoeding op basis van artikel 119a is niet mogelijk. Indien werknemer voor beide vergoedingen in aanmerking komt, maakt bij eenmalig een keuze voor één van de twee vergoedingen.

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 107a 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 107a) 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. Zowel manager als werknemer kan gebruik maken van een informant ten behoeve van het functioneringsgesprek.
4. 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.
5. De klachtenregeling is van toepassing (zie hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze CAO).

89 Individueel Budget

1. Werkgever stelt in 2018, 2019 en 2020 aan de op 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst zijnde werknemer, een Individueel Budget (hierna IB) beschikbaar van € 250,00 per kalenderjaar. Werknemer die vóór 1 juli van het betreffende jaar in dienst treedt, krijgt het volledige budget van dat jaar toegekend per datum indiensttreding. Werknemer die vanaf 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt, heeft in dat kalenderjaar geen recht op IB.
2. Het IB betreft een bruto budget, tenzij het een besteding betreft, die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt.
3. Het IB staat aan werknemer ter vrije besteding aan doelen die verband houden met persoonlijke wensen op het gebied van vitaliteit, ontwikkeling, loopbaan of financiële planning, waarbij ter aanvulling de navolgende afspraken gelden:
 - Het IB kan in het eerste en tweede kalenderjaar volledig worden besteed aan

een opleiding die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt (en daarmee niet onder de WKR valt).

- Vanaf 2019 kan het IB ook worden aangewend voor deelname aan een oriëntatiedag. Voor deelname aan één oriëntatiedag wordt 1/3 van het totale IB over drie jaar (€ 250,00) ingezet.
 - Het IB is niet bestemd voor functie- of vakinhoudelijke opleidingen. Instrumenten en faciliteiten die al voor de introductie van het IB kosteloos beschikbaar waren, blijven kosteloos beschikbaar.
4. Het niet gebruikte deel van het IB kan tot uiterlijk 1 januari 2021 worden besteed en vervalt op 1 januari 2021 en/of op het moment dat de arbeidsovereenkomst voor dit tijdstip eindigt.
 5. Indien werknemer vóór 1 januari 2021 uit dienst treedt, wordt het gebruikte IB bij uitdiensttreding niet verrekend, ook niet als sprake is van de situatie als omschreven in lid 3 eerste streepje van dit artikel.

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 ruilmodel 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 Financieren 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. Werkgever zal in voorkomende gevallen door een bevoegd persoon (bijvoorbeeld medicus, paramedicus, verpleegkundige, politieagent) laten vaststellen of een werknemer onder invloed verkeert van bewustzijnbeïnvloedende middelen.
6. 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, werkmethode, 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 Rijksoctrooiwet 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.

96a Verbetering afstemming individuele doelen en bedrijfsdoelen

1. In diverse bedrijfsonderdelen is gestart met het afspreken van individuele arrangementen om de arbeidsvoorwaarden beter te kunnen laten aansluiten bij de individuele omstandigheden van werknemer en de eisen die de bedrijfsvoering met zich meebrengt. Het uitgangspunt is daarbij dat werkgever en werknemer op basis van vertrouwen en wederkerigheid tot afspraken kunnen komen die voor beide partijen een toegevoegde waarde hebben. De afspraken van Outputgerelateerd werken vormen daarbij het uitgangspunt (hoofdstuk 9).
2. Vanwege het belang van draagvlak voor deze verandering zal door middel van proefdraaien het outputgerelateerd werken verder in de organisatie worden ingebed en van draagvlak worden voorzien. Er wordt een klankbordgroep opgericht die zal bestaan gedurende de looptijd van de proef.

96b Gefaseerd ouderenbeleid en Sparen en Werken op Maat

Om oudere medewerkers de mogelijkheid te bieden om hun werkzaamheden geleidelijk af te bouwen voorafgaand aan hun (latere) pensionering kan medewerker gebruik maken van de volgende regelingen, waarvan de verdere uitwerking te vinden is in het Keuzeplan.

Voor alle medewerkers staat in beginsel de mogelijkheid open om te werken met de zogenoemde jaarurensystematiek. In overleg tussen deelnemende medewerker en leidinggevende is mogelijk dat medewerker (vooral) werkt in periodes waarin veel collega's verlof willen genieten (zoals zomermaanden, feestdagen e.d.). In die periodes kan medewerker dan tijdelijk voltijds worden ingezet. In andere periodes werkt hij dan minder waardoor het gemiddelde uitkomt op de met hem afgesproken arbeidsduur.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

Gebruikte afkortingen in dit hoofdstuk:

RP	=	rijdend personeel
Prod INT	=	rijdend personeel ingezet op een dienst –commercieel, reserve of pendel- ten gunste van de producten IC Brussel, ICE, IC Berlijn, Thalys, Eurostar en testmachinisten ten behoeve van testritten voor één van de producten.
PLP	=	procesleiders perron
SP	=	servicepersoneel (werknemers van T&S-processen)
PEW ¹	=	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
NSL	=	werknemers NS Leercentrum (voorheen NS Opleidingen)
STN	=	werknemers van NS Stations
NSR	=	werknemers NS Reizigers
T&S	=	werknemers van NSR die op 31 december 2008 werkzaam waren voor T&S
V&S	=	werknemers van NSR die deelnemen aan de V&S teams (voorheen S&V)
RC	=	werknemers regelcentra
VP	=	werknemers werkzaam in vijfploegendienst (NedTrain)
Weekendpoolers	=	werknemers met wie contractueel is overeengekomen dat de nadruk van de inzet op diensten in het weekend ligt
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 ^{1,2}					
Lid	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 personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG"); 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. <p>Werkgever moet werknemers op wie bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.</p> 				
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 	CAO	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.

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Artikel 97 lid 2, 2e bulletpoint, is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

97 ALGEMENE BEPALINGEN ^{1,2}																											
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel																							
		<p>bedrijfshulpverlening en thuis verricht werk; wat het laatste betreft tenzij in overleg met werkgever anders is afgesproken.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dienst is arbeidstijd + pauze, exclusief reistijd (niet zijnde passagieren) en overwerk. Overwerk en reistijd kan onder voorwaarden wel betaalde tijd zijn. Harde nachtdienst: een dienst die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat. Roostergebonden: roostergebonden is de werknemer die (in een proces) met voorgeschreven (wisselende) diensten werkt. <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;">Geplande 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>Compensatie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R Reistijd</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> <tr> <td>A Arbeidstijd</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>P Pauze</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> <tr> <td>O Overwerk</td> <td>Onder voorwaarden</td> </tr> </tbody> </table>	Geplande Dienst						R	A	P	A	O	R		Compensatie	R Reistijd	Onder voorwaarden	A Arbeidstijd	Ja	P Pauze	Onder voorwaarden	O Overwerk	Onder voorwaarden			
Geplande 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																								

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Artikel 97 lid 2, 2e bulletpoint, is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

97 ALGEMENE BEPALINGEN ^{1,2}					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	Plan je eigen werk ³ : 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> <p>Het roosteren gebeurt op basis van het principe “vrijheid in gebondenheid”. Werkgever is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat alle werklijnen efficiënt bezet zijn.</p>

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salariscategorie 61 of hoger.

2 Artikel 97 lid 2, 2e bulletpoint, is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salariscategorie 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag (“NRG”);

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

98 DAGELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTIJD ^{1,2}					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfs onderdeel	
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.
				ATW	
			RP Excl. Prod INT	De dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8 uur (excl. overwerk).	
			Prod INT	10 uur (excl. overwerk)	
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 V&S	12 uur ³ 1 x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur ⁴
				Prod INT	11 uur Roostergebonden: 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.			
5a	Maximale dienstlengte	9 ½ uur	CAO	RP Excl. Prod INT	<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 ½ uur (excl. overwerk).
				Prod INT	12 uur

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

4. Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.

4. Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

98 DAGELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTIJD ^{1,2}					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
5b	Minimale dienstlengte		CAO	RP	6 uur
				Prod INT	Niet van toepassing
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.
				Prod INT	Niet van toepassing
7	Maximum aantal lange diensten		CAO	RP	Aantal geplande diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur: niet meer dan 12 per kalenderjaar.
				Prod INT	Niet van toepassing
8	Maximum aantal korte diensten		CAO	Prod INT	ICE: per jaar kunnen 24 diensten met een dienstlengte minder dan 5 uur 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		

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTTIJD ¹					
Lid	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>	<p>ATW</p> <p>CAO</p>		
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).</p> <p>Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur, niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.</p> <p>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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTTIJD ¹				
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
6		<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.</p> <p>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:</p> <p>a) als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;</p> <p>b) in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht.</p> <p>In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).</p> <p>Ziek</p> <p>In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.</p>		
7	Streepjesdag voor deeltijders/ RO-dagen	<p>Losstaande streepjesdag voor deeltijders/ en losse RO-dagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 uur. - In combinatie met een andere vrijetijdsaanspraak geldt de norm van 24 uur. 	CAO	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

100 MAXIMUM AANTAL DIENSTEN ¹				
Lid	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.	CAO	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

101 AANVULLENDE REGELS BIJ NACHTDIENST ^{1,2}					
Lid	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	RP	<ul style="list-style-type: none"> 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.
				NT	De dienst die start tussen 04.00 en 05.00 uur: 7 ½ uur.
				Prod INT	• 9 uur
3	Maximum dienstlengte per nachtdienst	9 uur		RP	<ul style="list-style-type: none"> 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.
				Prod INT	• 9 ½ uur
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		

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

101 AANVULLENDE REGELS BIJ NACHTDIENST ^{1,2}					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
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 V&S	Inkorten van rust tot 8 uur mag niet planmatig.
				Prod 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.
				T&S SP V&S	Werknemer van 60 jaar en ouder kan op verzoek worden vrijgesteld.

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

102 ZONDAGSARBEID ¹					
Lid	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	Weekendpoolers	Voor werknemers met wie is overeengekomen dat de nadruk van de inzet zal liggen in het weekend geldt dat zij per 52 weken minimaal 13 zondagen vrij zijn, waarbij deze zondagse rustperiode minimaal de tijd omvat van zondag 0.00 uur tot maandag 4.00.
2	Minimum aantal vrije zondagen per periode van 52 weken	13	ATW		
3	Minimum aantal vrije weekenden (rood weekend)	<p>Eenmaal per drie weken een rustperiode van minimaal 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 tot maandag 04.00 uur.</p> <p>Hiervan kan collectief met instemming van de OR òf individueel op basis van vrijwilligheid worden afgeweken.</p>	CAO	VP Weekendpoolers	Niet van toepassing.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

103 PAUZE ^{1,2}					
Lid	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.
				Prod 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	SP	Pauze wordt doorbetaald. Werknemer die een doorbetaalde pauze geniet, dient beschikbaar te zijn om opgedragen werkzaamheden te verrichten.
				V&S	
				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				

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

103 PAUZE ^{1,2}				
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
				<p>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.</p>
			Prod INT	<p>Voor machinisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indien werknemer meer dan 6 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door een pauze van tenminste 32 minuten; - indien werknemer meer dan 8 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door tenminste 45 minuten. <p>Voor Thalys: splitsing van de werkonderbreking in 2 x 15 minuten is mogelijk.</p>
			NSL	<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>

1 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

2 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;

2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");

3. 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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

104 BEREIKBAARHEIDSDIENST ¹					
Lid	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	Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend	½ uur	ATW		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW) ¹					
Lid	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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

106 FEESTDAGENREGELING				
Lid	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, Koningsdag, 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>	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. 		
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>NT</p> <p>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.</p>

106 FEESTDAGENREGELING				
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
3		Bij einde dienstverband worden openstaande CF-aanspraken uitbetaald.		
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>		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

107 ZWANGERE WERKNEMER				
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
	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	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

107a OPLEIDINGEN					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	<p>Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten opleidingen:</p> <p>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 kantoortijd. 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.</p> <p>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.</p>	NSR Prod INT	<p>In het geval werknemer een verplichte, landelijk gecentraliseerde opleiding in Amersfoort volgt, worden de uren die werknemer op een dag moet besteden, gemeten tussen vertrek en aankomst op de standplaats. Er wordt maximaal 9 uur als arbeidstijd gerekend, waarbij de arbeidstijd aanvangt bij start van de herinstructie.</p> <p>Indien werknemer op een dag meer dan negen uur besteedt, gemeten tussen vertrek en aankomst op de standplaats, worden de meerdere uren daarboven tegen uurloon uitbetaald.</p>	
			NT	<p>In afwijking van de algemene regeling uit lid 1 sub a geldt het volgende: bij algemene en erkende opleidingen die tot marktwaardevergroting leiden van werknemer wordt een investering van werknemer gevraagd in de vorm van tijd. Richtlijn is dat de noodzakelijke totale tijdsbesteding aan het geheel van opleidingen e.d. voor de helft in bedrijfstijd en voor de helft in eigen tijd plaatsvindt. Bij aanvang van een opleidingstraject maken leidinggevende en werknemer hierover afspraken.</p> <p>Bedrijfsspecifieke opleidingen vinden in bedrijfstijd plaats.</p>	
2	Terugbetalingsregeling	<p>Voor de opleidingen als bedoeld in lid 1 sub b geldt dat werknemer de kosten van een opleiding terugbetaalt indien sprake is van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 			

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								
Lid	Onderwerp	CAO					Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer die op onregelmatige tijden werkt ontvangt daarvoor een vergoeding.					VP Niet van toepassing.	
2	Hoogte vergoeding per uur	Per 1 oktober 2017						
		<u>tijdstip</u>	<u>ma</u>	<u>di t/m do</u>	<u>vr</u>	<u>za</u>		<u>zo/feestdag</u>
		00.00-06.00	€ 9,41	€ 9,41	€ 9,41	€ 9,41		€ 10,27
		06.00-07.00	€ 7,80	€ 7,80	€ 7,80	€ 7,80		€ 10,27
		07.00-07.30	€ 7,80	€ 3,87	€ 3,87	€ 7,80		€ 10,27
		07.30-18.00	-	-	-	€ 7,80		€ 10,27
		18.00-23.00	€ 3,87	€ 3,87	€ 7,80	€ 7,80		€ 10,27
		23.00-24.00	€ 9,41	€ 9,41	€ 9,41	€ 9,41		€ 10,27
		Per 1 oktober 2018						
		<u>tijdstip</u>	<u>ma</u>	<u>di t/m do</u>	<u>vr</u>	<u>za</u>		<u>zo/feestdag</u>
		00.00-06.00	€ 9,77	€ 9,77	€ 9,77	€ 9,77		€ 10,66
		06.00-07.00	€ 8,10	€ 8,10	€ 8,10	€ 8,10		€ 10,66
		07.00-07.30	€ 8,10	€ 4,02	€ 4,02	€ 8,10		€ 10,66
		07.30-18.00	-	-	-	€ 8,10		€ 10,66
		18.00-23.00	€ 4,02	€ 4,02	€ 8,10	€ 8,10		€ 10,66
		23.00-24.00	€ 9,77	€ 9,77	€ 9,77	€ 9,77		€ 10,66
		Per 1 oktober 2019						
		<u>tijdstip</u>	<u>ma</u>	<u>di t/m do</u>	<u>vr</u>	<u>za</u>		<u>zo/feestdag</u>
		00.00-06.00	€ 9,98	€ 9,98	€ 9,98	€ 9,98		€ 10,89
		06.00-07.00	€ 8,27	€ 8,27	€ 8,27	€ 8,27		€ 10,89
		07.00-07.30	€ 8,27	€ 4,11	€ 4,11	€ 8,27		€ 10,89
07.30-18.00	-	-	-	€ 8,27	€ 10,89			
18.00-23.00	€ 4,11	€ 4,11	€ 8,27	€ 8,27	€ 10,89			
23.00-24.00	€ 9,98	€ 9,98	€ 9,98	€ 9,98	€ 10,89			
		1. Werknemer die werkt in een rooster waarin het aantal harde nachtdiensten ten minste 25% van het totaal aantal diensten bedraagt, ontvangt de volgende vergoeding.						

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

109 FINANCIËLE COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID																																																																																																																																			
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel																																																																																																																																
			NT	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Per 1 oktober 2017</th> </tr> <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>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 12,91</td> </tr> <tr> <td>06.00-07.30</td> <td>€ 9,72</td> <td>€ 3,87</td> <td>€ 3,87</td> <td>€ 9,72</td> <td>€ 12,91</td> </tr> <tr> <td>07.30-18.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 9,72</td> <td>€ 12,91</td> </tr> <tr> <td>18.00-23.00</td> <td>€ 3,87</td> <td>€ 3,87</td> <td>€ 9,72</td> <td>€ 9,72</td> <td>€ 12,91</td> </tr> <tr> <td>23.00-24.00</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 11,84</td> <td>€ 12,91</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Per 1 oktober 2018</th> </tr> <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>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 13,41</td> </tr> <tr> <td>06.00-07.30</td> <td>€ 10,10</td> <td>€ 4,02</td> <td>€ 4,02</td> <td>€ 10,10</td> <td>€ 13,41</td> </tr> <tr> <td>07.30-18.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 10,10</td> <td>€ 13,41</td> </tr> <tr> <td>18.00-23.00</td> <td>€ 4,02</td> <td>€ 4,02</td> <td>€ 10,10</td> <td>€ 10,10</td> <td>€ 13,41</td> </tr> <tr> <td>23.00-24.00</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 12,29</td> <td>€ 13,41</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Per 1 oktober 2019</th> </tr> <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>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 13,69</td> </tr> <tr> <td>06.00-07.30</td> <td>€ 10,31</td> <td>€ 4,11</td> <td>€ 4,11</td> <td>€ 10,31</td> <td>€ 13,69</td> </tr> <tr> <td>07.30-18.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 10,31</td> <td>€ 13,69</td> </tr> <tr> <td>18.00-23.00</td> <td>€ 4,11</td> <td>€ 4,11</td> <td>€ 10,31</td> <td>€ 10,31</td> <td>€ 13,69</td> </tr> <tr> <td>23.00-24.00</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 12,55</td> <td>€ 13,69</td> </tr> </tbody> </table>		Per 1 oktober 2017						tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	00.00-06.00	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 12,91	06.00-07.30	€ 9,72	€ 3,87	€ 3,87	€ 9,72	€ 12,91	07.30-18.00	-	-	-	€ 9,72	€ 12,91	18.00-23.00	€ 3,87	€ 3,87	€ 9,72	€ 9,72	€ 12,91	23.00-24.00	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 12,91	Per 1 oktober 2018						tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	00.00-06.00	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 13,41	06.00-07.30	€ 10,10	€ 4,02	€ 4,02	€ 10,10	€ 13,41	07.30-18.00	-	-	-	€ 10,10	€ 13,41	18.00-23.00	€ 4,02	€ 4,02	€ 10,10	€ 10,10	€ 13,41	23.00-24.00	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 13,41	Per 1 oktober 2019						tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag	00.00-06.00	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 13,69	06.00-07.30	€ 10,31	€ 4,11	€ 4,11	€ 10,31	€ 13,69	07.30-18.00	-	-	-	€ 10,31	€ 13,69	18.00-23.00	€ 4,11	€ 4,11	€ 10,31	€ 10,31	€ 13,69	23.00-24.00	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 13,69
Per 1 oktober 2017																																																																																																																																			
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																																																														
00.00-06.00	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 12,91																																																																																																																														
06.00-07.30	€ 9,72	€ 3,87	€ 3,87	€ 9,72	€ 12,91																																																																																																																														
07.30-18.00	-	-	-	€ 9,72	€ 12,91																																																																																																																														
18.00-23.00	€ 3,87	€ 3,87	€ 9,72	€ 9,72	€ 12,91																																																																																																																														
23.00-24.00	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 11,84	€ 12,91																																																																																																																														
Per 1 oktober 2018																																																																																																																																			
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																																																														
00.00-06.00	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 13,41																																																																																																																														
06.00-07.30	€ 10,10	€ 4,02	€ 4,02	€ 10,10	€ 13,41																																																																																																																														
07.30-18.00	-	-	-	€ 10,10	€ 13,41																																																																																																																														
18.00-23.00	€ 4,02	€ 4,02	€ 10,10	€ 10,10	€ 13,41																																																																																																																														
23.00-24.00	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 12,29	€ 13,41																																																																																																																														
Per 1 oktober 2019																																																																																																																																			
tijdstip	ma	di t/m do	vr	za	zo/feestdag																																																																																																																														
00.00-06.00	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 13,69																																																																																																																														
06.00-07.30	€ 10,31	€ 4,11	€ 4,11	€ 10,31	€ 13,69																																																																																																																														
07.30-18.00	-	-	-	€ 10,31	€ 13,69																																																																																																																														
18.00-23.00	€ 4,11	€ 4,11	€ 10,31	€ 10,31	€ 13,69																																																																																																																														
23.00-24.00	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 12,55	€ 13,69																																																																																																																														
3	Hoogte vergoeding per uur voor het werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag (niet zijnde 5 mei , tenzij 5 mei in een lustrumjaar valt	<p>1. Werknemer ontvangt een vergoeding van € 7,80 (per 1 oktober 2017); € 8,10 (per 1 oktober 2018); 8,27 (per 1 oktober 2019) 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 op die zaterdag een vergoeding van € 9,41 per 1 oktober 2017; € 9,77 (per 1 oktober 2018); € 9,98 (per 1 oktober 2019).</p>																																																																																																																																	

109 FINANCIËLE COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID				
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	Rouleringstoelage	Als werknemer recht heeft op een vergoeding voor onregelmatig werken, dan ontvangt werknemer voor die dienst ook een rouleringstoelage van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Dit is een gefixeerd bedrag.	RP SP V&S T&S PLP	Werknemer ontvangt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid door uitbetaling van een toeslag van 35% op de rouleringstoelage.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

110 COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID				
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Hoogte	<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 € 200,00. Per 1 januari 2018 geldt een tarief van € 210,00 per 8 uur CO. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan ervoor kiezen om CO in tijd te genieten (zie hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 3).
			Prod INT SP V&S	
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				
Lid	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.</p> <p>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"> • € 17,28 (per 1 oktober 2017); € 17,68 (per 1 oktober 2018); € 17,89 (1 oktober 2019). • De vergoeding op een R, RT, CO, WTV resp F, CF OT of andere vrije dag (mits voldaan aan hiervoor geldende voorwaarde) bedraagt € 34,61 (per 1 oktober 2017); € 35,41 (per 1 oktober 2018) € 35,83 (per 1 oktober 2019). 	NT	<p>1. De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 10,78 (per 1 oktober 2017); € 11,03 (per 1 oktober 2018) € 11,16 (per 1 oktober 2019). • De vergoeding op een R, RT, CO, VD, WTV resp F, CF OT of andere vrije dag (mits voldaan aan hiervoor geldende voorwaarde) bedraagt € 21,57 (per 1 oktober 2017) € 22,06 (per 1 oktober 2018); € 22,33 (per 1 oktober 2019). <p>2. De deeltijder ontvangt op de eerste 2 vrije dagen in een periode van 7 dagen aaneengesloten bereikbaarheid € 21,57 (per 1 oktober 2017); € 22,06 (per 1 oktober 2018); € 22,33 (per 1 oktober 2019).</p> <p>Op de overige dagen ontvangt de deeltijder € 10,78 (per 1 oktober 2017); € 11,03 (per 1 oktober 2018) € 11,16 (per 1 oktober 2019).</p>

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

112 OPROEP				
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Hoogte	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"> Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 10,10 (per 1 oktober 2017); € 10,33 (per 1 oktober 2018); € 10,45 (per 1 oktober 2019). Tijdens een bereikbaarheidsdienst: € 30,27 (per 1 oktober 2017); € 30,97 (per 1 oktober 2018); € 31,34 (per 1 oktober 2019). Voor het in dienst komen tijdens R, RT, F, CF, VL, CO, VD, RO, WTV, streepjesdag of een andere vrije dag: <ol style="list-style-type: none"> Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 20,20 (per 1 oktober 2017); € 20,66 (per 1 oktober 2018); € 20,91 (per 1 oktober 2019). Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 60,57 (per 1 oktober 2017); € 61,96 (per 1 oktober 2018); € 62,70 (per 1 oktober 2019). <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 € 10,10 (per 1 oktober 2017); € 10,33 per 1 oktober 2018); € 10,45 (per 1 oktober 2019). Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F of CF zou zijn ingegaan € 20,20 (per 1 oktober 2017); € 20,66 (per 1 oktober 2018); € 20,91 (per 1 oktober 2019). 		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

112 OPROEP																			
Lid	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</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ma t/m vr</td> <td>€ 13,43 (per 1 oktober 2017); € 13,74 (per 1 oktober 2018); € 13,90 (per 1 oktober 2019).</td> </tr> <tr> <td>Za/zo/feestdagen</td> <td>€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019).</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</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ma t/m vr</td> <td>€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)</td> </tr> <tr> <td>Za/zo/feestdagen</td> <td>€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)</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	€ 13,43 (per 1 oktober 2017); € 13,74 (per 1 oktober 2018); € 13,90 (per 1 oktober 2019).	Za/zo/feestdagen	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019).	periode	Vergoeding per oproep	23.00-06.00 uur		Ma t/m vr	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)	Za/zo/feestdagen	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)
			periode	Vergoeding per oproep															
06.00-23.00 uur																			
Ma t/m vr	€ 13,43 (per 1 oktober 2017); € 13,74 (per 1 oktober 2018); € 13,90 (per 1 oktober 2019).																		
Za/zo/feestdagen	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019).																		
periode	Vergoeding per oproep																		
23.00-06.00 uur																			
Ma t/m vr	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)																		
Za/zo/feestdagen	€ 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019)																		
<p>NSR</p> <p>Als een werknemer een oproep thuis afhandelt en deze vraagt meer dan 30 minuten aaneengesloten tijdsbeslag dan ontvangt hij de volgende vergoeding:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, maandag tot en met vrijdag: € 13,43 (per 1 oktober 2017); € 13,74 (per 1 oktober 2018); € 13,90 (per 1 oktober 2019). Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, za/zon/feest: € 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019) Tussen 23.00 en 06.00 uur: € 26,85 (per 1 oktober 2017); € 27,47 (per 1 oktober 2018); € 27,80 (per 1 oktober 2019) <p>Deze vergoeding kan maximaal twee keer per bereikbaarheidsdienst worden toegekend. Onder dezelfde voorwaarden wordt de arbeidstijd gecompenseerd in tijd.</p>																			

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

113 MAALTIJDVERGOEDING			
Lid	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. 	<p>Prod INT</p> <ul style="list-style-type: none"> - ambulante werknemer met een dienst langer dan 9.45 uur*; - ambulante werknemer met een dienst die de periode van 13.00 t/m 18.30 uur omvat** ; - rijdend personeel met een dienst die aanvangt in het buitenland en waarbij de dienst eindigt na 19.00 uur op standplaats; - werknemer uit de functiegroep product control met een dienst langer dan 9.45 uur* <p>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 <p>Bij overnachting van werknemer in het buitenland dan wel het gebruiken van de avondmaaltijd in het buitenland geldt een andere vergoeding (zie artikelen 127 en 130).</p>
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. 	Prod INT
3	Hoogte	€ 7,77 (per 1 april 2017) ¹	Prod INT € 8,54 (per 1 april 2017) ¹

114 VERGOEDING INTREKKING VRIJETIJDSAANSPRAKEN			
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	Algemeen	<p>Werknemer ontvangt een vergoeding als vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken. Deze vergoeding wordt niet toegekend als het gaat om een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens een bereikbaarheidsdienst.</p>	
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, RO, 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 € 92,40 (per 1 oktober 2017); € 94,52 (per 1 oktober 2018); € 95,66 (per 1 oktober 2019). Werknemer ontvangt voor het intrekken van een halve vrijetijdsaanpak € 46,20 (per 1 oktober 2017); € 47,27 (per 1 oktober 2018); € 47,83 (per 1 oktober 2019).</p>	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)												
Lid	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>	<p>RP Prod INT SP PLP V&S</p>	<p>De vaststelling van het urentotaal voor reserve-personeel vindt plaats per 2 weken.</p> <p>De vaststelling van het urentotaal voor niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotalen vindt plaats per 13 weken.</p>								
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. 	<p>NT</p> <p>RP Prod INT SP V&S</p>	<p>Weektotaal =</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arbeidstijd en 2. niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en 3. tijd besteed aan taakgericht werkoverleg (TWO). <p>1. Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ten minste het aantal uren van de roosterdienst, minus dit niet verrichte deel. <p>De diensten plus het daarbij behorende aantal uren moeten zo nodig per</p>								

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)												
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel									
				<p>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>	NSR Prod INT STN	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.								
			NSR	Werknemer die gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 59-jarigen en ouder" kan niet van deze regeling gebruik maken. Deze regeling vervalt m.i.v. 1 januari 2018.								
			STN SP PEW	Werknemer die gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder" kan niet van deze regeling gebruik maken. Deze regeling vervalt m.i.v. 1 januari 2018.								
			NT	Overuren worden uitbetaald tegen uurloon, tenzij werknemer verzoekt om compensatie in tijd. In het laatste geval worden de overuren bijgeboekt bij de vrije tijdsaanpakken.								
		<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>	Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op	A	B	C	C-A= Tijd		
Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op									
A	B	C	C-A= Tijd									

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

116 OVERUREN (VERGOEDING IN GELD)												
Lid	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 Prod INT SP PLP V&S	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	€ 6,88 (per 1 oktober 2017); € 7,04 (per 1 oktober 2018); € 7,12 (per 1 oktober 2019).	NT	€ 7,37 (per 1 oktober 2017); € 7,54 (per 1 oktober 2018); € 7,63 (per 1 oktober 2019).								
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 betaald van € 7,37 (per 1 oktober 2017); € 7,54 (per 1 oktober 2018); € 7,63 (per 1 oktober 2019).								

117 WERKEN OP FEESTDAGEN				
Lid	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, Koningsdag, 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	€ 32,33 (per 1 oktober 2017); € 33,07 (per 1 oktober 2018); € 33,47 (per 1 oktober 2019).		
3	Voorwaarden	De vergoeding wordt eenmaal per feestdag gegeven.		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

118 KWARTAALDAG				
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	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.	PEW NSL STN VP Weekendpoolers	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag.
			RP Prod INT V&S SP	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag, tenzij werknemer CO geniet in tijd.
			PLP RC	Werknemer met een contractuele 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. Indien werknemer in een kwartaal 3 achtereenvolgende weken meer dan 3 diensten per week verricht is bovenstaande in dat kwartaal niet van toepassing.
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.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

119 VERLENEN VAN DE DRIEWEEKELIJKSE RODE ZONDAG OF EEN KWARTAALDAG				
Lid	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.
			NSL Weekendpoolers	Geen vergoeding.
2	Hoogte	De vergoeding bedraagt 12 maal het bruto uurloon. Het recht op de Rode Zondag blijft bestaan.	NT	De vergoeding bedraagt 8 maal het bruto uurloon.

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

119a REISKOSTENVERGOEDING			
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	Reiskostenvergoeding		<p>NSR Prod INT</p> <p>De volgende reiskostenvergoeding geldt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werknemer van wie de dienst eindigt na 24.00 uur en voor 06.00 uur of wiens dienst aanvangt vóór 06.00 uur en wiens dienst eindigt op zaterdag, zondag en feestdagen na 23.00 uur en vóór 08.00 uur of aanvangt vóór 08.00 uur komt in aanmerking voor een vergoeding indien hij niet per trein kan reizen. 2. Vanaf 1 januari 2018 komt werknemer ook in aanmerking voor een vergoeding voor diensten buiten het in lid 1 genoemde tijdsvenster, mits hij normaliter met de trein naar het werk reist, maar vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd. Werknemer die nooit met de trein naar het werk gaat omdat er geen woon-werk spoorverbinding is in zijn woongebied, komt niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding buiten het in lid 1 genoemde tijdsvenster. 3. Bij toepassing van lid 1 en lid 2 geldt dat er sprake is van bereikbaarheid per trein indien er een wachttijd is van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst respectievelijk na einde dienst tot vertrek van standplaats. 4. De maximale afstand die voor de tegemoetkoming wordt meegenomen is 75 km enkele reis, waarbij geldt dat de eerste 10 km enkele reis voor eigen rekening komt. 5. De vergoeding bedraagt € 0,19 per km voor zover mogelijk fiscaal onbelast.
			<p>NT</p> <p>De volgende reiskostenvergoeding geldt.</p> <p>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. De bereikbaarheid per openbaar vervoer wordt - behoudens aperte onredelijkheid - beoordeeld met behulp van de NS Reisplanner. 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 er bij gebruikmaking van openbaar vervoer sprake is van een wachttijd van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst resp.</p>

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

119a REISKOSTENVERGOEDING			
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	Reiskostenvergoeding		<p>na einde dienst tot vertrek van standplaats naar de OV-halte is er sprake is van bereikbaarheid per OV.</p> <p>Als met het reizen met openbaar vervoer de reistijd tenminste twee keer zo lang is als bij gebruik van eigen vervoer én de reistijdwinst enkele reis in dat geval minstens 30 minuten is, ontstaat recht op de reiskostenregeling. Hierbij wordt de tijd die gemoeid is met voor- en natransport naar en van de OV-halte meegeteld. De afstand woonadres - standplaatsadres wordt vastgesteld met behulp van de anwb routeplanner.</p> <p>De maximale afstand die voor de tegemoetkoming wordt meegenomen is 75 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.</p>

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS REIZIGERS				
Lid	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	
121a	NSR	Overnachtingsvergoeding V&S		
		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst buiten de standplaats en binnen Nederland moet overnachten, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	V&S
		Hoogte	€ 33,43 (per 1 januari 2017); € 34,20 (per 1 oktober 2018); € 34,61 (per 1 oktober 2019).	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS INTERNATIONAAL				
Lid	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
122	Prod INT	Vacant		
123	Prod INT	Int/flexvergoeding		
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 die leidt tot een dagelijkse rusttijd van minder dan 12 uur of - dienst heeft een arbeidstijd van meer dan 9 uur of - in de dienst wordt meer dan 4 uur en 15 minuten aaneengesloten daadwerkelijk op de trein gewerkt (bijv. exclusief passagieren)	Roostergebonden personeel
2		Hoogte	€ 12,37 (per 1 oktober 2017); € 12,65 (per 1 oktober 2018); € 12,80 (per 1 oktober 2019). Deze vergoeding wordt maximaal 2 maal per dienst toegekend.	
124	Prod INT	Vacant		
125	Prod INT	Korte Narust ICE		
1		Algemeen	Werknemer ontvangt voor een dienst die wordt voorafgegaan door een 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	€ 12,37 (per 1 oktober 2017); € 12,65 (per 1 oktober 2018); € 12,80 (per 1 oktober 2019).	
126	Prod INT	Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder		
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	€ 12,37 (per 1 oktober 2017); € 12,65 (per 1 oktober 2018); € 12,80 (per 1 oktober 2019).	
127	Prod INT	Overnachtingsvergoeding		
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 inconveniant en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten, waaronder ook telefoonkosten en kosten voor een maaltijd.	
2		Hoogte	€ 73,98 (per 1 oktober 2017); € 75,68 (per 1 oktober 2018); € 76,59 (per 1 oktober 2019)	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS INTERNATIONAAL				
Lid	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
128	Prod INT	Vergoeding verlengde narust		
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	€ 12,37 (per 1 oktober 2017); € 12,65 (per 1 oktober 2018); € 12,80 (per 1 oktober 2019).	
129	Prod INT	Vacant		
130	Prod INT	Maaltijdvergoeding		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland een maaltijd gebruikt maar niet in het buitenland overnacht, ontvangt een maaltijdvergoeding.	
2		Hoogte	€ 22,05 per 1 april 2017 ¹	
131	Prod INT	Koffievergoeding		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst formele of informele pauze geniet op een buitenlands station of op een grensstation zonder faciliteiten ontvangt hiervoor een vergoeding.	
2		Hoogte	€ 4,13 per dienst per 1 april 2017 ¹	
132	Prod INT	Overnachtingsvergoeding		
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	€ 33,43 (per 1 oktober 2017); € 34,20 (per 1 oktober 2018); € 34,61 (per 1 oktober 2019).	
133	Prod INT	Vacant		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Lid	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
134	NT	Toelage gecertificeerde werkzaamheden		Technisch personeel tot en met salarisgroep 56
1		Algemeen	Werknemer die structureel op tenminste drie standplaatsen wordt ingezet, ontvangt hiervoor een toelage.	
2		Hoogte	De toelage bedraagt € 70,27 (per 1 oktober 2017); € 71,89 (per 1 oktober 2018); € 72,75 (per 1 oktober 2019) per ster per maand.	
135		Schoonmaken verontreinigd materieel		
1		Algemeen		
2		Hoogte	Werknemer die door reizigers bevuild materieel schoonmaakt ontvangt een vergoeding. € 3,83 (per 1 oktober 2017); € 3,92 (per 1 oktober 2018); € 3,96 (per 1 oktober 2019) per schoongemaakt rijtuig.	
136		Buitenlandvergoeding		
1		Algemeen	Werknemer in de salarisgroep tot en met 59, die in opdracht van werkgever tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis in het buitenland verblijft, ontvangt een vergoeding per dag. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2	NT	Hoogte	€ 67,11 bruto (per 1 oktober 2017); € 68,66 bruto (per 1 oktober 2018); € 69,48 bruto (per 1 januari 2019).	
137	NT	Vijfploegendienst		
1		Algemeen	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: <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. 	

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NEDTRAIN				
Lid	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
			<p>6. de VD heeft op zichzelf geen norm en wordt gegarandeerd bij weekplanning.</p> <p>7. Indien een F op een VD valt, ontstaat recht op een CF.</p>	
138	NT	Toeslagen vijfploegendienst	<p>Werknemer die in de vijfploegendienst werkt, heeft recht op de volgende vergoedingen:</p>	
1		Hoogte	<p>1. Vaste toeslag op het uurloon</p> <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 55 jaar (m.i.v. de week dat werknemer 50 jaar wordt); - 3,75% voor werknemer van 56 jaar of ouder (m.i.v. de week dat werknemer 56 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> <p>2. Vaste onregelmatigheidsvergoeding</p> <p>De vaste onregelmatigheidsvergoeding bedraagt gedurende de looptijd van deze CAO € 924,77 (per 1 oktober 2017); € 959,61 (per 1 oktober 2018); € 979,41 (per 1 oktober 2019) per maand.¹</p> <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>	
2		Intrekken VD	<p>Werknemer heeft recht op de vergoeding intrekken VTA bij intrekken van de VD na de weekplanning.</p>	
3		Deeltijd	<p>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.</p>	
139		Vacant		

8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

NS LEERCENTRUM				
Lid	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
140	NSL	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		Hoogte	Werknemer ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de gewerkte uren van het 3e dagdeel. Daarnaast ontvangt werknemer een toeslag van € 29,55 (1 oktober 2017); € 30,23 (1 oktober 2018); € 30,59 (1 oktober 2019).	
141		Vacant		
142		Vacant		
143		Vacant		
144		Vacant		

Bijlage I

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

Het dienstrooster is de basisafspraken 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 basisafspraken 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. Ook als de afwijkingen voor de daarop volgende week nog niet (volledig) bekend zijn, wordt de DW op donderdag 16.00 uur uitgebracht.

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 of vergelijkbare diensten 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 inachtneming van relevante regelgeving en personen. 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 ontleen. 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.

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.

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

- Een cursus voor de tweede taal dient gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

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.

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

Herexamens basisopleiding en vervolgoedingen

Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat.

De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.

- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding 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.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van het herexamen van de vervolgoeding 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").

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

Bestemmings-salarisgroep: 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

N.B.:-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.

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

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.

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

Herexamens basisopleiding en vervolgopleidingen

Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de

toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat.

De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.

- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding 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 bedrijfsonderdeel van herkomst.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van 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.

3 Servicemedewerker

De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.

- Aanne 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 Outputgerelateerd werken

Inleiding

NS beweegt mee in een veranderende omgeving en ontwikkelt zich tot een flexibele organisatie waar de klant 24 uur per dag centraal gesteld wordt. Zij hecht eraan een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te zijn en de slagkracht te hebben om de concurrentie voor te blijven.

Werknemers van nu zoeken een goede balans tussen werk en privéleven en hebben behoefte aan eigen inbreng en verantwoordelijkheid.

Hierbij past een moderne arbeidsrelatie. Niet meer op basis van collectiviteit, procedures en richtlijnen, maar juist met ruimte voor individuele afspraken en verantwoordelijkheden. Niet langer gericht op aanwezigheid, maar met de focus op output en gebaseerd op dialoog en vertrouwen.

Hierbij past ook dat een professionele, gezonde kantooromgeving geboden wordt. Het kan voorkomen dat een werknemer er voor kiest om af en toe de werkzaamheden op een andere locatie uit te voeren. Werkgever verwacht dat een werknemer er dan zelf voor zorgt dat hij dit doet op een werkplek waar hij fit en gezond blijft.

Dit arbeidsvoorwaardenpakket weerspiegelt de vernieuwing. Er is veel ruimte voor maatwerk, voor individuele afspraken, die niet collectief worden vastgelegd.

Hieronder ligt een stevig fundament dat in deze CAO is geregeld, zoals pensioen, functiewaardering en salarisschalen.

1a Invoering en doelgroep

Met ingang van 1 januari 2019 wordt OGW ingevoerd voor alle niet-roostergebonden werknemers met inachtneming van de overgangsafspraken in hoofdstuk 12, Bijlage 14 en met uitzondering van de volgende groepen werknemers:

- Dagplan (onder Operatie) en NO Planning (onder Netwerkontwikkeling en Ontwerp) (Voormalig afdeling Logistiek);
- Secretarieel administratief medewerkers (SAM) en Dienstindelaers (DID) van S&O;
- Teammanagers van Rijdend personeel, Wal en V&S;
- Treinmodernisering, een Servicebedrijf of een Onderhoudsbedrijf (in de productie werkzame niet-roostergebonden werknemers van Nedtrain).

In 2018 bespreken cao partijen of uitsluiting van deze groepen inderdaad wenselijk is. Werknemers die per 3 november 2017 (datum Onderhandelingsresultaat cao NS 2017-2020) in dienst treden van afdelingen waar per 1 januari 2019 OGW wordt ingevoerd, worden aangenomen op basis van de arbeidsvoorwaarden van OGW (hoofdstuk 9).

1b Afspraken van overeenkomstige toepassing

Op de arbeidsovereenkomst zijn de volgende onderdelen uit de CAO NS van overeenkomstige toepassing:

- Hoofdstuk 1 CAO NS: artikel 1 tot en met 9 en 11;
- Hoofdstuk 2 CAO NS: artikel 13 tot en met 15, 17 lid b en 20;

- Hoofdstuk 4 CAO NS: artikel 45 de lonen per contractuur, 47, 48, 50 tot en met 56, 61 tot en met 64 en 66;
- Hoofdstuk 5 CAO NS: artikel 71 lid 1 en 2, 75, 78, 80, 81 en 82;
- Hoofdstuk 6 CAO NS: artikel 89 en 90;
- Hoofdstuk 7 CAO NS: artikel 93, 94 en 96;
- Hoofdstuk 8 CAO NS: artikel 106;
- Hoofdstuk 10 CAO Sociale Eenheid: artikel 1 tot en met 11, 13 tot en met 26;
- Hoofdstuk 11 CAO Sociaal Plan: artikel 1 tot en met 10 en de Bijlage bij Sociaal Plan;
- Hoofdstuk 12: bijlage(n) loontabel(len) contractuurloon en bijlagen 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 lid 1.

2 Arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.

3 Vakantieverlof

1. Werkgever vindt het van belang dat een werknemer voldoende recuperatietijd heeft en stelt werknemer om die reden in staat om ieder jaar het volledige vakantieverlof van 5 weken te genieten.
2. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 5 verlofuren met behoud van bezoldiging.
3. De opname van het vakantieverlof is de verantwoordelijkheid van de werknemer en geschiedt in overleg met werkgever. Werkgever en werknemer spannen zich maximaal in opdat werknemer zijn jaarlijkse verlofopbouw op kan nemen. Mochten zich desondanks omstandigheden voordoen waardoor dit niet mogelijk is, dan maken werkgever en werknemer afspraken over het alsnog op kunnen nemen van het resterende verlofsaldo. Vanaf 1-2-2019 wordt verlofregistratie in Mijn Personeelszaken opnieuw ingevoerd.¹
4. Indien werknemer in enig jaar niet het volledige vakantieverlof wenst te genieten, maakt hij hier voorafgaand aan dat jaar afspraken over met werkgever.
5. Indien de arbeidsovereenkomst niet het gehele kalenderjaar omvat, zal de aanspraak op grond van dit artikel naar rato gelden.

4 Kortdurend zorgverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof en partnerverlof

1. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof en het adoptieverlof het volledige salaris doorbetaald.
2. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de

¹ Dit geldt niet voor hoofdkantoorpersoneel van NS Stations.

daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

3. Met ingang van 1 januari 2018 wordt vooruitlopend op de wettelijke uitbreiding van het kraamverlof per 1 januari 2019 het betaald kraamverlof voor alle partners uitgebreid van 2 naar 5 dagen.

5 Kostenvergoeding

De in het kader van de uitoefening van zijn functie gemaakte redelijke kosten kunnen door werknemer in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

6 Keuzeplan

Het keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 12 bijlage 3 CAO NS.

7 Opleiden en ontwikkelen

Werkgever vindt het belangrijk dat elke werknemer zich kan blijven ontwikkelen en werkgever is bereid om hierin te investeren. Bij elke opleidingsinspanning wordt expliciet gemaakt welke waarde deze toevoegt, voor werknemer en organisatie. Zowel de organisaties als de werknemer dienen te investeren in de opleiding, in de vorm van geld, tijd, begeleiding en / of passend werk om het geleerde in de praktijk te brengen.

Werkgever en werknemer zullen het gesprek aangaan over wat gewenst of nodig is op het gebied van ontwikkeling. Werkgever zal heldere loopbaanperspectieven bieden, die een werknemer inzicht geven in de vervolgstappen die gemaakt kunnen worden vanuit de huidige functie.

8 Persoonlijk Budget (PB)

1. Werknemer ontvangt per kalenderjaar een persoonlijk budget van 1,1 maal zijn contractuele arbeidsduur per week².
2. Het budget wordt per maand opgebouwd, voor zover werknemer gedurende de volledig overeengekomen arbeidsduur recht heeft gehad op loon. De werknemer die gedurende een deel van het kalenderjaar recht op loon heeft gehad, ontvangt het budget naar rato.
3. Het budget wordt maandelijks toegekend in tijd, tenzij werknemer en werkgever hierover tijdig andere afspraken hebben gemaakt.
4. Werknemer heeft de mogelijkheid om (een deel van) het budget te sparen voor verlof in de toekomst (zoals sabbatical of tijdelijk minder werken).

9 Procesafspraken individueel gesprek

Er kunnen individuele afspraken gemaakt worden die passen bij de behoefte van werknemer en werkgever, over arbeidsvoorwaarden, resultaten, verantwoordelijkheden en persoonlijke ontwikkeling. Voor het maken van deze afspraken is vertrouwen de basis. Vertrekpunt is dat zowel de werknemer als leidinggevende hierbij de belangen van de werknemer én de organisatie in het oog houden. Er kunnen zich situaties voordoen, dat tijdens het maken van deze individuele afspraken, de werknemer zijn of haar belangen niet voldoende geborgd ziet. De werknemer kan ervoor kiezen iemand naar eigen keuze mee te nemen naar het gesprek dan wel zich te wenden tot de naast hogere leidinggevende en deze verzoeken om ondersteuning bij het gesprek.

10 Vergoeding en compensatie onregelmatigheid, bereikbaarheid en oproep

Lid 1 Algemene bepalingen

- a. In dit schema zijn de vergoedingen opgenomen die werknemer ontvangt vanwege verplichte bereikbaarheid zoals gedefinieerd in de regeling hierna.
- b. Als werknemer met terugwerkende kracht wordt bevorderd waardoor zijn aanspraken op vergoedingen komen te vervallen, dan worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
- c. Werkgever bepaalt of werknemer in salarisgroep 61-63 in aanmerking komt voor de vergoedingen vanwege verplichte bereikbaarheid.
- d. Feestdagen zijn de dagen die in de CAO NS artikel 106 "feestdagenregeling" zijn opgenomen en vakantiedagen zijn de 5 weken (25 dagen bij fulltime dienstverband) die in het collectief zijn opgenomen of vrije dagen uit het persoonlijk budget in tijd voortkomen.
- e. Onregelmatige uren worden gedefinieerd als uren op een zaterdag, zondag of feestdag en uren vóór 7.30 uur en na 18.00 uur.
- f. De hoogte van de vergoedingen is gelijk aan de hoogte van de vergoedingen in artikel 111 CAO NS.

Lid 2 Onregelmatig werken

Werknemer kan onregelmatig gewerkte uren op een ander tijdstip compenseren dat zowel werknemer als werkgever past. Hierbij worden de output-afspraken die de werknemer met de leidinggevende heeft gemaakt, steeds in acht genomen. Onregelmatigheidstoelage is niet van toepassing, tenzij werknemer expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten. In dat geval heeft werknemer recht op onregelmatigheidsvergoeding uit artikel 109 CAO NS.

² Tenzij anders overeengekomen in de overgangsregeling 'Afspraken inpassen medewerkers NS Stations onder cao NS' of de overgangsregeling 'Afspraken inpassen hoofdkantoorpersoneel Retailbedrijf' of de overgangsaafspraken zoals opgenomen in hoofdstuk 12 bijlage 14 cao NS 2017-2020.

Lid 3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

- a. Werknemer die verplicht bereikbaar moet zijn in zijn vrije tijd, ontvangt daarvoor een vergoeding:
- b.
 - op maandag tot en met vrijdag: € 17,28 per dag (per 1 oktober 2017); € 17,68 per dag (per 1 oktober 2018); € 17,89 per dag (1 oktober 2019).
 - op zaterdag, zondag, een feestdag of een vakantiedag: € 34,61 per dag (per 1 oktober 2017); € 35,41 per dag (per 1 oktober 2018) € 35,83 per dag (per 1 oktober 2019).
- c. Werknemers die een bereikbaarheidsdienst delen ontvangen gezamenlijk de vergoeding voor één dienst.

Lid 4 Oproep tijdens bereikbaarheidsdienst

- a. Werknemer die na een oproep werk moet verrichten (niet zijnde thuis verricht werk) ontvangt daarvoor een vergoeding:
 - op maandag tot en met vrijdag:
 1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 10,10 (per 1 oktober 2017); € 10,33 (per 1 oktober 2018); € 10,45 (per 1 oktober 2019).
 2. Tijdens een bereikbaarheidsdienst: € 30,27 (per 1 oktober 2017); € 30,97 (per 1 oktober 2018); € 31,34 (per 1 oktober 2019).
 - op zaterdag, zondag, een feestdag of een vakantiedag:
 1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 20,20 (per 1 oktober 2017); € 20,66 (per 1 oktober 2018); € 20,91 (per 1 oktober 2019).
 2. Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 60,57 (per 1 oktober 2017); € 61,96 (per 1 oktober 2018); € 62,70 (per 1 oktober 2019).
- b. Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij geen vergoeding.

11 Instellen van een Ombudspersoon of commissie

Een (ombuds)persoon of commissie wordt ingesteld waar werknemers en managers terecht kunnen als zij er niet uitkomen bij het maken van de individuele afspraken over outputgerelateerd werken. De combinatie van (ombuds)persoon of commissie en blijvende ondersteuning geeft managers en werknemers de gelegenheid samen verder te werken aan een volwassen arbeidsrelatie. Na 3 jaar zullen partijen evalueren en beoordelen of een (ombuds)persoon of commissie nog langer nodig is.

12 Overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden

Zie hoofdstuk 12 bijlage 14 van de cao voor een overzicht van de overgangsafspraken en de arbeidsvoorwaarden voor werknemers die per 1 januari 2019 overgaan naar hoofdstuk 9.

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 |
| d | NedTrain BV te Utrecht |
| e | NS Internationaal BV te Utrecht |
| 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 | Abellio Transport Holding 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.

- Uitlenen 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 overgangmaatregelen. 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

- CAO-partijen bij een bedrijfs-CAO zullen voor het vaststellen van functiezwaartes één of meerdere algemeen erkende functiewaarderingssystemen overeenkomen.
- 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

- Werkgever sluit een collectieve basisverzekering en een collectieve aanvullende verzekering af bij één of meerdere ziektekostenverzekeraars.
- 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 Vacant

9 Stichting Scholing en Werving

- Voor de Sociale Eenheid NS bestaat er een paritair bestuurde Stichting Scholing en Werving.
- Jaarlijks vult de Sociale Eenheid NS op 1 januari het saldo (vermogen op 1 januari 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.
- 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

- Werknemer heeft aanspraak op reisfaciliteiten onder door de NV Nederlandse Spoorwegen vast te stellen voorwaarden.
- Deze voorwaarden zijn neergelegd in Reisfaciliteiten NS (zie hoofdstuk 12, bijlage 6 van de CAO).
- Werknemer die kiest voor de minimum reisfaciliteiten (een trajectkaart voor woon-werkverkeer) is geen bijdrage verschuldigd.
- 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.
- 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 particuliere reizen reisfaciliteiten worden verstrekt. Daarvoor is een door de werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
- 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 2015 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.

Arbeidsongeschiktheid

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 Bovenwettelijke aanvulling

1. Werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van de wet WIA.
2. Voor de bepaling van de bovenwettelijke aanvulling worden zo nodig gegevens over Invaliditeitspensioen van SPF opgevraagd.

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 aantoont 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.

21a Ontslag en WGA 35- 80%

Werknemer ontvangt een inkomensaanvulling indien het dienstverband beëindigd wordt vanwege een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. De hoogte van deze WGA basis hiaatverzekering is gebaseerd op het WGA-arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met 75% van het laatstverdiende inkomen bij NS, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering.

Een werknemer kan zich, via een door NS ontwikkeld collectief contract, op individuele basis bijverzekeren, boven op de WGA basis hiaatverzekering. Deze WGA aanvullende hiaatverzekering vult het inkomen (na ontslag) aan tot minimaal 75% van het laatst verdiende inkomen bij NS voor arbeidsongeschiktheid, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering¹. Deze verzekering dient voor het ingaan van de ziekte, die aanleiding is voor de arbeidsongeschiktheid, te worden afgesloten. Deze verzekering staat ook open voor werknemers die nieuw in

dienst treden, mits zij zich aanmelden binnen twee maanden na in dienst treden.

22 Vacant

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. Vanaf 1 januari 2016 wijzigen deze pensioenregeling en de premies. De gewijzigde regeling geldt, behoudens wettelijk verplichte wijzigingen, voor een periode van vijf jaar gerekend vanaf 1 januari 2016.
2. De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan het Spoorwegpensioenfonds staat vast gedurende de periode van vijf jaar zoals genoemd in artikel 1, behoudens wettelijk verplichte wijzigingen, en bedraagt 24% van de pensioengrondslag¹. Werkgever is niet gehouden tot een hogere pensioenbijdrage dan 24 % van de pensioengrondslag of tot bijstortingen bij tekorten in het Spoorwegpensioenfonds.
3. Werknemers zijn via het Spoorwegpensioenfonds verzekerd voor het ANW-hiaatpensioen. Werkgever betaalt per jaar een bedrag per werknemer voor de ANW-hiaatverzekering dat jaarlijks door het bestuur van het

¹ De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen +/- franchise, waarbij de franchise afhankelijk is van het werktijdpercentage.

- Spoorwegpensioenfondsvastgesteld.
4. Werknemers met een pensioengevend inkomen boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon zijn via het Spoorwegpensioenfondsvastgesteld voor een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ("Wia-excedent"). De premie hiervoor wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het Spoorwegpensioenfondsvastgesteld een percentage van het loon boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon.
 5. a. Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt 1/3de deel (8% van de pensioengrondslag) gefinancierd door werknemer en 2/3de deel (16% van de pensioengrondslag) door werkgever. Afwijkend hiervan bedraagt de inhouding voor de pensioenpremie bij werknemers:
 - in 2016: 4,0% van de pensioengrondslag
 - in 2017: 4,7% van de pensioengrondslag
 - in 2018: 5,4% van de pensioengrondslag
 - in 2019: 6,1% van de pensioengrondslag
 - in 2020: 6,8% van de pensioengrondslag
 - in 2021: 7,6% van de pensioengrondslag
 De percentages voor 2021 en volgende jaren zijn voorlopig vastgesteld en afhankelijk van afspraken over de pensioenregeling en premiepercentages die gelden vanaf 2021.
 - b. Van de totaal door werkgever af te dragen premie voor de ANW-hiaatverzekering uit lid 3 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever. Afwijkend hiervan bedraagt de inhouding voor de ANW-hiaatpremie bij werknemers:
 - in 2016: 1/9de deel van de ANW-hiaatpremie;
 - in 2017: 2/9de deel van de ANW-hiaatpremie.
 - c. De premie voor de WIA-excedent-verzekering komt ten laste van de werknemer.
 - d. De premies die ten laste van de werknemer komen, worden verrekend met het loon van de werknemer en door de werkgever afgedragen aan het Spoorwegpensioenfondsvastgesteld.
 6. Bij werknemers die na ontslag bij één van de bij de CAO Sociale Eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen, loopt hun pensioenopbouw door, mits men voldoet aan de daarvoor bepaalde voorwaarden. De regeling is onderdeel van en staat beschreven in de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfondsvastgesteld. De premie hiervoor komt ten laste van de werkgever.

26a Aftopping pensioengevend inkomen

1. De pensioenopbouw is gemaximeerd tot een fulltime salaris van € 100.000 bruto (niveau 2015; dit bedrag wordt jaarlijks aangepast). Werknemers met een inkomen boven deze grens ontvangen een toelage en hebben een aanspraak op een overlijdensuitkering onder de voorwaarden als vermeld in dit artikel.

2. Aan werknemers wordt een toelage in de vorm van een bruto bijdrage toegekend van 12% van het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van €100.000 bruto op fulltime basis. Bij werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.
3. Aan werknemers wordt een overlijdensuitkering toegezegd. Deze toezegging komt alleen tot uitkering als werknemer komt te overlijden en een nabestaande heeft die vanwege dit overlijden aanspraak krijgt op een nabestaandenpensioen van SPF. De uitkering is netto en bedraagt de werkelijke schade met een maximum van 4 maal het deel van het fulltime (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 100.000 bruto in 2015. Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de uitkering naar rato vastgesteld. Bij uitdiensttreding vervalt de dekking. De kosten voor deze uitkering komen ten laste van de werkgever.
4. Voor werknemers in dienst op 31 december 2014 met een leeftijd op 1 januari 2015 van 46 jaar en ouder van wie het pensioengevende salaris op 31 december 2014 op full time basis meer bedroeg dan € 100.000 bruto wordt een overgangmaatregel getroffen. Deze overgangmaatregel betreft een extra toelage. In de onderstaande tabel staat de totale toelage welke tot het einde van het dienstverband geldt. Het percentage van de toelage staat vast tot einde dienstverband en ziet op het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 100.000 bruto op full time basis. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.

Tabel overgangmaatregel

Leeftijd op 1-1-2015	Toelage	Leeftijd op 1-1-2015	Toelage
46	12,50%	56	18,00%
47	13,00%	57	18,50%
48	13,50%	58	19,00%
49	14,00%	59	19,50%
50	14,50%	60	20,25%
51	15,00%	61	20,75%
52	15,50%	62	21,25%
53	16,00%	63	21,75%
54	16,50%	64	22,25%
55	17,00%		

27 Vacant

28 Vacant

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 (dreigen te) raken.

Partijen willen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk vermijden door het bemiddelen van werk naar werk centraal te stellen.

Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk als een verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Van beiden wordt maximale inspanning verlangd. Dit krijgt vorm door het hanteren van twee fasen:

- de pre-mobiliteitsfase waarin werknemer vanuit zijn huidige functie faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk
- de boventalligheidsfase waarin werknemer vanuit de situatie van boventalligheid faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk.

1 Juridische status van dit plan

- a. 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 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020.
- b. Dit plan is van toepassing op reorganisaties of personeelsverminderingen binnen de Sociale Eenheid NS. ProRail heeft voor het plaatsingsproces en de fase voorafgaand aan boventalligheid de 'Sociale spelregels ProRail' met de vakbonden afgesproken. Deze 'Sociale spelregels ProRail' komen voor ProRail in de plaats van de in dit Sociaal Plan opgenomen regels voor de pre-mobiliteitsfase.
- c. Is een reorganisatie aan de orde, dan meldt werkgever deze aan bij de vakorganisaties conform de bepalingen van de Gedragscode bij Reorganisaties (bijlage bij het Sociaal Plan). 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 9 onder b.vii (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 krijgen. Hiertoe behoren een formatieplan en een overzicht van de actuele personeelsbezetting binnen de categorie uitwisselbare functies in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder en per categorie de diensttijdvolgorde. Werkgever 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.
- d. Met de in dit Sociaal Plan opgenomen uitkering bij ontslag (artikel 4 onder v en in artikel 6 "Afscheidsuitkering") is voorzien in een gelijkwaardige voorziening

als bedoeld in artikel 7:673b BW, die in de plaats komt van de wettelijke Transitievergoeding¹.

2 Pre-mobiliteit

- a. Indien er sprake is van een concrete dreiging van boventalligheid voor een groep werknemers of een individuele werknemer als gevolg van één van de in artikel 3 genoemde redenen, dan treedt op basis van een door werkgever daartoe te nemen besluit, de fase van pre-mobiliteit in. Werknemer is in de pre-mobiliteitsfase in beginsel nog aan het werk in zijn functie. Artikel 4 geeft de rechten en plichten die in deze fase op de desbetreffende werknemers van toepassing zijn. Uitgangspunt is dat voorafgaand aan een reorganisatie waarin naar verwachting boventalligheid speelt, de fase van pre-mobiliteit aan de orde is. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan besluiten dat er (bijvoorbeeld door de aard van de verandering) geen fase van pre-mobiliteit is.
- b. Werkgever bepaalt na overleg te hebben gehad met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan welke (groep) werknemer(s) voor welke duur voor de pre-mobiliteit status in aanmerking komen. De pre-mobiliteitsfase kan minimaal vier tot maximaal twaalf maanden voor de beoogde invoeringsdatum van de verandering van toepassing zijn. Werkgever kan gedurende de pre-mobiliteitsfase besluiten deze fase te beëindigen, bijvoorbeeld als de beoogde vermindering van personeel is bereikt of naar verwachting zonder inzet van de middelen van de pre-mobiliteitsfase kan worden bereikt. Werkgever informeert de vakorganisaties over deze besluiten.
- c. In de situatie dat de beoogde invoeringsdatum van de verandering wordt uitgesteld, bepaalt werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan of en zo ja, voor hoe lang de pre-mobiliteitsfase wordt verlengd. Werkgever informeert de vakorganisaties over dit besluit.

3 Individuele boventalligheid

Aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 1 en de daarover gemaakte afspraken, bepaalt werkgever welke werknemer(s) boventallig word(en)t

- a. Vaststellen individuele boventalligheid

Individuele boventalligheid is aan de orde indien ondanks de pre-mobiliteitsfase de beoogde verandering in de personeelsbezetting niet is gerealiseerd of de pre-mobiliteitsfase door de aard van de verandering niet aan de orde is geweest. Bij de door de werkgever te bepalen individuele boventalligheid, kan een drietal situaties worden onderscheiden:

 - i) Vervallen van functies

Functies die verdwijnen als gevolg van beëindiging van activiteiten: de

¹ In de basis bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris per gewerkt jaar bij een dienstverband tot 10 jaar en een half maandsalaris per gewerkt jaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar. Voor de details zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>

werknemer die werkzaam is in een werkveld waarvan de activiteiten worden beëindigd of wiens functie wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;

ii) Verminderen van functies

Functies die verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten: bij werknemers die werkzaam zijn op een afdeling 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 vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard.

iii) Wijzigen van functies

In het geval van een organisatiewijziging waarbij geen significante wijzigingen in de functie plaatsvinden, wordt het principe ‘mens volgt werk’ gevolgd. Bij een nieuwe of sterk gewijzigde functie wordt geselecteerd op basis van geschiktheid. De werknemer wiens functie als gevolg van de reorganisaties significant wijzigt tot uiting komend in gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau van de werknemer, wordt aangemerkt als boventallig indien deze werknemer met behulp van scholing en/of coaching on the job niet binnen een termijn van twaalf maanden kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen.

Werkgever meldt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop werknemer boventallig is geworden.

b. Duur van de boventalligheidstermijn

De duur van de fase van boventalligheid is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:

Aantal dienstjaren	Leeftijd	Boventalligheidstermijn (maanden)
< 10	< 50	6
< 10	> 50	12
> 10	< 50	9
> 10	> 50	18

De boventalligheidstermijn eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4 Rechten en plichten in de fases van pre-mobiliteit en boventalligheid

a. Rechten

	Pre-mobiliteitsfase	Boventalligheidsfase
i. Begeleiding	NS-interne loopbaanbegeleiding en/of extern outplacementbureau, afhankelijk van de kans op herplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS.	
ii. Scholing	Vergoeding naar redelijkheid van kosten van scholing die leidt tot wezenlijke vergroting van de kans op een andere functie.	
iii. Voorrangpositie	Voorrang op basis van geschiktheid bij sollicitatie op interne vacatures. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan van beschikbare vacatures.	
iv. Compensatie bij herplaatsing in lagere salarisgroep binnen SE	Bij plaatsing in een lagere functie binnen de Sociale Eenheid NS vindt indeling in de nieuwe salarisgroep plaats, zo dicht mogelijk bij het oude salaris. Indien het oude salaris meer is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer gedurende vijf jaar het verschil tussen het bevroren oude salaris en het nieuwe salaris als toelage. Het nieuwe salaris wordt aangepast bij cao aanpassingen. De toelage vermindert in dat geval navenant met het bedrag dat werknemer meer ontvangt als gevolg van de cao aanpassingen. De toelage is pensioengevend.	

	Pre-mobiliteitsfase	Boventalligheidsfase
v. Eenmalige vergoeding bij ontslag (indien werknemer een andere passende functie vindt binnen de Sociale Eenheid NS zal deze vergoeding niet worden uitgekeerd)	Bij uitdiensttreding drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015.	Bij uitdiensttreding in de eerste helft van de boventalligheidstermijn drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij uitdiensttreding in de tweede helft van de boventalligheidstermijn tweeënhalf keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij ontslag na afloop van de boventalligheidstermijn twee keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Indien de beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn

Pre-mobiliteitsfase	Boventalligheidsfase
	<p>tweeënhalf keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij ontslag na afloop van de boventalligheidstermijn twee keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Indien de beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn ingaat en werknemer geen werkzaamheden verricht in opdracht van werkgever, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke transitievergoeding.</p>

vi. Voucher

De werknemer die een andere baan vindt binnen NS ontvangt een 'voucher' ter besteding aan training of persoonlijke ontwikkeling naar eigen keuze. Het bedrag van de voucher is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:

Aantal dienstjaren	Leeftijd	Netto-bedrag voucher (€)
< 10	< 50	1.000
< 10	> 50	2.000
> 10	< 50	1.000
> 10	> 50	3.000

b. Plichten

	Pre-mobiliteitsfase	Boventalligheidsfase
i. Sollicitatieplicht		Intern en extern. Bij onvoldoende inspanning van werknemer, zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.
ii. Verplichting passend werk binnen de Sociale Eenheid NS te aanvaarden		<p>Criteria zijn de aard van het werk, het tijdsverloop (naarmate de boventalligheid langer duurt, is werk sneller passend), reistijd (maximaal anderhalf uur enkele reis per openbaar vervoer) en eventuele bijzondere omstandigheden van werknemer (bijvoorbeeld sociaal-medische indicaties). Een identieke functie is altijd passend evenals een sterk verwante functie, waarvoor weinig inwerktijd nodig is of maximaal negen maanden scholing. Een functie is ook passend als de functie één tot twee salarisgroepen lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie.</p> <p>Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.</p>
iii. Verplichting passend werk buiten de Sociale Eenheid NS te aanvaarden		<p>Een functie buiten de Sociale Eenheid NS geldt als passend als aan alle van de volgende voorwaarden is voldaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het brutoloon van de nieuwe functie is minimaal 80 % van het bruto cao-loon van werknemer op het moment van ingang van de boventalligheidsfase 2. de arbeidsduur is gelijk of vergelijkbaar; een afwijking binnen de marges van vier uur per week extra of vier uur

	<p>per week minder wordt ook als vergelijkbaar gezien.</p> <p>3. er is een pensioenvoorziening</p> <p>4. de arbeidsovereenkomst geldt voor tenminste één jaar.</p> <p>Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.</p>
<p>iv. Verrichten van tijdelijke werkzaamheden</p>	<p>De focus ligt op het zoeken naar ander passend werk. Werknemer kan worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden, onder de voorwaarde dat werkgever zorgt dat er voldoende tijd resteert voor het zoeken naar een passende functie. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden heeft geen opschortende werking op de bemiddelingstermijn.</p>
<p>c. Aanvullende bepalingen</p> <p>i) De ontslagvergoeding wordt niet toegekend indien het ontslag aan werknemer te wijten is.</p> <p>ii) De hoogte van de uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 4 onder v (ontslaguitkering) zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd de som van de uitkomsten uit</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociale uitkeringen - pensioen- en/of OVUT-rechten - de ontslaguitkering niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt doch tenminste gelijk is aan de voor de individueel werknemer geldende wettelijke Transitievergoeding mits de individuele werknemer met inachtneming van artikel 7:673 lid 7 BW op die Transitievergoeding recht zou hebben. Ingevolge artikel 7:673 lid 7 is onder meer geen Transitievergoeding verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat. 	
<p>5 Ontslag na de boventalligheidsfase</p> <p>Als het niet gelukt is om binnen de boventalligheidstermijn een nieuwe functie te vinden, dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen, zodat</p>	

ontslag onmiddellijk na de boventalligheidstermijn plaatsvindt.

6 Afscheidsuitkering

Werknemer van wie het dienstverband wordt beëindigd omdat hij binnen de boventalligheidstermijn geen nieuwe functie gevonden heeft, heeft recht op een afscheidsuitkering, indien:

- werknemer een 12 ½, 25, 40 of 50-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd voor de pensioenleeftijd en
- werknemer het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen vijf jaren na ontslagdatum. Wat betreft het 12 ½ jarig dienstjubileum geldt dat dit dienstjubileum binnen 2,5 jaar na ontslagdatum bereikt zou moeten zijn. De afscheidsuitkering wordt berekend op basis van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikte aantal dienstjaren in verhouding tot resp. 12 ½, 25, 40 of 50 en op basis van de laatstgenoten maandbezoldiging. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren vindt afronding op hele jaren plaats (zes maanden of meer naar boven, minder dan zes maanden naar beneden). De regels die gelden voor jubileumgratificaties wat betreft aanvangsdatum jubileumtijdvak, bepaling aantal dienstjaren en bedrag van de gratificatie zijn – voor zover niet in strijd met het bovenstaande - van overeenkomstige toepassing.

7 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.

8 Regelingen voor bezwaar en beroep

- a. Begeleidingscommissie

Partijen stellen per bedrijfsonderdeel een Begeleidingscommissie in waaraan werkgever en/of werknemer een geschil kunnen voorleggen over de inspanningen van de werkgever en/of werknemer bij het vinden van nieuw werk. Deze commissie bestaat uit twee afgevaardigden van NS Groep en twee afgevaardigden vanuit de vakbonden. De commissie brengt advies uit aan werkgever en/of werknemer.
- b. Klachtenregeling

Werknemer die zich benadeeld voelt bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan kan gebruikmaken van de geldende Klachtenregeling.

9 Decentraal overleg

- a. 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.

- b. Over de volgende onderwerpen stellen partijen vast dat afspraken op decentraal niveau gemaakt kunnen worden:
 - i) overleg over de relatie tussen behoud eigen werk en uitbesteding;
 - ii) aantrekken van nieuw werk, "wisselwerk", functie-integratie, deeltijdwerk, loopbaanpaden, etc;
 - iii) werktijdverkorting op grond van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
 - iv) afwijking van de individuele boventalligverklaring door voor bepaalde groepen of functies een andere manier van boventalligverklaring te hanteren;
 - v) tempo reorganisatie;
 - vi) opvang gevolgen van standplaatswijziging/verplichte verhuizing (bezien vergoedingen, reistijdcompensatie, etc.);
 - vii) begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg.
- c. Als decentraal afspraken worden gemaakt op basis van dit artikel, worden deze vastgelegd in een zogenaamd Supplement Sociaal Plan (met de naam van het bedrijfs onderdeel waarvoor ze gelden en een beschrijving van de geldigheidsduur). In zo'n geval bestaat het Sociaal Plan voor het bedrijfs onderdeel derhalve uit een hoofddeel (deze regeling) en een supplement.

10 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

- a. Ingeval van en in verband met een voor dit Sociaal plan (tevens cao) relevante wetswijziging, 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.
- b. Bij andere onvoorziene problemen bij de uitvoering van het Sociaal Plan voeren partijen overleg met elkaar.

Bijlage Sociaal Plan

Gedragscode 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 taakinhoud 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

doelmatigheid. 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. Werkgelegenheid en flexibiliteit
10. Overgangsregeling spaarloonregeling
11. Overgangsregeling "Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid"
12. Duurzame inzetbaarheid
13. CAO akkoord 2017 - 2020: 'Verder bouwen aan een gezond en sterk NS'

12 Bijlage 1a CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 oktober 2017

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.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.	lft. tr.	tr.		
15	1	24,57	1	27,77	1	28,80	15	1	27,16	1	27,72	1	28,25	1	28,79	1	29,36	1	29,98	1	30,71				
16	2	24,57	2	27,77	2	28,80	16	2	30,85	2	31,48	2	32,09	2	32,74	2	33,35	2	34,08	2	34,91				
17	3	24,57	3	27,77	3	28,80	17	3	34,56	3	35,26	3	35,96	3	36,67	3	37,36	3	38,18	3	39,09				
18	4	29,54	4	33,32	4	34,57	18	4	38,26	4	39,05	4	39,81	4	40,59	4	41,33	4	42,27	4	43,28	1	45,24		
19	5	34,48	5	38,86	5	40,33	19	5	41,98	5	42,81	5	43,66	5	44,50	5	45,35	5	46,35	5	47,47	2	49,63		
20	6	39,39	6	44,41	6	46,10	20	6	45,67	6	46,58	6	47,50	6	48,45	6	49,36	6	50,43	6	51,65	3	54,01		
21	7	44,29	7	49,97	7	51,86		7	49,37	7	50,38	7	51,37	7	52,37	7	53,34	7	54,52	7	55,83	4	58,37	1	62,41
	8	51,75	8	55,53	8	57,63		8	51,37	8	52,41	8	53,47	8	54,62	8	55,83	8	57,30	8	58,96	5	61,66	2	65,53
	9	51,75	9	55,53	9	57,63		9	53,33	9	54,42	9	55,55	9	56,88	9	58,29	9	60,09	9	62,05	6	64,95	3	68,64
	10	52,01	10	55,77	10	57,95		10	55,33	10	56,43	10	57,64	10	59,15	10	60,77	10	62,86	10	65,18	7	68,23	4	71,77
	11	52,01	11	55,77	11	57,95		11	55,33	11	57,83	11	59,35	11	61,05	11	62,79	11	64,89	11	67,20	8	71,16	5	74,89
	12	52,27	12	56,07	12	58,29		12	55,33	12	57,83	12	61,27	12	63,02	12	64,79	12	66,91	12	69,24	9	74,06	6	78,01
	13	52,27	13	56,07	13	58,29		13	55,33	13	57,83	13	61,48	13	64,99	13	66,80	13	68,91	13	71,25	10	76,97	7	81,13
	14	52,55	14	56,35	14	58,64		14	55,33	14	57,83	14	61,70	14	65,20	14	68,74	14	70,89	14	73,28	11	79,88	8	84,30
			15	56,35	15	58,64		15	55,33	15	57,83	15	61,91	15	65,41	15	70,65	15	72,86	15	75,31	12	82,76	9	87,61
			16	56,61	16	58,99		16	56,13	16	57,83	16	62,12	16	65,63	16	70,97	16	74,80	16	77,33	13	85,89	10	90,59
					17	58,99		17	56,13	17	58,93	17	62,33	17	65,84	17	71,29	17	76,75	17	79,35	14	88,63	11	93,73
					18	59,36		18	56,91	18	58,93	18	62,53	18	66,05	18	71,61	18	77,08	18	81,42	15	91,55	12	97,07
								19	56,91	19	60,07	19	63,15	19	66,26	19	71,93	19	77,41	19	83,47	16	94,62	13	100,18
								20	57,83	20	60,07	20	63,78	20	66,89	20	72,25	20	77,74	20	85,63	17	97,47	14	103,31
								E	58,76	21	61,27	21	64,38	21	67,54	21	72,58	21	78,07	21	87,67	18	100,32	15	106,46
										E	62,46	22	64,99	22	68,14	22	73,49	22	78,40	E	89,71	E	103,14	16	109,70
												E	66,20	23	68,74	23	74,39	23	78,72					17	112,72
														E	69,95	E	76,23	24	79,70					18	115,77
																		25	80,68					E	118,77
																		E	82,64						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	76,36	93,70	116,58	143,38
Eindbedrag	138,15	160,14	198,97	241,40

Betekenis van de gebruikte afkortingen

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

12 Bijlage 1b CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 oktober 2017

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	884,52	1	999,72	1	1036,80	15	1	977,76	1	997,92	1	1017,00	1	1036,44	1	1056,96	1	1079,28	1	1105,56				
16	2	884,52	2	999,72	2	1036,80	16	2	1110,60	2	1133,28	2	1155,24	2	1178,64	2	1200,60	2	1226,88	2	1256,76				
17	3	884,52	3	999,72	3	1036,80	17	3	1244,16	3	1269,36	3	1294,56	3	1320,12	3	1344,96	3	1374,48	3	1407,24				
18	4	1063,44	4	1199,52	4	1244,52	18	4	1377,36	4	1405,80	4	1433,16	4	1461,24	4	1487,88	4	1521,72	4	1558,08	1	1628,64		
19	5	1241,28	5	1398,96	5	1451,88	19	5	1511,28	5	1541,16	5	1571,76	5	1602,00	5	1632,60	5	1668,60	5	1708,92	2	1786,68		
20	6	1418,04	6	1598,76	6	1659,60	20	6	1644,12	6	1676,88	6	1710,00	6	1744,20	6	1776,96	6	1815,48	6	1859,40	3	1944,36		
21	7	1594,44	7	1798,92	7	1866,96		7	1777,32	7	1813,68	7	1849,32	7	1885,32	7	1920,24	7	1962,72	7	2009,88	4	2101,32	1	2246,76
	8	1863,00	8	1999,08	8	2074,68		8	1849,32	8	1886,76	8	1924,92	8	1966,32	8	2009,88	8	2062,80	8	2122,56	5	2219,76	2	2359,08
	9	1863,00	9	1999,08	9	2074,68		9	1919,88	9	1959,12	9	1999,80	9	2047,68	9	2098,44	9	2163,24	9	2233,80	6	2338,20	3	2471,04
	10	1872,36	10	2007,72	10	2086,20		10	1991,88	10	2031,48	10	2075,04	10	2129,40	10	2187,72	10	2262,96	10	2346,48	7	2456,28	4	2583,72
	11	1872,36	11	2007,72	11	2086,20		11	1991,88	11	2081,88	11	2136,60	11	2197,80	11	2260,44	11	2336,04	11	2419,20	8	2561,76	5	2696,04
	12	1881,72	12	2018,52	12	2098,44		12	1991,88	12	2081,88	12	2205,72	12	2268,72	12	2332,44	12	2408,76	12	2492,64	9	2666,16	6	2808,36
	13	1881,72	13	2018,52	13	2098,44		13	1991,88	13	2081,88	13	2213,28	13	2339,64	13	2404,80	13	2480,76	13	2565,00	10	2770,92	7	2920,68
	14	1891,80	14	2028,60	14	2111,04		14	1991,88	14	2081,88	14	2221,20	14	2347,20	14	2474,64	14	2552,04	14	2638,08	11	2875,68	8	3034,80
			15	2028,60	15	2111,04		15	1991,88	15	2081,88	15	2228,76	15	2354,76	15	2543,40	15	2622,96	15	2711,16	12	2979,36	9	3153,96
			16	2037,96	16	2123,64		16	2020,68	16	2081,88	16	2236,32	16	2362,68	16	2554,92	16	2692,80	16	2783,88	13	3092,04	10	3261,24
					17	2123,64		17	2020,68	17	2121,48	17	2243,88	17	2370,24	17	2566,44	17	2763,00	17	2856,60	14	3190,68	11	3374,28
					18	2136,96		18	2048,76	18	2121,48	18	2251,08	18	2377,80	18	2577,96	18	2774,88	18	2931,12	15	3295,80	12	3494,52
								19	2048,76	19	2162,52	19	2273,40	19	2385,36	19	2589,48	19	2786,76	19	3004,92	16	3406,32	13	3606,48
								20	2081,88	20	2162,52	20	2296,08	20	2408,04	20	2601,00	20	2798,64	20	3082,68	17	3508,92	14	3719,16
								E	2115,36	21	2205,72	21	2317,68	21	2431,44	21	2612,88	21	2810,52	21	3156,12	18	3611,52	15	3832,56
										E	2248,56	22	2339,64	22	2453,04	22	2645,64	22	2822,40	E	3229,56	E	3713,04	16	3949,20
												E	2383,20	23	2474,64	23	2678,04	23	2833,92					17	4057,92
														E	2518,20	E	2744,28	24	2869,20					18	4167,72
																		25	2904,48					E	4275,72
																		E	2975,04						

Schaal	60	61	62	63	
Beginbedrag	2748,96	3373,20	4196,88	5161,68	
Eindbedrag	4973,40	5765,04	7162,92	8690,40	

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12 Bijlage 1c CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 oktober 2018

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	25,14	1	28,41	1	29,47	15	1	27,78	1	28,36	1	28,90	1	29,45	1	30,03	1	31,41						
16	2	25,14	2	28,41	2	29,47	16	2	31,56	2	32,21	2	32,83	2	33,49	2	34,12	2	35,72						
17	3	25,14	3	28,41	3	29,47	17	3	35,36	3	36,07	3	36,79	3	37,51	3	38,22	3	39,99						
18	4	30,22	4	34,08	4	35,37	18	4	39,14	4	39,95	4	40,73	4	41,52	4	42,28	4	44,28	1	46,28				
19	5	35,27	5	39,76	5	41,26	19	5	42,94	5	43,80	5	44,66	5	45,53	5	46,39	5	48,56	2	50,77				
20	6	40,30	6	45,43	6	47,16	20	6	46,72	6	47,66	6	48,59	6	49,57	6	50,49	6	52,84	3	55,25				
21	7	45,31	7	51,12	7	53,05		7	50,50	7	51,54	7	52,55	7	53,57	7	54,57	7	55,77	7	57,12	4	59,71	1	63,85
	8	52,94	8	56,80	8	58,96		8	52,55	8	53,62	8	54,70	8	55,88	8	57,12	8	58,62	8	60,31	5	63,08	2	67,03
	9	52,94	9	56,80	9	58,96		9	54,56	9	55,67	9	56,83	9	58,19	9	59,63	9	61,47	9	63,48	6	66,45	3	70,22
	10	53,21	10	57,06	10	59,28		10	56,60	10	57,73	10	58,97	10	60,51	10	62,17	10	64,31	10	66,67	7	69,80	4	73,42
	11	53,21	11	57,06	11	59,28		11	56,60	11	59,16	11	60,71	11	62,45	11	64,23	11	66,39	11	68,74	8	72,79	5	76,62
	12	53,47	12	57,36	12	59,63		12	56,60	12	59,16	12	62,68	12	64,47	12	66,28	12	68,45	12	70,83	9	75,76	6	79,80
	13	53,47	13	57,36	13	59,63		13	56,60	13	59,16	13	62,90	13	66,48	13	68,33	13	70,50	13	72,89	10	78,74	7	83,00
	14	53,76	14	57,65	14	59,99		14	56,60	14	59,16	14	63,11	14	66,70	14	70,32	14	72,52	14	74,97	11	81,71	8	86,23
			15	57,65	15	59,99		15	56,60	15	59,16	15	63,33	15	66,92	15	72,28	15	74,54	15	77,04	12	84,66	9	89,62
			16	57,91	16	60,35		16	57,42	16	59,16	16	63,55	16	67,13	16	72,60	16	76,52	16	79,10	13	87,87	10	92,68
					17	60,35		17	57,42	17	60,29	17	63,76	17	67,35	17	72,93	17	78,52	17	81,17	14	90,67	11	95,89
					18	60,72		18	58,22	18	60,29	18	63,97	18	67,57	18	73,26	18	78,85	18	83,29	15	93,65	12	99,30
								19	58,22	19	61,46	19	64,60	19	67,78	19	73,59	19	79,19	19	85,39	16	96,80	13	102,49
								20	59,16	20	61,46	20	65,24	20	68,43	20	73,91	20	79,53	20	87,60	17	99,71	14	105,69
								E	60,11	21	62,68	21	65,86	21	69,09	21	74,25	21	79,86	21	89,68	18	102,63	15	108,91
										E	63,90	22	66,48	22	69,70	22	75,18	22	80,20	E	91,78	E	105,52	16	112,23
												E	67,72	23	70,32	23	76,10	23	80,54					17	115,32
														E	71,56	E	77,99	24	81,54					18	118,43
																		25	82,53					E	121,51
																		E	84,54						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	78,12	95,85	119,26	146,68
Eindbedrag	141,33	163,82	203,54	246,96

Betekenis van de gebruikte afkortingen
 lft. = leeftijd
 tr. = trede
 E. = extra trede

12 Bijlage 1d CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 oktober 2018

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	905,04	1	1022,76	1	1060,92	15	1	1000,08	1	1020,96	1	1040,40	1	1060,20	1	1081,08	1	1104,12	1	1130,76				
16	2	905,04	2	1022,76	2	1060,92	16	2	1136,16	2	1159,56	2	1181,88	2	1205,64	2	1228,32	2	1254,96	2	1285,92				
17	3	905,04	3	1022,76	3	1060,92	17	3	1272,96	3	1298,52	3	1324,44	3	1350,36	3	1375,92	3	1406,16	3	1439,64				
18	4	1087,92	4	1226,88	4	1273,32	18	4	1409,04	4	1438,20	4	1466,28	4	1494,72	4	1522,08	4	1556,64	4	1594,08	1	1666,08		
19	5	1269,72	5	1431,36	5	1485,36	19	5	1545,84	5	1576,80	5	1607,76	5	1639,08	5	1670,04	5	1706,76	5	1748,16	2	1827,72		
20	6	1450,80	6	1635,48	6	1697,76	20	6	1681,92	6	1715,76	6	1749,24	6	1784,52	6	1817,64	6	1857,24	6	1902,24	3	1989,00		
21	7	1631,16	7	1840,32	7	1909,80		7	1818,00	7	1855,44	7	1891,80	7	1928,52	7	1964,52	7	2007,72	7	2056,32	4	2149,56	1	2298,60
	8	1905,84	8	2044,80	8	2122,56		8	1891,80	8	1930,32	8	1969,20	8	2011,68	8	2056,32	8	2110,32	8	2171,16	5	2270,88	2	2413,08
	9	1905,84	9	2044,80	9	2122,56		9	1964,16	9	2004,12	9	2045,88	9	2094,84	9	2146,68	9	2212,92	9	2285,28	6	2392,20	3	2527,92
	10	1915,56	10	2054,16	10	2134,08		10	2037,60	10	2078,28	10	2122,92	10	2178,36	10	2238,12	10	2315,16	10	2400,12	7	2512,80	4	2643,12
	11	1915,56	11	2054,16	11	2134,08		11	2037,60	11	2129,76	11	2185,56	11	2248,20	11	2312,28	11	2390,04	11	2474,64	8	2620,44	5	2758,32
	12	1924,92	12	2064,96	12	2146,68		12	2037,60	12	2129,76	12	2256,48	12	2320,92	12	2386,08	12	2464,20	12	2549,88	9	2727,36	6	2872,80
	13	1924,92	13	2064,96	13	2146,68		13	2037,60	13	2129,76	13	2264,40	13	2393,28	13	2459,88	13	2538,00	13	2624,04	10	2834,64	7	2988,00
	14	1935,36	14	2075,40	14	2159,64		14	2037,60	14	2129,76	14	2271,96	14	2401,20	14	2531,52	14	2610,72	14	2698,92	11	2941,56	8	3104,28
			15	2075,40	15	2159,64		15	2037,60	15	2129,76	15	2279,88	15	2409,12	15	2602,08	15	2683,44	15	2773,44	12	3047,76	9	3226,32
			16	2084,76	16	2172,60		16	2067,12	16	2129,76	16	2287,80	16	2416,68	16	2613,60	16	2754,72	16	2847,60	13	3163,32	10	3336,48
					17	2172,60		17	2067,12	17	2170,44	17	2295,36	17	2424,60	17	2625,48	17	2826,72	17	2922,12	14	3264,12	11	3452,04
					18	2185,92		18	2095,92	18	2170,44	18	2302,92	18	2432,52	18	2637,36	18	2838,60	18	2998,44	15	3371,40	12	3574,80
								19	2095,92	19	2212,56	19	2325,60	19	2440,08	19	2649,24	19	2850,84	19	3074,04	16	3484,80	13	3689,64
								20	2129,76	20	2212,56	20	2348,64	20	2463,48	20	2660,76	20	2863,08	20	3153,60	17	3589,56	14	3804,84
								E	2163,96	21	2256,48	21	2370,96	21	2487,24	21	2673,00	21	2874,96	21	3228,48	18	3694,68	15	3920,76
									E	2300,40	22	2393,28	22	2509,20	22	2706,48	22	2887,20	E	3304,08	E	3798,72	16	4040,28	
											E	2437,92	23	2531,52	23	2739,60	23	2899,44					17	4151,52	
													E	2576,16	E	2807,64	24	2935,44					18	4263,48	
																	25	2971,08					E	4374,36	
																	E	3043,44							

Schaal	60	61	62	63	
Beginbedrag	2812,32	3450,60	4293,36	5280,48	
Eindbedrag	5087,88	5897,52	7327,44	8890,56	

Betekenis van de gebruikte afkortingen
 lft. = leeftijd
 tr. = trede
 E. = extra trede

12 Bijlage 1e CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 oktober 2019

		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.	tr.	tr.	tr.	tr.	lft.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	tr.	
15	1	25,44	1	28,75	1	29,82	15	1	28,12	1	28,70	1	29,25	1	29,81	1	30,39	1	31,04	1	31,79				
16	2	25,44	2	28,75	2	29,82	16	2	31,94	2	32,59	2	33,23	2	33,90	2	34,53	2	35,28	2	36,15				
17	3	25,44	3	28,75	3	29,82	17	3	35,78	3	36,50	3	37,23	3	37,96	3	38,68	3	39,53	3	40,47				
18	4	30,59	4	34,49	4	35,79	18	4	39,61	4	40,43	4	41,22	4	42,02	4	42,79	4	43,76	4	44,81	1	46,84		
19	5	35,70	5	40,23	5	41,75	19	5	43,46	5	44,32	5	45,20	5	46,07	5	46,95	5	47,98	5	49,14	2	51,38		
20	6	40,78	6	45,98	6	47,73	20	6	47,28	6	48,23	6	49,18	6	50,16	6	51,10	6	52,21	6	53,47	3	55,92		
21	7	45,85	7	51,73	7	53,69		7	51,11	7	52,16	7	53,18	7	54,21	7	55,22	7	56,44	7	57,80	4	60,43	1	64,62
	8	53,58	8	57,49	8	59,66		8	53,18	8	54,26	8	55,36	8	56,55	8	57,80	8	59,32	8	61,04	5	63,84	2	67,84
	9	53,58	9	57,49	9	59,66		9	55,21	9	56,34	9	57,51	9	58,88	9	60,34	9	62,21	9	64,24	6	67,24	3	71,06
	10	53,85	10	57,74	10	59,99		10	57,28	10	58,42	10	59,68	10	61,23	10	62,91	10	65,08	10	67,47	7	70,64	4	74,30
	11	53,85	11	57,74	11	59,99		11	57,28	11	59,87	11	61,44	11	63,20	11	65,00	11	67,18	11	69,57	8	73,67	5	77,54
	12	54,12	12	58,05	12	60,34		12	57,28	12	59,87	12	63,43	12	65,25	12	67,07	12	69,27	12	71,68	9	76,67	6	80,76
	13	54,12	13	58,05	13	60,34		13	57,28	13	59,87	13	63,65	13	67,28	13	69,15	13	71,34	13	73,76	10	79,69	7	84,00
	14	54,41	14	58,34	14	60,71		14	57,28	14	59,87	14	63,87	14	67,50	14	71,16	14	73,39	14	75,87	11	82,69	8	87,27
			15	58,34	15	60,71		15	57,28	15	59,87	15	64,09	15	67,72	15	73,14	15	75,43	15	77,96	12	85,67	9	90,70
			16	58,60	16	61,07		16	58,11	16	59,87	16	64,31	16	67,94	16	73,47	16	77,44	16	80,05	13	88,92	10	93,79
					17	61,07		17	58,11	17	61,01	17	64,53	17	68,16	17	73,81	17	79,46	17	82,15	14	91,76	11	97,04
					18	61,45		18	58,92	18	61,01	18	64,74	18	68,38	18	74,14	18	79,80	18	84,29	15	94,78	12	100,49
								19	58,92	19	62,19	19	65,38	19	68,59	19	74,47	19	80,14	19	86,42	16	97,96	13	103,72
								20	59,87	20	62,19	20	66,03	20	69,25	20	74,80	20	80,48	20	88,66	17	100,91	14	106,95
							E	60,83	21	63,43	21	66,65	21	69,92	21	75,14	21	80,82	21	90,76	18	103,86	15	110,21	
									E	64,66	22	67,28	22	70,54	22	76,08	22	81,16	E	92,88	E	106,78	16	113,57	
											E	68,53	23	71,16	23	77,01	23	81,50					17	116,70	
													E	72,41	E	78,92	24	82,51					18	119,85	
																	25	83,52					E	122,96	
																	E	85,55							

Schaal	60	61	62	63	
Beginbedrag	79,06	97,00	120,69	148,44	
Eindbedrag	143,03	165,79	205,99	249,92	

Betekenis van de gebruikte afkortingen
 lft. = leeftijd
 tr. = trede
 E. = extra trede

12 Bijlage 1f CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 oktober 2019

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	915,84		1	1035,00	1	1073,52	15	1	1012,32	1	1033,20	1	1053,00	1	1073,16	1	1094,04	1	1117,44	1	1144,44					
16	2	915,84		2	1035,00	2	1073,52	16	2	1149,84	2	1173,24	2	1196,28	2	1220,40	2	1243,08	2	1270,08	2	1301,40					
17	3	915,84		3	1035,00	3	1073,52	17	3	1288,08	3	1314,00	3	1340,28	3	1366,56	3	1392,48	3	1423,08	3	1456,92					
18	4	1101,24		4	1241,64	4	1288,44	18	4	1425,96	4	1455,48	4	1483,92	4	1512,72	4	1540,44	4	1575,36	4	1613,16	1	1686,24			
19	5	1285,20		5	1448,28	5	1503,00	19	5	1564,56	5	1595,52	5	1627,20	5	1658,52	5	1690,20	5	1727,28	5	1769,04	2	1849,68			
20	6	1468,08		6	1655,28	6	1718,28	20	6	1702,08	6	1736,28	6	1770,48	6	1805,76	6	1839,60	6	1879,56	6	1924,92	3	2013,12			
21	7	1650,60		7	1862,28	7	1932,84		7	1839,96	7	1877,76	7	1914,48	7	1951,56	7	1987,92	7	2031,84	7	2080,80	4	2175,48	1	2326,32	
	8	1928,88		8	2069,64	8	2147,76		8	1914,48	8	1953,36	8	1992,96	8	2035,80	8	2080,80	8	2135,52	8	2197,44	5	2298,24	2	2442,24	
	9	1928,88		9	2069,64	9	2147,76		9	1987,56	9	2028,24	9	2070,36	9	2119,68	9	2172,24	9	2239,56	9	2312,64	6	2420,64	3	2558,16	
	10	1938,60		10	2078,64	10	2159,64		10	2062,08	10	2103,12	10	2148,48	10	2204,28	10	2264,76	10	2342,88	10	2428,92	7	2543,04	4	2674,80	
	11	1938,60		11	2078,64	11	2159,64		11	2062,08	11	2155,32	11	2211,84	11	2275,20	11	2340,00	11	2418,48	11	2504,52	8	2652,12	5	2791,44	
	12	1948,32		12	2089,80	12	2172,24		12	2062,08	12	2155,32	12	2283,48	12	2349,00	12	2414,52	12	2493,72	12	2580,48	9	2760,12	6	2907,36	
	13	1948,32		13	2089,80	13	2172,24		13	2062,08	13	2155,32	13	2291,40	13	2422,08	13	2489,40	13	2568,24	13	2655,36	10	2868,84	7	3024,00	
	14	1958,76		14	2100,24	14	2185,56		14	2062,08	14	2155,32	14	2299,32	14	2430,00	14	2561,76	14	2642,04	14	2731,32	11	2976,84	8	3141,72	
				15	2100,24	15	2185,56		15	2062,08	15	2155,32	15	2307,24	15	2437,92	15	2633,04	15	2715,48	15	2806,56	12	3084,12	9	3265,20	
				16	2109,60	16	2198,52		16	2091,96	16	2155,32	16	2315,16	16	2445,84	16	2644,92	16	2787,84	16	2881,80	13	3201,12	10	3376,44	
						17	2198,52		17	2091,96	17	2196,36	17	2323,08	17	2453,76	17	2657,16	17	2860,56	17	2957,40	14	3303,36	11	3493,44	
						18	2212,20		18	2121,12	18	2196,36	18	2330,64	18	2461,68	18	2669,04	18	2872,80	18	3034,44	15	3412,08	12	3617,64	
									19	2121,12	19	2238,84	19	2353,68	19	2469,24	19	2680,92	19	2885,04	19	3111,12	16	3526,56	13	3733,92	
									20	2155,32	20	2238,84	20	2377,08	20	2493,00	20	2692,80	20	2897,28	20	3191,76	17	3632,76	14	3850,20	
								E			21	2283,48	21	2399,40	21	2517,12	21	2705,04	21	2909,52	21	3267,36	18	3738,96	15	3967,56	
									E			E	2327,76	22	2422,08	22	2539,44	22	2738,88	22	2921,76	E	3343,68	E	3844,08	16	4088,52
													E	2467,08	23	2422,08	23	2561,76	23	2772,36	23	2934,00				17	4201,20
															E	2606,76	24	2561,76	24	2772,36	24	2970,36				18	4314,60
																		E	2841,12	25	3006,72				E	4426,56	
																				E	3079,80						

Schaal	60	61	62	63	Betekenis van de gebruikte afkortingen
Beginbedrag	2846,16	3492,00	4344,84	5343,84	lft. = leeftijd
Eindbedrag	5149,08	5968,44	7415,64	8997,12	tr. = trede
					E. = extra trede

12 Bijlage 1g Loonschaal Participatiewet voor 22-jarigen en ouder per 1 oktober 2017

BRUTO SALARIS PER	MAAND obv 36 uur*
Aanvang (= 100% WML)	1.565
en 1 ervaringsjaar	1.605
en 2 ervaringsjaren	1.645
en 3 ervaringsjaren	1.686
en 4 ervaringsjaren	1.728
en 5 ervaringsjaren	1.771
en 6 ervaringsjaren	1.815
en 7 ervaringsjaren (= 120% WML)	1.878

* Hierover wordt nog 8% vakantietoeslag berekend.

12 Bijlage 1h 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 en hoofdstuk 9, artikel 6 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 / bovenwettelijke uren¹
- e. werktijdverkorting (WTV)²
- f. persoonlijk budget in tijd³
- g. persoonlijk budget in geld (indien van toepassing)⁴
- h. vrijetijdsaanpakken boven 160 uur

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. regeling oudere werknemers⁵
- h. extra salaris
- i. verloopsparen via levensloopregeling
- j. verloopsparen voor de toekomst⁶
- k. financieren sabbatical en vakantie uit uren boven 160 uur
- l. financieren RO uit uren boven 160 uur

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 V&S 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 brutosalaris 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.

¹ In artikel 8 wordt deze bron verder uitgewerkt, waarbij artikel 8 niet geldt voor werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9 en de artikelen 8a en 8b alleen voor medewerkers die vallen onder Hoofdstuk 9.

² Deze bron geldt niet voor werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9.

³ Deze bron geldt alleen voor werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9.

⁴ Deze bron geldt alleen voor werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9.

⁵ Dit doel geldt voor de werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9 voor wie de overgangsregeling CAO NS van toepassing is.

⁶ Dit doel geldt alleen voor werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9.

- 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 / bovenwettelijke uren (werknemers die niet vallen onder Hoofdstuk 9 OGW)

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 (gedeeltelijke) 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.

8a Vrije uren / bovenwettelijke uren (alleen werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9 OGW)

1. De bovenwettelijke uren bestaan uit het totaal van 5 verlofuren per contractuur minus het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren.
2. De bovenwettelijke verlofuren kunnen worden gespaard in de regeling 'verlof sparen voor de toekomst' als voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden:
 - a. het doel en de periode waarin het al voor de toekomst gespaarde verlof zal worden opgenomen worden vastgelegd, voordat er bovenwettelijk verlof wordt gespaard;
 - b. de tijdsaanspraken uit het Persoonlijk Budget worden ook gespaard voor de toekomst.

8b Persoonlijk budget

1. Onder persoonlijk budget wordt verstaan het budget op grond van hoofdstuk 9, artikel 8.

2. De uitruilwaarde voor een uur uit het persoonlijk budget is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op 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. Werknemer kan het persoonlijk budget geheel of gedeeltelijk inzetten in overleg met werkgever.

8c Vrijtijdsaanspraken boven 160 uur

1. De roostergebonden werknemer die aan het eind van het kalenderjaar meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanspraken heeft die zullen worden uitbetaald, kan ervoor kiezen de geldwaarde van deze uren op te sparen.
2. De waarde per uur uit is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op 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. De gespaarde gelden worden geïndexeerd met de CAO-loonstijgingen.
4. De werknemer maakt met zijn leidinggevende afspraken over het moment waarop uit de gespaarde gelden worden opgenomen, tenzij de uren worden ingezet voor de RO.

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 werknemer 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 het Service Center P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in te leveren bij het Service Center P&O.
7. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2018.

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 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 het Service Center P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij het Service Center P&O.
7. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2018.

11a Fiets (m.i.v. 1 januari 2018)

1. Werknemer kan sparen voor een fiets, fietsverzekering en accessoires.
2. Voor de aanschaf van de fiets mag worden ingezet gedurende één keuzejaar per vier kalenderjaren. Voor de aanschaf van fietsaccessoires mag jaarlijks worden ingezet.
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. Dit geldt ook indien werknemer accessoires aanschaf voor de fiets. 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.
4. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding van € 1.500,- in totaal per 4 jaar voor zowel een fiets als fietsaccessoires. Vanaf het jaar dat voor het eerst een fiets of accessoires worden gekocht, gaat de termijn van 4 jaar lopen en gaat het budget van in totaal € 1.500,- in.
5. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
6. Om het gespaarde saldo beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij het Service Center P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november

- van het keuzejaar in te leveren.
7. Dit artikel gaat in vanaf 1 januari 2018.

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 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 het Service Center 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 het Service Center 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:
 - werknemer 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.

13.a Verlof sparen voor de toekomst

In hoofdstuk 9 artikel 8 (Persoonlijk Budget) is overeengekomen dat de mogelijkheid

wordt geboden om (een deel van) het PB te sparen voor verlof voor de toekomst (zoals sabbatical of tijdelijk minder werken in verband met persoonlijke omstandigheden). Deze mogelijkheid draagt bij aan de mogelijkheden voor individueel maatwerk.

Mochten er nieuwe fiscale richtlijnen komen ten aanzien van het sparen van verlof of het inzetten van gespaard verlof, dan zal deze regeling hierop worden aangepast.

1. Er is sprake van sparen van het PB, als het PB niet in het jaar van opbouw wordt opgenomen of wordt uitbetaald, maar (deels) wordt ingebracht in de regeling 'Verlof sparen voor de toekomst'.
2. Een werknemer heeft het recht om (een deel van) het PB te sparen. Dat bespreekt hij met zijn leidinggevende en de afspraken hierover worden aan het begin van het jaar vastgelegd.
3. Alleen tijdsaanspraken uit het PB kunnen worden gespaard; bij uitzondering kan ook het bovenwettelijk deel van het verlof uit het collectief fundament (1 week per jaar naar rato van de contracturen) worden gespaard als voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden:
 - a. het doel en de periode waarin het al voor de toekomst gespaarde verlof zal worden opgenomen worden vastgelegd, voordat er bovenwettelijk verlof wordt gespaard;
 - b. de tijdsaanspraken uit het Persoonlijk Budget worden ook gespaard voor de toekomst.
4. Er kan 'Verlof voor de toekomst' worden gespaard tot een maximum van 50 dagen. Indien een werknemer meer dan dit maximum wil sparen, kan hij dit doen door deelname aan de vitaliteitsregeling (conform de wettelijke voorwaarden);
5. Een werknemer bespreekt –conform de PB jaarplanning van NS- met zijn leidinggevende dat hij PB wil sparen en geeft daarbij aan welk deel;
6. NS is verantwoordelijk voor registratie van het gespaarde 'Verlof voor de toekomst'. Er wordt geregistreerd in tijd. Een werknemer krijgt eenmaal per jaar een overzicht van het gespaarde verlof toegestuurd;
7. Verlof dat in het kader van deze regeling is gespaard, kan alleen als verlof worden opgenomen (het zal niet worden uitbetaald, uitgezonderd einde dienstverband als gevolg van overlijden);
8. Het verlof dat wordt gespaard ten behoeve van 'Verlof voor de toekomst' kent geen verjaringstermijn;
9. Als een werknemer gespaard 'Verlof voor de toekomst' wil opnemen bespreekt hij dit tijdig (in redelijkheid en billijkheid) met zijn leidinggevende;
10. Een verzoek tot opnemen van 'Verlof voor de toekomst' wordt ingewilligd, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten;

Het voor de toekomst gespaarde verlof kan niet volledig worden opgenomen voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd. Om de fiscale gevolgen van een vervroegde uittredingsregeling te voorkomen, mag de jaarlijkse arbeidsduur ten

opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% worden verminderd.

13b Financiering sabbatical, vakantie en RO uit uren boven 160 uur

1. De werknemer die op basis van artikel 8c vrijetijdsaanspraken heeft gespaard, kan deze inzetten voor de volgende doelen:
 - a. een langdurige periode van afwezigheid wegens vakantie of sabbatical met aanpassing van werktijd; of
 - b. deelname aan de RO-regeling (zie artikel 16 Keuzeplan).
2. Voor de financiering van de onder 1 genoemde doelen kan werknemer (een deel van de) gespaarde gelden inzetten.

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 actieve vakorganisatie die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de bedrijfstak werkzaam en bekend is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.
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 zorgt zelf voor aanmelding lidmaatschap en betaling van contributie.
4. Werknemer vult de "Verklaring lidmaatschap vakorganisatie" in en levert dit in bij zijn het Service Center P&O.
5. Het maximaal in te zetten bedrag is de te betalen contributie voor de nog niet verstreken maanden van het keuzejaar.
6. Over het ingelegde bedrag voor deze keuze vervalt de pensioenopbouw.
7. Behoudens de toets op lidmaatschap is geen toestemming van werkgever nodig.
8. 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 Regeling oudere werknemers (=RO-regeling)

1. Werknemer vanaf 50 jaar kan, onder voorwaarden, kiezen voor een minderdaagse werkweek. De verkorting van de 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;
 - een 32-urige werkweek van 4 x 8 uur voor werknemer van 55 jaar en ouder;
 - een 28-urige werkweek in een werkpatroon van 3 om 4 x 8 uur voor werknemer van 61 jaar en ouder;
 - een 24-urige werkweek van 3 x 8 uur voor werknemer van 63 jaar en ouder.
2. Werknemer zet voor de verkorting van de werkweek tot 34 of 32 uur WTV, vrije uren en de uren op grond van de regeling Werktijdverkorting Oudere Werknemer (zie artikel 105 CAO NS) in. In het kader van deze regeling krijgt werknemer van 55 jaar en ouder die kiest voor een 32-urige werkweek 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. De afnemende inzet vanaf 61 jaar wordt mogelijk gemaakt door de inzet van (koop)verlof, deeltijdpensioen (dit geldt vanaf 63 jaar) en eventuele andere vrijetijdsaanpakken.
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 vanaf 55 jaar en ouder, 2 om 1 RO-dagen per week vanaf 61 jaar en ouder en 2 RO-dagen per week vanaf 63 jaar en ouder.
5. RO-dagen gelden bij ziekte als genoten, met uitzondering van het volgende:
 - maximaal 1 RO-dag per kalendermaand in de vorm van 8 vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 55 jaar;
 - maximaal 2 RO-dagen per kalendermaand in de vorm van (2 x 8) vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 61 jaar;
 - maximaal 1 RO-dag per kalendermaand in de vorm van 8 vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 63 jaar;

Lichte dienst geldt daarbij niet als 'ziek'.
6. Voor dit doel mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het gehele volgende keuzejaar. De ingang van deeltijdpensioen geldt tot het einde van het dienstverband.
7. Voorwaarden voor deelname zijn:
 - werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname

- aan deze RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek te realiseren;
 - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het keuzejaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen (dit geldt niet voor de 32-urige werkweek voor 55 jaar en ouder, deze regeling gaat in per de eerste van de maand volgend op de maand waarin werknemer 55 jaar is geworden);
 - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
 - werkgever willicht het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
8. 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.

Overgangsbepaling Levensloop

De levensloopregeling komt met ingang van 31-12-2021 te vervallen. Tot die tijd is er sprake van een overgangsregeling. Deelname aan de levensloopregeling is alleen mogelijk voor een werknemer die op 31-12-2011 een saldo had op zijn levenslooprekening van € 3000,00. Betreffende werknemers kunnen tot en met 31 december 2021 bestedingsvrij over hun aanspraken ingevolge de levensloopregeling beschikken. Over de voorziening mag derhalve ook worden beschikt voor andere doeleinden dan als loonvervanging tijdens een verlofperiode. Voor deze werknemer geldt ook dat hij zijn aanspraken ingevolge de levensloopregeling kan blijven opbouwen, overeenkomstig de op 31 december 2011 geldende regels, met dien verstande dat hij over de inleg die vanaf 1 januari 2012 heeft plaatsgevonden of nog gaat plaatsvinden geen levensloopverlofkorting meer opbouwt.

18 Begrippen

- | | |
|-----------------------|--|
| a. <i>bank</i> : | de instelling die de levenslooprekening beheert. |
| b. <i>werknemer</i> : | werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling, waarop deze regeling van toepassing is. |

- c. inleg:* het bedrag dat door werkgever op de levenslooprekening ten name van werknemer is of wordt gestort.
- d. levensloopspaaraldo:* het saldo in geld dat werknemer heeft gespaard inclusief het daarop behaalde rendement of de rente.
- e. levensloopovereenkomst:* de aanvulling op de arbeidsovereenkomst waarin afspraken met betrekking tot het sparen en het opnemen van verlof worden geregeld.

19 Toepassing

De levensloopregeling 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 levensloopregeling 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 Levensloopregeling. Werknemer geeft op een daarvoor bestemd formulier aan hoeveel en op welke wijze hij wil sparen en levert het formulier in bij het Service Center P&O. Werknemer opent zelf een levenslooprekening 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 levenslooprechten in het kader van een levensloopregeling ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964. De opgave bevat de mededeling dat werknemer naar waarheid verklaart wat het saldo op zijn levenslooprekening 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 levensloopsaldo alleen uitgekeerd bij overlijden van werknemer.
 7. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, wordt het levensloopsaldo 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 levenslooprekening 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 levenslooprekening vindt plaats, indien op 1 januari van enig jaar het saldo op de levenslooprekening 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 levenslooptekening, 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 levenslooptekening via werkgever aan werknemer worden uitbetaald.
7. Opname van het levenslooptekening 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 levenslooptekening alleen gezamenlijk deblokken voor verlof, zoals bedoeld in artikel 19 van deze bijlage.
2. Werknemer kan het saldo van de levenslooptekening 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 levenslooptekening worden opgeheven en zal aan de rechtverkrijgende(n) het op de levenslooptekening 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 levenslooptekening over te laten boeken naar een andere door werknemer aan te wijzen levenslooptekening.

27 Verpanding, bezwaring, vervreemding en afkoop

Het is werknemer niet toegestaan zijn door de levenslooptekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden. Het is werknemer voorts niet toegestaan de levenslooptekening 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 levenslooptekening 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 V&S 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 € 210 betaald. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar⁷.
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%.

32 Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven (m.u.v. OGW)

1. Werknemer kan, onder de voorwaarden als opgenomen in lid 7 van dit artikel, vanaf vijf jaar voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, deelnemen aan deze regeling.
2. Werknemer kiest bij deelname aan deze regeling voor een feitelijke arbeidsduur van 28 uur per werkweek. Het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voorafgaande aan deelname aan deze regeling blijft door deelname aan deze regeling ongewijzigd.
3. Werknemer ontvangt vanaf deelname aan deze regeling de maandbezoldiging op basis van een 28-urige werkweek, te vermeerderen met een toelage ter hoogte van de helft van de maandbezoldiging over de uren die werknemer ten opzichte van het oorspronkelijke aantal contracturen voorafgaande aan de deelname, minder gaat werken. In afwijking van artikel 48 CAO wordt het uurloon van werknemer ten behoeve van de berekening van wettelijke vergoedingen en/of cao-vergoedingen en/of cao-aanvullingen berekend door de aangepaste maandbezoldiging inclusief toelage te delen door het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voor deelname aan deze regeling. Het cao-loon wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing in de CAO NS.
4. Voor de opbouw van pensioen, waarbij de normale premieverdeling geldt voor

het werkgevers- en werknemersdeel, alsmede verlofaanspraken wordt uitgegaan van (de maandbezoldiging behorende bij) het oorspronkelijke aantal contracturen direct voorafgaande aan de deelname.

5. Werknemer met een oorspronkelijk 36-urig dienstverband direct voorafgaande aan de deelname zet voor deelname op jaarbasis al zijn OW uren in (bepaald op 93,6 uren), alsmede 72 vrije uren. Werknemer die werkzaam is in een parttime dienstverband zet de hiervoor genoemde uren naar evenredigheid in, waarbij werknemer verplicht is alle OW-uren in te zetten.
6. Ter aanvulling op het inkomen, kan werknemer kiezen voor deelname aan deeltijdpensioen.
7. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn:
 - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen. De deelname start per 1 januari van elk jaar.
 - werknemer met een parttime dienstverband heeft in het jaar voorafgaande aan inschrijven op deze regeling de arbeidsduur van zijn dienstverband niet vermeerderd;
 - Na de inschrijving is deelname aan de regeling definitief.
8. De deelname aan deze regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, of zoveel eerder bij het einde van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van de deelname is, anders dan door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet mogelijk.
9. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020 en heeft een looptijd van vijf jaar, met de mogelijkheid om in gezamenlijk overleg tussen cao-partijen, deze regeling te verlengen. Indien en voor zover werknemer vóór het eindigen van deze regeling hieraan reeds deelnam, blijft deze regeling doorlopen tot de in lid 8 genoemde beëindigingsmomenten.
10. Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemer(s) hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken werknemers op deze regeling dus voorwaardelijk.

33 Deeltijdregeling voor pensioen OGW

1. Werknemer voor wie het arbeidsvoorwaardenpakket van hoofdstuk 9 geldt (OGW) kan, onder de voorwaarden als opgenomen in lid 7 van dit artikel, vanaf vijf jaar

- voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, deelnemen aan deze regeling.
2. Werknemer kiest bij deelname aan deze regeling voor een feitelijke arbeidsduur van 28 uur per werkweek. Het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voorafgaande aan deelname aan deze regeling blijft door deelname aan deze regeling ongewijzigd.
 3. Werknemer ontvangt vanaf deelname aan deze regeling de maandbezoldiging op basis van een 28-urige werkweek, te vermeerderen met een toelage ter hoogte van de helft van de maandbezoldiging over de uren die werknemer ten opzichte van het oorspronkelijke aantal contracturen voorafgaande aan de deelname, minder gaat werken. In afwijking van artikel 48 CAO wordt het uurloon van werknemer ten behoeve van de berekening van wettelijke vergoedingen en/of cao-vergoedingen en/of cao-aanvullingen berekend door de aangepaste maandbezoldiging inclusief toelage te delen door het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voor deelname aan deze regeling. Het cao-loon wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing in de CAO NS.
 4. Voor de opbouw van pensioen, waarbij de normale premieverdeling geldt voor het werkgevers- en werknemersdeel, alsmede verlofaanspraken wordt uitgegaan van (de maandbezoldiging behorende bij) het oorspronkelijke aantal contracturen direct voorafgaande aan de deelname.
 5. Werknemer met een oorspronkelijk 36-urig dienstverband zet voor de deelname aan deze regeling op jaarbasis 165,6 uren in. Werknemer die werkzaam is in een parttime dienstverband zet de hiervoor genoemde uren naar evenredigheid in. Inzet vindt plaats in volgorde van afschrijven (en voor zover beschikbaar) OW-uren, Persoonlijk Budget, gespaarde verlof van "Verlofsparen voor de toekomst", vrije uren en eventueel koopverlof.
 6. Ter aanvulling op het inkomen, kan werknemer kiezen voor deelname aan deeltijdpensioen.
 7. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn:
 - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen. De deelname start per 1 januari van elk jaar.
 - werknemer met een parttime dienstverband heeft in het jaar voorafgaande aan inschrijven op deze regeling de arbeidsduur van zijn dienstverband niet vermeerderd;
 - Na de inschrijving is deelname aan de regeling definitief.
 8. De deelname aan deze regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, of zoveel eerder bij het einde van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van de deelname is, anders dan door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet mogelijk.
 9. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020 en heeft een looptijd van vijf jaar, met de mogelijkheid om in gezamenlijk overleg tussen cao-partijen, deze regeling te verlengen. Indien en voor zover werknemer vóór het eindigen van deze regeling hieraan reeds deelnam, blijft deze regeling doorlopen tot de in lid 8 genoemde beëindigingsmomenten.
 10. Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemer(s) hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken werknemers op deze regeling dus voorwaardelijk.

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 leidinggevend.

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 Omgang met persoonsgegevens en geheimhouding

1. 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. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer worden de stukken in zijn dossier opgenomen.
2. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de klachtencommissie conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Verwerking van persoonsgegevens voor de afhandeling van klachten is gebaseerd op artikel 6, lid 1 onder b van de AVG. De klachtencommissie dient zich bij de verwerking van persoonsgegevens aan de volgende voorwaarden te houden:
 - Verwerking van persoonsgegevens vindt alleen plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering conform artikel 10 lid 1 van klachten en uitsluitend voor zover dit nodig is. Het gaat om de volgende persoonsgegevens:
 - a. contactgegevens van de werknemer die een klacht heeft;
 - b. datum van de klacht;
 - c. de inhoud van de klacht inclusief alle documenten / documentatie;
 - De klachtencommissie verstrekt de persoonsgegevens als dat nodig is slechts aan degenen die volgens de klachtenregeling betrokken zijn bij de klacht.
 - De klachtencommissie verwijdert het gehele dossier uiterlijk twee jaar na afhandeling van de klacht, tenzij het dossier of onderdelen daarvan noodzakelijk zijn ter voldoening van een wettelijke bewaarplicht.

12 Bijlage 6 Reisfaciliteiten

1 Algemeen

1. Werknemers, oud-werknemers en hun gezinsleden kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gebruik maken van voordelige reismogelijkheden per trein, de reisfaciliteiten. 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 HRM aangewezen om toe te zien op de juiste uitvoering. Deze is bevoegd tot het nemen van beslissingen.
4. Aanvragen en wijzigingen van vervoersbewijzen kan via Mijn Personeelszaken.

2 Begripsbepalingen

1. Onder reisfaciliteiten wordt verstaan: faciliteiten voor het reizen met door NS geëxploiteerde treinen in Nederland.
2. Onder gezinsleden wordt verstaan de in Nederland woonachtige:
 - a. partner waarmee werknemer duurzaam samenwoont
 - b. kinderen van werknemer
 - 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.
 - voor in Nederland woonachtige kinderen die door blijvende invaliditeit uitsluitend onder begeleiding kunnen reizen, geldt het volgende. Een door de Directeur HRM aangewezen arts dient te beoordelen of een kind door blijvende invaliditeit uitsluitend onder begeleiding kan reizen. Het kind moet 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 wordt opgenomen.
 - voor kinderen van gescheiden ouders geldt het volgende. Werknemer die duurzaam gescheiden leeft van zijn (ex) partner en waarvan de kinderen bij de (ex) partner wonen, kan voor die (in Nederland woonachtige) kinderen, indien wordt voldaan aan het gestelde in sub b, reisfaciliteiten aanvragen.
 - voor in Nederland woonachtige kinderen van ex-partners geldt het volgende. Kinderen uit de relatie met de ex-partner die door werknemer zijn erkend, zijn gelijkgesteld met kinderen van gescheiden ouders als de overeenkomst waaruit het samenleven blijkt, notarieel is verbroken.

3 Reisfaciliteiten voor actieve werknemers

3.1 Reisfaciliteiten voor werknemers

Iedere werknemer heeft vanaf 1 januari 2015 recht op reisfaciliteiten 2e klas zonder eigen bijdrage. Indien een werknemer voldoende zakelijk reist, wordt op kosten van de werkgever een Business Card met Treinvrij abonnement verstrekt. Overige werknemers krijgen een Business Card met Dal abonnement, waarbij de kosten van de kaart en de gemaakte treinreizen door de werkgever worden gedragen. Elke werknemer kan 1e klas reisfaciliteiten aanvragen. Werknemer betaalt hiervoor een door de Directeur HRM vast te stellen eigen bijdrage per maand. Het onderscheid in kaartsoorten is alleen bedoeld voor de fiscale verwerking bij werkgever. Werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reisfaciliteiten. Als werknemer aantoonbaar opzettelijk en onterecht een Business Card met Treinvrij aanvraagt of zijn Business Card opzettelijk onjuist gebruikt, draagt hij zelf de financiële consequenties.

3.2 Reisfaciliteiten voor gezinsleden

1. Partners hebben vanaf 1 januari 2015 recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De werkgever draagt de kosten (fiscale gevolgen) van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, wordt bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas, betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het loon van de werknemer.
2. Kinderen tot 12 jaar hebben recht op een Business Card Dal abonnement 2e klas. De kosten voor de reizen van kinderen tot 12 jaar komen volledig voor rekening van werkgever.
3.
 - a. Kinderen van 12 tot 18 jaar hebben recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De gemaakte reizen in de daluren zijn voor de kinderen gratis. De werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, worden bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het salaris.
 - b. Er geldt een overgangsregeling voor kinderen van 12 jaar en ouder (op peildatum 1-10-2014). Tot uiterlijk 1 oktober nadat een kind uit deze groep 18 jaar is geworden draagt de werkgever ook de fiscale gevolgen van reizen die in de spits zijn gemaakt.
4. Vanaf 1 oktober nadat een kind 18 jaar is geworden, vervalt het recht op reisfaciliteiten. Deze leeftijdsgrens van 18 jaar wordt uitgesteld voor kinderen

die na de genoemde datum nog op de middelbare school (vmbo, mavo, havo, vwo – waaronder atheneum en gymnasium-) zitten. Zij kunnen tot einde van hun middelbare schooltijd gebruik blijven maken van de reisfaciliteiten conform lid 3 van dit artikel. Deze uitzondering moet onder overleggen van bewijs jaarlijks (per schooljaar), worden aangevraagd bij het Service Center P&O.

5. Voor de reisfaciliteit van ieder gezinslid geldt een door Directeur HRM te bepalen eigen bijdrage per maand.
6. In geval van schorsing van werknemer 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. Bij wijzigingen in de persoonlijke situatie van de werknemer die effect (kunnen) hebben op het (voldoende zakelijk) reisgedrag (verplaatsing, verhuizing, ziekte, boventalligheid etc.) zal de werknemer moeten bepalen of dit effect heeft op de kaartsoort waarop werknemer aanspraak kan maken. Indien dit het geval is, moet de kaartsoort worden aangepast. Dit kan via Mijn Personeelszaken. Als werknemer hierin aantoonbaar nalatig is, dan zal werkgever de fiscale gevolgen op werknemer verhalen.

4 Reisfaciliteiten voor oud werknemers en gezinsleden

1. De oud werknemer die met pensioen is gegaan en zijn/haar partner komen in aanmerking voor voordelige reisfaciliteiten. Voorwaarde hierbij is onder meer dat de oud werknemer direct voorafgaand aan zijn pensionering ook reisfaciliteiten genoot.
2. De partner behoudt bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten. Dit geldt niet als men na pensionering is getrouwd of duurzaam is gaan samenleven. In dat geval moet de partner bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten direct inleveren.
3. De reisfaciliteiten kunnen in de loop der tijd wijzigen. Nadere informatie hieromtrent is te verkrijgen bij het Service Center P&O.

5 Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten

5.1 Beperking van de reisfaciliteiten

1. Werknemer mag in Nederland reizen met reizigerstreinen van de gewone dienstregeling.
2. Alle toeslagen, met uitzondering van de Intercity Direct, 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 HRM kan bepalen dat treinen voor een bepaalde periode en/ of bepaalde trajecten worden uitgesloten.
4. Tijdelijke of blijvende beperkingen van de reismogelijkheden kunnen niet leiden tot enig recht op schadeloosstelling jegens NS.

5.2 Uitzonderingen

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

6 Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. reisfaciliteiten

6.1 Aanvragen van reisfaciliteiten

Reisfaciliteiten kunnen worden aangevraagd door een werknemer, een oud-werknemer of de partner van een overleden (oud-) werknemer.

6.2 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.

6.3 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 Onregelmatigheden" op te maken. Werkgever van de houder behandelt het rapport.
2. 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.

6.4 Niet (op tijd) inleveren van vervoerbewijzen

1. Als een (oud-)werknemer niet op tijd een vervoerbewijs inlevert, dan wordt per maand of gedeelte daarvan waarin hij in verzuim is een bedrag per vervoerbewijs in rekening gebracht. De prijs van een vergelijkbaar commercieel vervoer bewijs dient

- hierbij als richtlijn. De Directeur HRM bepaalt de hoogte van het bedrag.
2. Dit bedrag wordt ingehouden op het loon van de werknemer. Een (oud-) werknemer of nabestaande van een (oud-)werknemer ontvangt bij niet op tijd inleveren van een vervoerbewijs een factuur.
 3. 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 vervoerbewijs moet inleveren.

6.5 In- en uitchecken

1. Werknemers en gezinsleden moeten altijd in- en uitchecken.
2. Voor het vergeten van in- en/of uitchecken gelden de reguliere regels, zoals deze bij NS Zakelijk zijn opgenomen voor alle klanten van NS. Dat betekent dat per kaart tot maximaal 3 maal per jaar een verzoek tot correctie kan worden ingediend. De actuele procedure hiervoor is te vinden onder "Veel gestelde vragen" op Mijn personeelszaken.

6.6 Restitutie overige reiskosten

1. 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 bedrijfsonderdeel.
2. De door werkgever beschikbaar gestelde reisfaciliteiten moeten gebruikt worden bij dienstreizen. Werknemer kan geen kosten declareren van reizen per trein voor dienst.
3. Werknemers en hun gezinsleden komen niet in aanmerking voor de regeling "Geld terug bij vertraging".

6.7 Verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs

Werknemer dient verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs van zichzelf of van zijn gezinsleden direct bij het Service Center P&O te melden. Hetzelfde geldt voor een oud-werknemer of diens partner.

6.8 Vervangend vervoerbewijs

1. Werknemer kan een vervangend vervoerbewijs aanvragen bij het Service Center P&O. Hiervoor worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld door de Directeur HRM.
2. De kosten van een vervangend vervoerbewijs worden ingehouden op het maandinkomen van werknemer.
3. Oud-werknemer of diens partner dient bij de aanvraag een betalingsbewijs bij te voegen.

4. 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 bedrijfsonderdeel. Dit geldt niet voor gezinsleden.
5. 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-functiewaarderingsstelsel toe voor de functiegroepen 52 tot en met 59. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over het functiewaarderings- en indelingsstelsel en de toepassing ervan. Deze afspraken hebben de status van CAO-afpraak.

AWVN is als systeemhouder verantwoordelijk voor de inhoud van het stelsel; de verantwoordelijkheid voor de toepassing ervan ligt bij de ORBA-toepasser bij NS. Partijen zijn verantwoordelijk voor de afspraken over de toepassing van het stelsel. 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 referentiefuncties
<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.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de voor NS representatieve referentiefuncties uit het AWWN-normbestand (ORBA-norm).

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 Werkgelegenheid en flexibiliteit

1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van de CAO wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien werknemers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om werknemers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- 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.
- Voor structureel werk worden in beginsel vaste werknemers ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke werknemers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke werknemers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

12 Bijlage 10 Overgangsregeling spaarloonregeling

1 Overgangsregeling Spaarloon

Sinds 1 januari 2012 is de spaarloonregeling afgeschaft. Dat betekent dat werknemers met deze regeling niet meer belastingvrij kunnen sparen. Zij kunnen het opgebouwde spaarloon volledig of gedeeltelijk vrij opnemen. Hierbij gelden geen beperkende voorwaarden. Werknemers kunnen het tegoed ook volledig of gedeeltelijk op de geblokkeerde rekening laten staan en gebruik blijven maken van de vrijstelling in box 3.

Elk jaar blijft een deel van het spaartegoed vrijvallen. Op dat deel is dan niet langer de vrijstelling van box 3 van toepassing. Voor het deel van het spaarloon dat op de spaarloonrekening blijft staan – met uitzondering van het vrijgevalle tegoed – blijft de vrijstelling van box 3 gelden tot 1 januari 2016.

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 Duurzame inzetbaarheid

Platform duurzame inzetbaarheid (Ontwikkelprotocol)

Gezond en gemotiveerd werken bij NS - nu en straks

Iedere werknemer heeft te maken met een gewijzigd perspectief als gevolg van het opschuiven van de AOW- en pensioenleeftijd. Daarnaast verandert de wereld binnen en buiten NS snel. In de CAO 2015 - 2017 hebben partijen een lange termijn agenda afgesproken voor gezond en gemotiveerd werken bij NS. NS biedt al geruime tijd een uitgebreid pakket van faciliteiten en instrumenten aan op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid: zoals Fitwijzer, Alles Best Test etc. Dit uitgebreide pakket van faciliteiten en instrumenten wordt door NS gecontinueerd. De uitdaging is ervoor te zorgen dat deze instrumenten en faciliteiten echt worden benut door werknemers en dat deze effectief gaan bijdragen aan gezond en gemotiveerd werken.

Om dit voor elkaar te krijgen hebben partijen onder andere afgesproken dat:

- alle werknemers gedurende 3 jaar een Individueel Budget krijgen;
- de interne mobiliteit wordt gestimuleerd voor zowel roostergebonden als niet-roostergebonden werknemers
- de Deeltijdregeling voor Pensioen wordt geïntroduceerd;
- partijen gezamenlijk een leergang Sociale Innovatie gaan ontwikkelen specifiek voor NS.

Individueel Budget (IB)

NS stelt de komende 3 jaar aan alle werknemers een Individueel Budget (IB) beschikbaar. In artikel 89 van hoofdstuk 6 zijn de voorwaarden opgenomen.

Het IB ondersteunt werknemers om gezond en gemotiveerd bij NS te werken en zich verder te ontwikkelen. Het IB biedt keuzemogelijkheden voor faciliteiten en instrumenten die goed aansluiten bij persoonlijke wensen en behoeften op het gebied van gezond en vitaal, ontwikkeling, loopbaan of financieel advies. Het IB is niet bestemd voor functie- of vakinhoudelijke opleidingen (bijvoorbeeld herinstructie van machinisten of halen van PE-punten door juristen). Instrumenten en faciliteiten die nu al kosteloos beschikbaar zijn voor de werknemer, blijven dit ook straks bij de toepassing van het IB. Werknemers kunnen vanaf 2019 hun jaarbudget ook aanwenden voor deelname aan een oriëntatiedag).

Partijen evalueren tijdens de looptijd van de CAO 2017 - 2020 het gebruik van het IB om eventueel bij te kunnen sturen waar en indien nodig. Aan het eind van de periode van 3 jaar vindt definitieve evaluatie van het IB plaats.

Pilot Ontwikkelplekken voor roostergebonden werknemers

NS vindt het belangrijk dat werknemers gezond en gemotiveerd kunnen werken bij NS. Roostergebonden werknemers die een (loopbaan)stap willen maken binnen NS krijgen de mogelijkheid zich (verder) te ontwikkelen en ervaring op te doen met andere werkzaamheden op een andere plek binnen het bedrijf.

Er wordt een pilot gestart met 12 ontwikkelplekken voor 3 maanden voor roostergebonden werknemers. Mogelijke afdelingen waar ontwikkelplekken kunnen worden aangeboden zijn: Bedrijfsbureau S&O, project management ondersteuning, Klantbegeleiding, secretaresse pool of Prestatieregie & Innovatie.

Het matchen van kandidaat en ontwikkelplek is individueel maatwerk. Vakbonden en NS zullen gezamenlijk tot concrete invulling van deze pilot komen. Aan het einde van de looptijd van de cao NS zal een definitieve evaluatie plaatsvinden.

Oriëntatiedagen

Vanaf 2019 zullen er verspreid over het jaar oriëntatiedagen met verschillende thema's, bijvoorbeeld Techniek of Service, worden georganiseerd. Tijdens een oriëntatiedag kunnen werknemers kennis maken met het werk van collega's in een ander werkveld. De intentie is dat ook andere bedrijven binnen de spoor-/ vervoersector deelnemen aan de oriëntatiedagen, zoals ProRail, (spoor)aannemers en andere vervoerbedrijven, waardoor werknemers ook kunnen kennismaken met het werk van collega's buiten NS. Ook wordt tijdens de oriëntatiedagen meer duidelijk over kansen op de arbeidsmarkt en over opleidingseisen en opleidingsmogelijkheden.

De werknemer kan ervoor kiezen het IB aan te wenden voor deelname aan één (of meer) oriëntatiedag(en) die tijdens werktijd worden gehouden. Voor deelname aan één oriëntatiedag wordt 1/3 van het IB (€ 250,00) ingezet.

Flexpools voor niet-roostergebonden werknemers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de werknemers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).

NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen. Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel

van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

Loopbaanpaden

CAO-partijen doen gezamenlijk onderzoek naar het creëren van nieuwe loopbaanpaden voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Dit gezamenlijke onderzoek wordt belegd bij het Baan Stimuleringsfonds (BSF) / de Stichting scholing en baan stimulering. Hierbij zal de rol van de medezeggenschap met betrekking tot loopbaanpaden in acht worden genomen. Dit onderzoek wordt afgerond in 2018.

Leergang Sociale Innovatie

NS gaat samen met de vakbonden een leergang Sociale Innovatie ontwikkelen specifiek gericht op NS. De leergang heeft tot doel de kennis van werknemers (kaderleden, middenkader, medezeggenschap en geïnteresseerden) over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. NS en de vakbonden doen dit gezamenlijk om zo de meerwaarde en het effect van de leergang binnen de organisatie te versterken. Een gezamenlijke leergang Sociale Innovatie is een mooie aanvulling om focus aan te brengen in de uitvoering van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid.

Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties

Een deel van de werknemers van NS krijgt te maken met mantelzorg. NS vindt het belangrijk dat ook deze werknemers voldoende gesteund worden door hun omgeving. Gelukkig is de ervaring dat leidinggevenden en collega's in die situatie vaak begrip voor elkaar hebben. Het is echter wel heel belangrijk aandacht te houden voor dit onderwerp.

Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao 2017 - 2020 opnieuw aandacht te besteden aan mantelzorg door:

- De campagne mantelzorg te herhalen en het onderwerp onder de aandacht te brengen ook bij de leidinggevenden;
- Informatie over verlof en ondersteuning overzichtelijk aan werknemers aan te bieden en onder de aandacht te brengen van de leidinggevenden.

12 Bijlage 13 CAO akkoord 2017-2020

Onderhandelingsresultaat CAO NS 2017 - 2020

Verder bouwen aan een gezond en sterk NS

Onderhandelaars van NS en FNV, VVMC, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals (verder te noemen: partijen) hebben op 3 november 2017 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO NS. Er ligt een goed en evenwichtig resultaat, waarop we verder kunnen bouwen aan een gezond en sterk NS voor medewerkers én reizigers. NS en de medewerkers staan voor belangrijke uitdagingen om de doelstellingen voor klanttevredenheid, operationele prestaties en rendement de komende jaren te halen.

Deze nieuwe CAO NS levert daaraan een belangrijke bijdrage. NS is trots op alle medewerkers die vol inzet en met vakmanschap een bijdrage leveren om onze reizigers iedere dag weer van A naar B te brengen. Met onze medewerkers willen we graag samen werken aan een sterk NS, nu en in de toekomst. Investeren in een goede en gezonde toekomst is belangrijk: onze medewerkers moeten het beste uit zichzelf kunnen halen en op een gezonde en gemotiveerde manier kunnen werken tot aan de pensioenleeftijd.

1. Looptijd en beloning

1.1 Looptijd

De CAO NS heeft een looptijd van 1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020.

1.2 Beloning (primair)

Primaire beloning

- Per 1 oktober 2017 worden de CAO-lonen verhoogd met 2,3%.
- Per 1 oktober 2018 worden de CAO-lonen verhoogd met 2,3%.
- Per 1 oktober 2019 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,2%.

Voor de secundaire beloningen gelden aparte aanpassingen, deze staan hieronder vermeld.

1.3 Beloning (secundair)

Onregelmatigheidstoelagen

- Per 1 oktober 2017 worden de SAV-tarieven – exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2,3%;
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2017 verhoogd met 3,85%.
- Per 1 oktober 2018 worden de SAV-tarieven – exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2,3%;
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2018 verhoogd met

3,85%.

- Per 1 oktober 2019 worden de SAV-tarieven – exclusief onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 1,2%.
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2019 verhoogd met 2,1%.

Voor de zogenaamde 1 april vergoedingen geldt het gebruikelijke aparte regime¹.

2 Gezond en gemotiveerd werken bij NS - nu en straks

Iedere medewerker heeft te maken met een gewijzigd perspectief als gevolg van het opschuiven van de AOW- en pensioenleeftijd. Daarnaast verandert de wereld binnen en buiten NS snel. In de vorige CAO hebben partijen een lange termijn agenda afgesproken voor gezond en gemotiveerd werken bij NS. NS biedt al geruime tijd een uitgebreid pakket van faciliteiten en instrumenten aan op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid: zoals Fitwijzer, Alles Best Test etc. Dit uitgebreide pakket van faciliteiten en instrumenten wordt door NS gecontinueerd. De uitdaging wordt ervoor te zorgen dat deze instrumenten en faciliteiten echt worden benut door medewerkers en dat deze effectief gaan bijdragen aan gezond en gemotiveerd werken.

Om dit voor elkaar te krijgen hebben partijen onder andere afgesproken dat:

- alle medewerkers gedurende 3 jaar een Individueel Budget krijgen;
- de interne mobiliteit wordt gestimuleerd voor zowel roostergebonden als niet-roostergebonden medewerkers
- de Deeltijdregeling voor Pensioen wordt geïntroduceerd;
- partijen gezamenlijk een leergang Sociale Innovatie gaan ontwikkelen specifiek voor NS.

2.1 Individueel Budget (IB)

NS stelt de komende 3 jaar aan alle medewerkers een Individueel Budget (IB) beschikbaar van in totaal € 750,00. Het is een bruto budget, tenzij het een besteding betreft die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt. Het Individueel Budget wordt in 3 jaar (2018-2020) in 3 gelijke delen opgebouwd. Het is een eenmalige regeling en het budget vervalt als het na 3 jaar niet gebruikt is en/of de medewerker uit dienst treedt. Het is eventueel mogelijk om in het eerste jaar het volledige IB van € 750,00 te besteden. Dit kan alleen als het gaat om een opleiding die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt (en daarmee niet onder de WKV valt).

Het IB ondersteunt medewerkers om gezond en gemotiveerd bij NS te werken en zich verder te ontwikkelen. Het IB biedt keuzemogelijkheden voor faciliteiten en instrumenten die goed aansluiten bij persoonlijke wensen en behoeften op het

gebied van gezond en vitaal, ontwikkeling, loopbaan of financieel advies. Het IB is niet bestemd voor functie- of vakinhoudelijke opleidingen (bijvoorbeeld herinstructie van machinisten of halen van PE-punten door juristen). Instrumenten en faciliteiten die nu al kosteloos beschikbaar zijn voor de medewerker, blijven dit ook straks bij de toepassing van het IB. Medewerkers kunnen vanaf 2019 hun jaarbudget ook aanwenden voor deelname aan een oriëntatiedag (zie verder onder 2.2.2). Partijen evalueren tijdens de looptijd van de CAO NS het gebruik van het IB om eventueel bij te kunnen sturen waar en indien nodig. Aan het eind van de periode van 3 jaar vindt definitieve evaluatie van het IB plaats.

2.2. Stimuleren Mobiliteit

2.2.1. Pilot Ontwikkelplekken voor roostergebonden medewerkers

NS vindt het belangrijk dat medewerkers gezond en gemotiveerd kunnen werken bij NS. Roostergebonden medewerkers die een (loopbaan)stap willen maken binnen NS krijgen de mogelijkheid zich (verder) te ontwikkelen en ervaring op te doen met andere werkzaamheden op een andere plek binnen het bedrijf.

Er wordt een pilot gestart met 12 ontwikkelplekken van 3 maanden voor roostergebonden medewerkers. Mogelijke afdelingen waar ontwikkelplekken kunnen worden aangeboden zijn: Bedrijfsbureau S&O, project management ondersteuning, Klantbegeleiding, secretaresse pool of Prestatieregie & Innovatie.

Het matchen van kandidaat en ontwikkelplek is individueel maatwerk. Vakbonden en NS zullen gezamenlijk tot concrete invulling van deze pilot komen. Aan het einde van de looptijd van de CAO NS zal een definitieve evaluatie plaatsvinden.

2.2.2. Oriëntatiedagen

Vanaf 2019 zullen er verspreid over het jaar oriëntatiedagen met verschillende thema's, bijvoorbeeld Techniek of Service, worden georganiseerd. Tijdens een oriëntatiedag kunnen medewerkers kennis maken met het werk van collega's in een ander werkveld. De intentie is dat ook andere bedrijven binnen de spoor-/ vervoersector deelnemen aan de oriëntatiedagen, zoals ProRail, (spoor)aannemers en andere vervoerbedrijven, waardoor medewerkers ook kunnen kennismaken met het werk van collega's buiten NS. Ook wordt tijdens de oriëntatiedagen meer duidelijk over kansen op de arbeidsmarkt en over opleidingseisen en opleidingsmogelijkheden.

De medewerker kan ervoor kiezen het IB aan te wenden voor deelname aan één (of meer) oriëntatiedag(en) die tijdens werktijd worden gehouden. Voor deelname aan één oriëntatiedag wordt 1/3 van het IB (€ 250,00) ingezet.

2.2.3. Flexpools voor niet-roostergebonden medewerkers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de medewerkers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).

NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.

Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

2.2.4. Loopbaanpaden

CAO-partijen doen gezamenlijk onderzoek naar het creëren van nieuwe loopbaanpaden voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Dit gezamenlijke onderzoek wordt belegd bij het Baan Stimuleringsfonds (BSF) / de Stichting scholing en baan stimulering. Hierbij zal de rol van de medezeggenschap met betrekking tot loopbaanpaden in acht worden genomen. Dit onderzoek wordt afgerond in 2018.

2.3. Deeltijdregeling voor Pensioen Regeling

Vanaf 1 januari 2020 hebben alle medewerkers (rooster en niet-roostergebonden) de mogelijkheid om deel te nemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen. De regeling stelt oudere medewerkers in staat om met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw in stapjes naar hun pensioen toe te groeien. Hierdoor worden oudere medewerkers in staat gesteld gezond en gemotiveerd de pensioenleeftijd te halen en ontstaat ruimte voor een grotere groep jongeren om een baan te krijgen bij NS. De regeling is aanvullend op de huidige RO regeling 50+, 55+, 61+ en 63+.

Deelname

Deelname aan de regeling vindt plaats op vrijwillige basis. Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker. Peildatum voor de ingangleeftijd is 1 januari van het keuzejaar waarin de medewerker aan de regeling wil deelnemen. De regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij uitdiensttreding.

Werktijd – inkomen - pensioen

Bij deelname aan de regeling kiest de medewerker ervoor om minder uren te gaan werken: 28 uur (78%). Het bruto inkomen van de medewerker wordt aangepast naar 89% en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van de oorspronkelijke contracturen volgens de normale premieverdeling. De medewerker behoudt zijn oorspronkelijke contractuur. Het verlof wordt berekend op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

De medewerker kan er eventueel voor kiezen om het inkomen aan te vullen met deeltijdpensioen.

Financiering

De medewerker zet een deel van zijn verlofuren in: 72 vrije uren en 93,6 OW uren. NS draagt financieel bij door het inkomen aan te vullen tot 89%. Deze aanvulling stijgt mee met de salarisverhogingen.

Parttimers

Medewerkers die nu al parttime werken kunnen ook deelnemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen. Voor hen geldt eveneens de mogelijkheid om de werktijd te verlagen naar 28 uur. Pensioenopbouw vindt dan plaats op basis van de oorspronkelijke parttime arbeidsduur. Het nieuwe inkomen wordt naar rato berekend, de inleg van vrije uren en OW vindt ook plaats naar rato. Parttime medewerkers kunnen alleen gebruik maken van de regeling wanneer zij in het jaar voorafgaand aan de instap in deze regeling hun arbeidsduur niet hebben vermeerderd.

Hoofdstuk 9

Medewerkers die onder hoofdstuk 9 vallen, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om te 'sparen van verlof in de toekomst'. Dit gespaarde verlof kan worden ingezet om deel te nemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen.

Looptijd

De Deeltijdregeling voor Pensioen geldt in eerste instantie voor een looptijd van 5 jaar. CAO-partijen evalueren de regeling voor einde van de looptijd en besluiten gezamenlijk of de regeling na de looptijd wordt voortgezet.

Opschorting en/of aanpassing

Voor zover evenwel door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg

met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat medewerkers hieraan nog enige rechten kunnen onttelen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat de regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken medewerkers op deze regeling dus voorwaardelijk.

2.4. Leergang Sociale Innovatie

NS gaat samen met de vakbonden een leergang Sociale Innovatie ontwikkelen specifiek gericht op NS. De leergang heeft tot doel de kennis van medewerkers (kaderleden, middenkader, medezeggenschap en geïnteresseerden) over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. NS en de vakbonden doen dit gezamenlijk om zo de meerwaarde en het effect van de leergang binnen de organisatie te versterken. Een gezamenlijke leergang Sociale Innovatie is een mooie aanvulling om focus aan te brengen in de uitvoering van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid.

2.5. Outputgerelateerd werken (OGW) voor niet-roostergebonden medewerkers

In de cao NS 2015-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over het proefdraaien met outputgerelateerd werken voor niet-roostergebonden medewerkers. In 2016 en 2017 is in proeftuinen ervaring opgedaan met outputgerelateerd werken. In 2018 gaan de afdelingen die hebben proefgedraaid door met deze werkwijze. Op andere afdelingen waar nog geen proeftuinen lopen, wordt outputgerelateerd werken in 2018 geïntroduceerd.

Invoering en doelgroepen

Per 1 januari 2019 wordt het outputgerelateerd werken met bijbehorende arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 9) zoals afgesproken in de cao NS 2015-2017 definitief ingevoerd voor alle niet-roostergebonden medewerkers met inachtneming van de onderstaande aanpassingen.

Een aantal groepen medewerkers wordt hier van uitgesloten:

- voormalig afdeling Logistiek;
- Facilitair Bureaus: Secretarieel administratief medewerkers (SAM) en Dienstindelaers (DID);
- Teammanagers;
- In de productie werkzame niet-roostergebonden medewerkers van NedTrain

In 2018 zullen partijen bespreken of uitsluiting van deze groepen inderdaad wenselijk is.

Medewerkers die vanaf heden nieuw in dienst komen op afdelingen waar per 1 januari 2019 het arbeidsvoorwaardenpakket uit hoofdstuk 9 wordt ingevoerd, worden aangenomen op basis van de arbeidsvoorwaarden uit hoofdstuk 9.

Aanpassingen op hoofdstuk 9

Partijen hebben afgesproken dat outputgerelateerd werken voor niet-roostergebonden medewerkers breed in de NS organisatie kan worden ingevoerd en toegepast met aanpassingen rondom de registratie van verlof en het werken zonder WTV.

- De verlofregistratie in Mijn Personeelszaken wordt weer ingevoerd. NS en medewerker spannen zich maximaal in opdat de medewerker zijn jaarlijkse verlofopbouw op kan nemen. Mochten zich desondanks omstandigheden voordoen waardoor dit niet mogelijk is, dan vervalt het verlof aan het eind van het jaar niet. NS en medewerker maken afspraken over het alsnog op te kunnen nemen van het resterende verlofsaldo.
- In Mijn Personeelszaken wordt een mogelijkheid ingebouwd om het werkpatroon vast te leggen. Dit biedt voor leidinggevende en medewerkers meer handvatten om in gesprek te gaan als het vastgelegde werkpatroon niet kan worden gerealiseerd. De huidige ondersteuning voor leidinggevende en medewerkers (tips, toolbox, workshops) blijft beschikbaar en wordt uitgebreid waar nodig.
- Een (ombuds)persoon of commissie wordt ingesteld waar medewerkers en managers terecht kunnen als zij er niet uit komen bij het maken van de individuele afspraken over outputgerelateerd werken. De combinatie van (ombuds)persoon of commissie en blijvende ondersteuning geeft managers en medewerkers de gelegenheid samen verder te werken aan een volwassen arbeidsrelatie. Na 3 jaar zullen partijen evalueren en beoordelen of een (ombuds)persoon of commissie nog langer nodig is.
- Om de overgang van een roostergebonden naar een niet-roostergebonden functie te vergemakkelijken, wordt artikel 82 cao NS (TVI) van overeenkomstige toepassing op hoofdstuk 9 en opgenomen in lid 1 van dit hoofdstuk.

Overgangsregeling

Voor huidige medewerkers geldt bij overgang naar het arbeidsvoorwaardenpakket uit hoofdstuk 9 per 1 januari 2019 de overgangsregeling zoals afgesproken in de cao NS 2015-2017.

Aanvullend hierop zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De Garantierегeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW) blijft gelden voor medewerkers die op 1 januari 2019 al een vergoeding op grond van deze regeling ontvangen.
- Medewerkers die voor 1 januari 2024 op basis van artikel 65 cao NS in aanmerking

zouden komen voor een afscheidsuitkering, blijven dit recht behouden.

2.6. Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties

Een deel van de medewerkers van NS krijgt te maken met mantelzorg. NS vindt het belangrijk dat ook deze medewerkers voldoende gesteund worden door hun omgeving. Gelukkig is de ervaring dat leidinggevenden en collega's in die situatie vaak begrip voor elkaar hebben. Het is echter wel heel belangrijk aandacht te houden voor dit onderwerp.

Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao NS opnieuw aandacht te besteden aan mantelzorg door:

- De campagne mantelzorg te herhalen en het onderwerp onder de aandacht te brengen ook bij de leidinggevenden;
- Informatie over verlof en ondersteuning overzichtelijk aan medewerkers aan te bieden en onder de aandacht te brengen van de leidinggevenden.

3. Beloning secundair en vergoedingen¹

3.1. Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (SAV) (artikel 82 lid 2)

Aan artikel 82 lid 2 CAO NS wordt toegevoegd dat recht op derving SAV bestaat als de medewerker door NS op 'betaald afwezig' is gezet.

3.2. Compensatie Onregelmatigheid (CO) (artikel 110 lid 1)

Per 1 januari 2018 wordt het tarief zoals dit is vastgelegd onder artikel 110 lid 1 en dat van toepassing is bij uitbetaling van CO in geld, verhoogd naar € 210,00 per 8 uur CO.

3.3. Overnachtingsvergoeding

Per 1 januari 2018 ontvangt de medewerker V&S een vergoeding als hij, als gevolg van een dienst buiten de standplaats en binnen Nederland, moet overnachten. De vergoeding is gelijk aan de vergoeding die voor NS Internationaal van toepassing is (artikel 132).

3.4 Reiskostenvergoeding NSR/INT (artikel 119a)

Per 1 januari 2018 wordt het recht op reiskostenvergoeding op basis van artikel 119a cao voor NSR en INT als volgt aangepast: een medewerker - die normaal gesproken met de trein naar het werk reist - ontvangt voor diensten die buiten het tijdsvenster genoemd in artikel 119a cao vallen een reiskostenvergoeding als hij ten gevolge van het aanvangstijdstip of eindtijdstip van de dienst niet met de trein kan reizen omdat er op dat tijdstip nog geen treinen rijden. De medewerker die nooit met de trein naar het werk gaat omdat er geen woon-werk spoorverbinding is in zijn woongebied, komt

¹ Buitenlandvergoeding: Art. 136, lid 1 luidt: 'Werknemer in de salarisgroep tot en met 59, die in opdracht van werkgever tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis in het buitenland verblijft, ontvangt een vergoeding per dag (conform art. 136 lid 2). Deze vergoeding is ter compensatie van het inconvenient en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.'
Voor medewerkers in salarisgroep 60 en hoger, die regelmatig lange tijd in opdracht van NedTrain hun werk in het buitenland verrichten zal een redelijke tegemoetkoming van toepassing zijn. De hoogte daarvan zal geobjectiveerd worden gerelateerd aan het kostenniveau van het land waar de werkzaamheden plaatsvinden. De uitwerking hiervan zal in het overleg NedTrain - vakbonden aan de orde komen.

niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding buiten het in artikel 119a cao genoemde tijdsvenster.

3.5 Fietsplan

Per 1 januari 2018 wordt de vergoeding voor een fiets in het kader van het fietsplan verhoogd naar het fiscaal maximum van € 1.500,00 inclusief accessoires. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt in type fiets. De vervangingstermijn wordt verlengd van 3 naar 4 jaar: 1 x per 4 jaar kan een fiets met fiscaal voordeel door de medewerker worden aangeschaft.

3.6 Jubileumgratificatie

Per 1 januari 2018 wordt aan artikel 64 toegevoegd dat aan een medewerker een gratificatie ten bedrage van de helft van zijn maandbezoldiging wordt verleend indien hij sinds indienstintreden 45 jaar in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar 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 de medewerker op de dag voor re-integratie genoot.

4. Arbeids- en rusttijden en verlof

4.1. Uitbreiden doelgroep PEW (Pilots)

De doelgroep voor Plan je Eigen Werk (PEW) is nu beperkt. Er zijn van tijd tot tijd meer plekken binnen NS waar men gebruik wil maken van dit model. Dit is nu niet mogelijk vanwege de definitie van PEW. Het wijzigen van de definitie van de doelgroep in de cao is dan ook een oplossing.

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao PEW uit te breiden door middel van pilots. De pilotlocaties worden: T&S Amsterdam Sloterdijk, Coördinatoren Wal Amsterdam regio, Transportbesturing LBC en Servicebedrijf Randstad Zuid. Per pilot zal de invulling van de randvoorwaarden worden besproken met de medewerkers en de vakbonden. Indien de pilots naar tevredenheid van medewerkers en management verlopen, kunnen de afspraken over PEW in de volgende CAO hierop worden aangepast.

4.2. Feestdagenverlof (F en CF) (artikel 106)

Partijen hebben afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar een nieuwe invulling van de feestdagenregeling die voldoet aan wet- en regelgeving. Voor deze studie kunnen partijen zich laten ondersteunen door een externe deskundige. De gezamenlijke studie wordt in 2018 afgerond.

4.3. Overuren vergoeding in tijd (artikel 115 lid 4)

Per 1 januari 2018 vervallen de uitzonderingen in artikel 115 lid 4 voor de groep 58 jaar en ouder (voor SP, STN en PEW) en 59 jaar en ouder (voor NSR) die gebruik maken van de regeling werktijdverkorting. Deze uitzonderingen komen derhalve per januari 2018 niet meer voor in de kolom uitzondering functiegroep of bedrijfsonderdeel.

4.4. Aanvullende regels bij nachtdienst (artikel 101 lid 10)

Aan de uitzondering zoals deze is opgenomen onder artikel 101 lid 10 wordt een uitzondering toegevoegd voor T&S, SP en V&S. Medewerkers van 60 jaar en ouder uit de groepen T&S, SP en V&S kunnen op verzoek worden vrijgesteld van diensten die de periode 02.00 –04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten.

4.5. Kraamverlof voor partners (Vaderschapsverlof)

Vooruitlopend op de wettelijke uitbreiding van het betaalde kraamverlof, wordt het betaalde kraamverlof al met ingang van 1 januari 2018 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Kraamverlof is van toepassing op alle partners. Uitbreiding van het kraamverlof helpt de medewerker en zijn/haar partner om beter te wennen aan de nieuwe situatie en alle zorgtaken die daarbij komen.

5 Werkgelegenheid

5.1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van de CAO wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien medewerkers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- 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.
- Voor structureel werk worden in beginsel vaste medewerkers ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke medewerkers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke medewerkers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige medewerker of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

5.2 Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd voortgezet gedurende de looptijd van de nieuwe CAO.

6 Divers

6.1 RO-regeling voor parttimers

Per 1 januari 2018 kunnen medewerkers die parttime werken ook deelnemen aan de RO-regeling om zo hun werkweek te verkorten naar 32, 28 of 24 uur.

6.1 Participatie - Banenafpraak

De huidige maatschappij vraagt van bedrijven om meer verantwoordelijkheid te nemen op de thema's participatie en diversiteit. Partijen herkennen deze ontwikkeling en willen dat NS als een aantrekkelijke werkgever in de markt staat. Een werkgever die een afspiegeling van zijn klantenpopulatie vormt. Deze afspiegeling ontstaat niet vanzelf. Samen met haar sociale partners wil NS een beweging op gang brengen. Dit betekent dat NS in blijft zetten op het bieden van kansen aan mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Ook in deze CAO periode blijft NS invulling geven aan haar ambitie om 200 duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Verder stelt NS minimaal vijf werkervaringsplekken beschikbaar voor statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning).

6.2 Lage loonschalen

Voor de medewerker van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimum loon (WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere medewerkers als:

- Medewerkers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
- Medewerkers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- Andere groepen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere medewerkers of langdurig werklozen.

6.3 Procesafpraak derde WW-jaar

Partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid van 6 september jl. waarin namens de centrale werkgevers-en werknemersorganisaties wordt gemeld dat de beoogde oplossing voor het 3e WW jaar definitief mogelijk is.

In vervolg op de procesafpraak in de cao NS 2015-2017, zullen partijen buiten de cao-onderhandelingen om overleg plegen over deelname aan de private aanvullingsregeling, waarvoor geldt dat de premie door de medewerker zal worden betaald. Deze afspraken zijn geen onderdeel van dit cao akkoord, maar worden separaat door de bonden ter goedkeuring aan medewerkers voorgelegd. Overleg over deelname aan de private aanvullingsregeling wordt direct aansluitend aan de afronding van de cao NS opgestart.

Onderhandelingsresultaat NS CAO 2017-2010
Utrecht, 3 november 2017

FNV Spoor	VVMC
Henri Janssen	Ab van Huizen

CNV Vakmensen	VHS Railprofessionals
Evert Jan van de Mheen	Gezina ten Hove

NS	NS
Mathilde Reintjes	Yolanda Verdonk

Bijlage: Overzicht uitkomst technisch overleg

12 Bijlage 14 Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS

Onderstaand overzicht maakt, naast de belangrijkste overeenkomsten en verschillen, inzichtelijk welke overgangsafspraken zijn gemaakt voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS. Het betreft overgangsafspraken uit het CAO akkoord 2015 - 2017 aangevuld met die zijn gemaakt in het onderhandelingsresultaat CAO NS 2017 - 2020.

Onderwerp	Tot 1 januari 2019	Per 1 januari 2019: hoofdstuk 9	Overgangsafspraken voor werknemers die op 1 januari 2019 overgaan van CAO NS naar hoofdstuk 9
Primair loon	Hanteren salarisschalen en functiewaardering volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Vakantiebijslag	8%	Ongewijzigd	
Decemberuitkering	3%	Ongewijzigd	
Pensioen	Regeling volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Reisfaciliteiten	Reisfaciliteiten volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Onregelmatigheidstoeslag	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing tenzij werknemer expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten	
Bereikbaarheidsdienst	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS (bedrijfsspecifieke regeling NedTrain)	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
Oproepvergoeding	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
36-urige werkweek	Afspraken over inzet in tijd. Basispatroon van gemiddeld 9 diensten per 14 dagen d.m.v. 26 WTV-dagen op jaarbasis	Afspraken leidinggevende/werknemer over hoe te werken en over welke output, passend bij een 36-urige werkweek	
Verzuim	Extra zorgdag per jaar. Bij elke 2e t/m 5e ziekmelding afschrijven verlofdag	Vervalt	
Verlof Basis verlof Vrije uren	Basis verlof 4x wekelijkse arbeidsduur Vrije uren afhankelijk van leeftijd en salarisgroep	Verlof is voor alle niet roostergebonden werknemers gelijk ongeacht leeftijd en salaris. Verlof per kalenderjaar opgebouwd uit: • Basisverlof: 5 weken • Persoonlijk budget (PB): 1,1 x wekelijkse arbeidsduur	Werknemers behouden hun opgebouwde verlofrechten inclusief vijf jaar perspectief op toekomstige rechten (deze worden hierna bevroren). Deze extra verlofrechten worden toegevoegd aan het PB
Bijzonder verlof	Per situatie (zowel lief als leed) vastgelegd in CAO	Bijzonder verlof leed: individuele afspraak op maat tussen werknemer en leidinggevende. Bijzonder verlof lief (feestelijke aangelegenheden zoals huwelijk): opgenomen in persoonlijk budget.	
Werktijd verkorting oudere werknemer (OW)	Werktijdverkorting per gewerkte dag van 1/2 tot 1 uur vanaf 57/58/59 jaar	Vervalt	Blijft gelden
Regeling oudere werknemer (RO)	Minderdaagse werkweek voor werknemers v.a. 50 jaar d.m.v. inleg VTA / koopverlof / 4 extra vrije dagen van NS (werknemers van 55-57/58)	Vervalt	Blijft gelden. Aangepaste inleg vanuit PB

12 Bijlage 14 Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS

Onderwerp	Tot 1 januari 2019	Per 1 januari 2019: hoofdstuk 9	Overgangsafspraken voor werknemers die op 1 januari 2019 overgaan van CAO NS naar hoofdstuk 9
Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)	Garantieregeling waarvoor werknemers in aanmerking kunnen komen wanneer door wijziging in werkomstandigheden de SAV-inkomsten sterk verminderen	Ongewijzigd	
Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)	Garantieregeling waarvoor werknemers vanaf 55 jaar in aanmerking kunnen komen wanneer minder onregelmatig wordt gewerkt waardoor SAV-inkomsten wegvallen	Vervalt	Blijft gelden voor werknemers die op 1 januari 2019 een vergoeding ontvangen
Afscheidsuitkering	Regeling volgens artikel 65 CAO	Vervalt	Werknemers die voor 1-1-2024 conform CAO NS op basis van artikel 65 in aanmerking zouden komen voor een afscheidsuitkering, behouden dit recht

Trefwoordenregister

Trefwoord	Artikelnummer		
A Abonnement OV fiets	artikel 80	<i>ontslag</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 21, 21a</i>
Aannemingsalarisgroep	hoofdstuk 8, bijlage III	<i>opbouw verlof en vrije uren</i>	<i>artikel 36</i>
Afscheidsuitkering	hoofdstuk 11, artikel 6	<i>overgangsregeling</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 25</i>
Afspiegelingsbeginsel	hoofdstuk 11, artikel 3	<i>verhaal uitkering</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 24</i>
Afwijken CAO	artikel 7	Arbeidsovereenkomst	<i>artikel 20</i>
Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik	artikel 93	<i>einde arbeidsovereenkomst</i>	<i>artikel 14</i>
Amplitudediensten	hoofdstuk 8, bijlage I	<i>voor bepaalde tijd</i>	<i>artikel 13</i>
Arbeidsduur		<i>voor onbepaalde tijd</i>	artikel 23
<i>arbeidspatroon</i>	<i>artikel 23</i>	Arbeidspatroon	artikel 16
<i>basisrooster</i>	<i>artikel 22</i>	Arbeidsplaats	
<i>begripsbepaling</i>	<i>artikel 21</i>	B Basisarbeidspatroon	artikel 23
<i>bijzonder verlof</i>	<i>artikel 41-44</i>	Basisrooster	artikel 22
<i>verlof en vrije uren</i>	<i>artikel 25-40</i>	Basisplanning	artikel 100
<i>werkijdverkorting</i>	<i>artikel 23</i>	Bedrijfshulpverleningsorganisaties	artikel 77
Arbeids- en rusttijden		Bedrijfsongeval	artikel 75; hoofdstuk 10, artikel 12
<i>aanvullende regels nachtdiensten</i>	<i>artikel 101</i>	Beloning	
<i>algemene bepalingen</i>	<i>artikel 97</i>	<i>algemeen</i>	<i>artikel 45-51</i>
<i>bereikbaarheidsdienst</i>	<i>artikel 104</i>	<i>eenmalige uitkering</i>	<i>artikel 64-66</i>
<i>dagelijkse arbeids- en rusttijd</i>	<i>artikel 98</i>	<i>inhoudingen</i>	<i>artikel 61-62</i>
<i>feestdagenregeling</i>	<i>artikel 106</i>	<i>salarissysteem</i>	<i>artikel 52-60</i>
<i>maximum aantal diensten</i>	<i>artikel 100</i>	<i>uitbetalen</i>	<i>artikel 63</i>
<i>mededeling arbeids- en rusttijd</i>	<i>hoofdstuk 8, bijlage I, II</i>	Bemiddelingstermijn	hoofdstuk 11, artikel 4
<i>pauze</i>	<i>artikel 103</i>	Beoordelingsgesprekken	
<i>wekelijkse arbeids- en rusttijd</i>	<i>artikel 99</i>	<i>functionerings- en beoordelingsgesprekken</i>	<i>artikel 88</i>
<i>werkijdverkorting oudere werknemer (OW)</i>	<i>artikel 105</i>	<i>toekennen tredeverhoging</i>	<i>artikel 54 -56</i>
<i>werkzaamheden verrichten op elk tijdstip</i>	<i>artikel 18</i>	Bevallingsverlof	artikel 42
<i>zondagsarbeid</i>	<i>artikel 102</i>	Bevordering	
Arbeidsongeschiktheid		<i>algemeen</i>	<i>artikel 57</i>
<i>aanspraken arbeidsongeschiktheidspercentage</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 18</i>	<i>samenloop tredeverhoging</i>	<i>artikel 58</i>
<i>van minder dan 35%</i>		Bijzondere regelingen	artikel 92
<i>aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 16</i>	Boventalligheid	hoofdstuk 11, artikel 3, 4
<i>volledige arbeidsongeschiktheid</i>		C Calamiteitenverlof	hoofdstuk 3, artikel 42
<i>aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 15</i>	CAO 2017-2020	artikel 12
<i>aanvraag WIA uitkering</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 19</i>	CAO lonen	artikel 45; hoofdstuk 12, bijlage 1
<i>begrip loon</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 20</i>	Compensatie onregelmatigheid	
<i>begripsbepaling</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 14</i>	<i>geld</i>	<i>artikel 109</i>
<i>einde loongerelateerde WGA fase</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 17</i>	<i>tijd</i>	<i>artikel 110</i>
<i>informatieplicht</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 23</i>	Competenties	hoofdstuk 9, artikel 9

Contractuur	artikel 2	Functiewaarderingsstelsysteem	
D Dagloon	artikel 48	ORBA	hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 5
Decemberuitkering	artikel 51	HAY	hoofdstuk 12, bijlage 8
Decentraal overleg	hoofdstuk 11, artikel 22	G Gedragscode bij reorganisaties	hoofdstuk 11, artikel 2, bijlage Sociaal Plan
Derving SAV	artikel 81	Garantieregeling (GIOW)	artikel 83
Deeltijdregeling voor pensioen	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 32, 33	Groepsfunctie	
Dienst	artikel 97	<i>begripsbepaling</i>	hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 2
Dienstlengte	artikel 98	<i>beschrijven</i>	hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 8
Dienstrooster	artikel 106; hoofdstuk 8, bijlage I	H HAY	hoofdstuk 12, bijlage 8
Dienstjaren		Huwelijk	artikel 2, 43
OVUT	hoofdstuk 10, artikel 28	I Individueel Budget	artikel 89
<i>afschidsuitkering</i>	hoofdstuk 11, artikel 6	Inhoudingen	
Discriminatie	hoofdstuk 12, bijlage 4	<i>pensioenpremie</i>	artikel 61
Doelen via keuzeplan	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 10-17	<i>WIA excedent premie</i>	artikel 62
Donderdagse weekindeling	hoofdstuk 8, bijlage I	Inkomensaanvulling	hoofdstuk 10, artikel 21a
Drugsgebruik	artikel 93	J Jubileumdatum	hoofdstuk 10, artikel 2
Duurzame inzetbaarheid	hoofdstuk 12, bijlage 12	Jubileumgratificatie	artikel 64
E Eenmalige uitkeringen		Juridische bijstand	artikel 78
<i>afschidsuitkering</i>	artikel 65	K Keuzeplan	
<i>jubileumgratificatie</i>	artikel 64	<i>algemeen</i>	artikel 92; hoofdstuk 12, bijlage 3
<i>uitkering bij overlijden</i>	artikel 66	<i>bronnen</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 1, 5-9
EHBO-vergoeding	artikel 77	<i>CO in tijd</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 30
Employability	artikel 85	<i>doelen</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 2, 10-31
Einde arbeidsovereenkomst	artikel 20	<i>extra pensioen</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 14
Erkenning verworven competenties	hoofdstuk 9, artikel 9	<i>extra salaris</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 17
Extern overleg		<i>extra verlof</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 13
<i>algemeen</i>	artikel 8	<i>fiets</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 10, 11
<i>bescherming werknemersvertegenwoordiging</i>	artikel 9	<i>levensloop</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 18-29
F Feestdagenregeling	artikel 106	<i>vakbondscontributie</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 2, 15
Feestdagentoeslag	artikel 117	<i>vakliteratuur</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 12
Fiets	hoofdstuk 12, bijlage 3	<i>verkopen CF</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 31
Flexpool	hoofdstuk 12, bijlage 12	<i>vierdaagse werkweek oudere werknemer (RO)</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 16
Functiebeschrijving		<i>voorwaarden</i>	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 4
<i>begripsbepaling</i>	hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 2	Klachtenregeling	artikel 11; hoofdstuk 12, bijlage 5
<i>beschrijven van functies</i>	hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 7, 8, 9		
Functioneringsgesprek	artikel 88		
Functiewaardering	hoofdstuk 10, artikel 6		

Reistijdregeling	artikel 24	Streepjesdag	artikel 99
Reorganisatie	hoofdstuk 11		
RO	artikel 99; hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 16	T Toelagen	artikel 2, 49, 59
Rode zondag	artikel 119	Thuis afhandelen oproep	hoofdstuk 12, bijlage 2
Rood weekend	artikel 102	Transitievergoeding	artikel 112
Rouleringstoeslag	artikel 109	Tredeverhoging	hoofdstuk 11
Ruilen diensten	hoofdstuk 8, bijlage I	<i>niet toekennen</i>	<i>artikel 55</i>
Rusttijd		<i>samenloop bevordering</i>	<i>artikel 58</i>
<i>dagelijkse</i>	<i>artikel 98</i>	<i>toekennen</i>	<i>artikel 54</i>
<i>wekelijkse</i>	<i>artikel 99</i>	Tussentijds overleg	hoofdstuk 11, artikel 10
		Tussentijds wijzigen	artikel 4
S Sabbatical	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 13b		
Salaris		U Uitbetalen	artikel 63
<i>bevordering</i>	<i>artikel 57</i>	Uurloon	artikel 48
<i>bij afwezigheid</i>	<i>artikel 60</i>	Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen	hoofdstuk 12, bijlage 9
<i>indelen in salarisgroep</i>	<i>artikel 52</i>	Uitkering bij overlijden	artikel 66
<i>tredeverhoging</i>	<i>artikel 54, 55</i>	Uitlenen personeel	hoofdstuk 10, artikel 3
<i>vaststellen bij indiensttreden</i>	<i>artikel 53</i>		
<i>verhoging</i>	<i>artikel 56</i>	V Vacatureoverzichten	hoofdstuk 11, artikel 17
<i>verlagen</i>	<i>artikel 59</i>	Vakbondscontributie	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 15
Salarissysteem	artikel 52-60	Vakantie	zie ook verlof en vrije uren
Schoonmaken verontreinigd materieel	artikel 135	<i>aaneengesloten</i>	<i>artikel 31</i>
Sociaal plan		Vakantiebijslag	artikel 50
<i>algemeen</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 11</i>	Vakmanschap	hoofdstuk 12, bijlage 13
<i>bemiddelingstermijn</i>	<i>hoofdstuk 11, artikel 4</i>	Vakorganisaties	artikel 2
<i>boventalligheid</i>	<i>hoofdstuk 11, artikel 3, 6</i>	Vergoedingen	
<i>gedragscode bij reorganisatie</i>	<i>hoofdstuk 11, bijlage</i>	<i>EHBO</i>	<i>artikel 77</i>
<i>juridische status</i>	<i>hoofdstuk 11, artikel 1</i>	<i>juridische bijstand</i>	<i>artikel 78</i>
Sociale Eenheid NS		<i>kleine consumpties</i>	<i>artikel 76</i>
<i>algemeen</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 1-4</i>	<i>les/instructie geven</i>	<i>artikel 70</i>
<i>afspraken voor de Sociale Eenheid NS</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 5-11</i>	<i>maaltijd en/of consumpties</i>	<i>artikel 72</i>
<i>arbeidsongeschiktheid</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 14-25</i>	<i>persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen</i>	<i>artikel 75</i>
<i>pensioenregeling</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 26</i>	<i>reiskosten</i>	<i>artikel 71</i>
<i>ziekte</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 12, 13</i>	<i>reiskosten vroegellate dienst</i>	<i>artikel 79</i>
Sociale Innovatie	hoofdstuk 12, bijlage 12	<i>verblijf in conferentieoord</i>	<i>artikel 68</i>
Spaarloonregeling	hoofdstuk 12, bijlage 10	<i>verhuizen</i>	<i>artikel 67</i>
Standplaats	artikel 2	<i>verrichten andere werkzaamheden</i>	<i>artikel 69</i>
Stichting scholing en werving	hoofdstuk 10, artikel 9	<i>zakelijke bespreking en representatie</i>	<i>artikel 74</i>
		Vergoedingen arbeids- en rusttijden	

<i>algemene bepalingen</i>	<i>artikel 108</i>	<i>bij einde dienstverband</i>	<i>artikel 40</i>
<i>bereikbaarheidsdienst</i>	<i>artikel 111</i>	<i>bijzonder verlof</i>	<i>artikel 41-43</i>
<i>compensatie onregelmatigheid in tijd (CO)</i>	<i>artikel 110</i>	opbouw	
<i>financiële compensatie onregelmatigheid</i>	<i>artikel 109</i>	<i>algemeen</i>	<i>artikel 34</i>
<i>kwartaaldag</i>	<i>artikel 118</i>	<i>bij arbeidsongeschiktheid</i>	<i>artikel 36</i>
<i>maaltijvergoeding</i>	<i>artikel 113</i>	<i>indien werknemer geen dienst verricht</i>	<i>artikel 35</i>
<i>oproep</i>	<i>artikel 112</i>	<i>opnemen</i>	<i>artikel 37</i>
<i>overuren in geld</i>	<i>artikel 116</i>	<i>overschrijven</i>	<i>artikel 38-38a</i>
<i>overuren in tijd</i>	<i>artikel 115</i>	<i>tijdelijke sluiting</i>	<i>artikel 33</i>
<i>rode zondag</i>	<i>artikel 119</i>	<i>vaststelling weektotaal</i>	<i>artikel 27</i>
<i>vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken</i>	<i>artikel 114</i>	<i>verjaren</i>	<i>artikel 38b</i>
<i>werken op feestdagen</i>	<i>artikel 117</i>	<i>zorgdag</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 12</i>
Vergoedingen bedrijfsspecifiek		Verstrekken CAO	artikel 5
NedTrain		Vertrouwenspersoon	artikel 10; hoofdstuk 12, bijlage 4
<i>buitenlandvergoeding</i>	<i>artikel 136</i>	Vijfploegendienst	artikel 137, 138
<i>gecertificeerde werkzaamheden</i>	<i>artikel 134</i>	Vrije uren	zie verlof en vrije uren
<i>reiskosten woon-werkverkeer</i>	<i>artikel 119a</i>		
<i>schoonmaken verontreinigd materieel</i>	<i>artikel 135</i>	W WAJONG	artikel 46; hoofdstuk 12, bijlage 13
<i>vijfploegendienst</i>	<i>artikel 137, 138</i>	<i>Weektotaal</i>	artikel 115
NS Internationaal		<i>Wekelijkse arbeidstijd</i>	artikel 99
<i>int/flexvergoeding</i>	<i>artikel 123</i>	<i>Werkings sfeer</i>	artikel 6
<i>koffievergoeding</i>	<i>artikel 131</i>	<i>Werknemer</i>	artikel 2
<i>korte narust</i>	<i>artikel 125</i>	<i>Werkgever</i>	artikel 2
<i>maaltijdvergoeding</i>	<i>artikel 130</i>	<i>Werktijdsregeling</i>	artikel 22
<i>nachtdiensten</i>	<i>artikel 126</i>	<i>Werktijdsverkortings</i>	
<i>overnachtingsvergoeding</i>	<i>artikel 127, 132</i>	<i>algemeen</i>	<i>artikel 23</i>
<i>verlengde narust</i>	<i>artikel 128</i>	<i>oudere werknemer (OW)</i>	<i>artikel 105</i>
NS Opleidingen		<i>Werkzekerheid</i>	hoofdstuk 12, bijlage 9
<i>Buitenlandvergoeding</i>	<i>artikel 143</i>	<i>WIA excedent premie</i>	artikel 62
<i>verblijven conferentieoord</i>	<i>artikel 140</i>	<i>WIA hiaat verzekering</i>	hoofdstuk 10, artikel 21a
Verhalen uitkering bij arbeidsongeschiktheid	hoofdstuk 10, artikel 24	<i>WIA uitkering</i>	hoofdstuk 10, artikel 19
Verhuizing	artikel 67	<i>Wijzigen</i>	artikel 4
Verlof en vrije uren		<i>Woonplaats</i>	artikel 19
aantal uur		X	
<i>bij indiensttreding</i>	<i>artikel 39</i>	Y	
<i>na re-integratie in lagere functiegroep</i>	<i>artikel 32</i>	Z	
<i>verlof</i>	<i>artikel 28</i>	<i>Ziekte</i>	
<i>vrije uren</i>	<i>artikel 29, 142</i>	<i>aanspraken tijdens ziekte</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 12</i>
<i>aaneengesloten vakantie</i>	<i>artikel 31</i>		
<i>afboeken</i>	<i>artikel 25, 26</i>		

<i>extra zorgdag</i>	<i>hoofdstuk 10, artikel 13</i>
Ziektekostenverzekering	artikel 47; hoofdstuk 10, artikel 7
Zomertijd	artikel 99
Zondagsarbeid	artikel 102
Zorgdag	hoofdstuk 10, artikel 12
Zwangere werknemer	artikel 107

Colofon

Uitgangspunt is dat de tekst zoals vastgesteld in dit boekje, de correcte weergave van de cao afspraken betreft. CAO partijen hebben met elkaar afgesproken dat, mocht desondanks op enig moment blijken dat er toch een onjuistheid in de tekst zit, zij hierover in overleg zullen treden.

Uitgave

N.V. Nederlandse Spoorwegen
Postbus 2025
3500 HA Utrecht

Vormgeving

engageadrian.com

Drukwerk

Sumis Printmanagement B.V.

© NS. Alle rechten voorbehouden