

CAO



Collectieve arbeidsovereenkomst

in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

2010 - 2011

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBEDRIJF**

VAN 1 JANUARI 2010 TOT EN MET 31 DECEMBER 2011

Uitgave van de “Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de Schoonmaak- en
Glazenwassersbranche”

INHOUDSOPGAVE

1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	11
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer	13
Artikel 4	Onderaannemers	13
Artikel 5	Uitzendbureaus	13
Artikel 6	Grensoverschrijdende arbeid	13

2 AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7	Algemeen	15
Artikel 8	Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst	15

3 AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9	Aard en duur van de arbeidsovereenkomst	17
-----------	---	----

4 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19
------------	--	----

5 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11	Arbeidsduur	21
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	21

6 FUNCTIE-INDELING

Artikel 13	Functie-indeling	23
------------	------------------	----

7 LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14	Basisuurloon en specialistentoeslag	25
Artikel 15	Eindejaarsuitkering	26
Artikel 16	Basisuurloon voorman-/vrouw	27
Artikel 17	Consignatie	27
Artikel 18	Toeslag bijzondere uren	28
Artikel 19	Toeslag overwerk	28
Artikel 20	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	28
Artikel 21	Toeslag Bedrijfshulpverlener	29
Artikel 22	Waarnemingstoeslag	29
Artikel 23	Vet (vereenvoudigingstoeslag)	29
Artikel 24	Feestdagen	29
Artikel 25	Wijze van betaling	30
Artikel 26	Vakantietoeslag	30

8 VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 27	Vakantie	31
Artikel 28	Betaald verlof	31
Artikel 29	Onbetaald verlof	31
Artikel 30	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	32

9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	33
------------	-------------------------------------	----

10 UITKERINGEN

Artikel 32	Uitkering bij overlijden	35
Artikel 33	Onwerkbaar weer	35

11 VERGOEDINGEN

Artikel 34	Reistijden- en reiskostenregeling	37
Artikel 35	Reiskosten Schiphof	38

12 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 36	Opleiding en ontwikkeling	39
Artikel 37	Studiekosten	40

13 WERKGELEGENHEID

Artikel 38	Werkgelegenheid bij contractswisseling	41
Artikel 39	Ontslag	43

14 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40	Vakbondsvoorzieningen	45
Artikel 41	Vakbondscontributie	45
Artikel 42	Bindend advies procedure RAS	46
Artikel 43	Bedrijfstakpensioenfondsen	46
Artikel 44	Vervroegde uittreding	46
Artikel 45	Inwerkingtreding en duur	46

15 CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING

Artikel 1	Gelding	47
Artikel 2	Consignatie	48
Artikel 3	Toeslag Glazenwaswerkzaamheden	49
Artikel 4	Gevarentoeslag Glas- en Gevelreinigingswerkzaamheden	49
Artikel 5	Reistijden/Reiskosten	50

16 CAO-DEEL VOOR ADMINISTRatieve, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN C-DEEL)

Artikel 1	Gelding	51
Artikel 2	Referentiefuncties	52
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	52

17 CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)

Artikel 1	Gelding	55
Artikel 2	Toeslag bijzondere uren	55
Artikel 3	Feestdagen en vakantie	56

18 BIJLAGEN

Bijlage I	Dagloon	57
Bijlage II	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	59
Bijlage III	Loontabellen	61
Bijlage IV	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling	65
Bijlage V	Overzicht van wettelijke verlofregelingen	66
Bijlage VI	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2010-2011	69

REGISTER

Arbeidsduur	Artikel 11
Arbeidsovereenkomst:	
- aanvang	Artikel 7
- aard	Artikel 9
- beëindiging	Artikel 10
- duur	Artikel 9
- wijziging	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
- uitkering	Artikel 31
- vakantie	Artikel 30
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 12
Arbeidstherapie	Artikel 1 lid 14
Basisuurlonen	Artikel 14 en bijlage III
Bedrijfs hulpverlener: toeslag	Artikel 21
Bedrijfstakpensioenfonds	Artikel 43
Betaald verlof	Artikel 28
Betaling (Wijze van)	Artikel 25
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 18 en 20
Bindend advies procedure RAS	Artikel 42
Consignatie	Artikel 17 en artikel 2 IGK-deel
Contractswisseling	Artikel 38 en bijlage IV
Dagloon	Bijlage I
Definities	Artikel 1
Eindejaarsuitkering	Artikel 15
Feestdagen	Artikel 18 lid 2, artikel 24 en artikel 3 D-deel
Functie-indeling	Artikel 13
Functies: referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Gevarentoeslag	Artikel 4 IGK-deel
Glazenwaswerkzaamheden: toeslag	Artikel 3 IGK-deel
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 leden 7 en 8
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 49
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 6
Loongroepindeling	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage III en artikel 3 C-deel
Onbetaald verlof	Artikel 29
Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 39

Onwerkbaar weer	Artikel 33
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 36
Opzegging	Artikel 10
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage IV
Overwerk: toeslag	Artikel 19 en 20
Protocol	Bijlage VI
Referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 13
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 34 en artikel 5 IGK-deel
Reiskosten Schiphol	Artikel 35
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 1g
Specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
Studiekosten	Artikel 37
Toeslag voor:	
- bijzondere uren	Artikel 18 en artikel 2 D-deel
- bedrijfshulpverlener	Artikel 21
- cumulatie toeslagen	Artikel 20
- feestdagen	Artikel 18 en artikel 3 D-deel
- gevaren	Artikel 4 IGK-deel
- glazenwaswerkzaamheden	Artikel 3 IGK-deel
- overwerk	Artikel 19
- specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
- vakantietoeslag	Artikel 26
- Vet (vereenvoudigingstoeslag)	Artikel 1 lid 11 en artikel 23
- voorman/-vrouw	Artikel 16
- waarneming	Artikel 22
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 31
- bij overlijden	Artikel 32
Uitzendbureaus	Artikel 5
Vakantie	Artikel 27
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 30
Vakantiedagen bij contractswisseling	Bijlage IV
Vakantietoeslag	Artikel 26
Vakbondscontributie	Artikel 41
Vakbondsvoorzieningen	Artikel 40

Verlof:	
- betaald	Artikel 28
- onbetaald	Artikel 29
Verplichtingen:	
- werkgever	Artikel 2
- werknemer	Artikel 3
Vervroegde uittreding	Artikel 44
Voorman/-vrouw	Artikel 16
Waarnemingstoeslag	Artikel 22
Werkgelegenheid bij contractswisseling	Artikel 38
Wijziging arbeidsovereenkomst	Artikel 8

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen ondergetekenden:

de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB),
gevestigd te 's-Hertogenbosch, als partij ter ene zijde

en de

1. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde;
welke verenigingen als rechtspersoon zijn erkend en tot het aangaan van
CAO's krachtens haar Statuten bevoegd zijn, zijn de volgende CAO's
aangegaan.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf:**
Iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, woningen, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord.
2. **Werkgever:**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. **Werknemer:**
Iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 werkt in een functie die volgens het Orba-systeem niet hoger gewogen wordt dan 100 punten. Deze definitie van werknemer geldt niet voor de degenen die onder het C-deel van deze cao vallen.
4. **Uitzendkracht:**
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt dan wel de gedetacheerde werknemer die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. **Bestuurder:**
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.-
6. **Vakvereniging(en):**
FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
7. **Basisuurloon:**
Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de cao waarover de toeslagen van artikel 18 en 19 van deze cao berekend worden.
8. **Uurloon:**
Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.
9. **Loon:**
Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag.
10. **Dagloon:**
Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.

11. VET

Het nominale bedrag als toeslag op het basisuurloon die verband houdt met de vereenvoudiging van de cao in 2008 en welk bedrag voor de individuele werknemer per 1 april 2008 dan wel overeenkomstig artikel 23 is vastgesteld.

12. Echtgeno(o)t(e):

Als er in deze cao wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer duurzaam samenleeft en een gezamenlijke huishouding voert. Dit moet wel worden aangetoond met het wettelijk geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract.

13. Regio:

Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereenkomst dan wel het woonadres na verhuizing.

14. Arbeidstherapie:

Een kortdurende activiteit als onderdeel van reïntegratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.

15. Karakter van de CAO:

Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever moet alle afspraken die in deze CAO staan nakomen.
2. De werkgever geeft de werknemer een exemplaar van de CAO.
3. De werkgever verzoekt de werknemer om bij indiensttreding aan te geven of de werknemer nog een ander dienstverband heeft.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer moet alle verplichtingen die in deze CAO staan naleven.
2. De werknemer moet alle hulpmiddelen die de werkgever verstrekt, tijdens het werk gebruiken en deze behoorlijk onderhouden. Als de werknemer uit dienst treedt, moeten alle hulpmiddelen in goede staat weer bij de werkgever worden ingeleverd.
3. De werknemer die ook voor een andere werkgever werkt, moet dat bij zijn of haar werkgever melden.
4. Een werknemer mag niet als zelfstandige een eigen schoonmaakbedrijf voeren.

Artikel 4

ONDERAANNEMERS

De onderaannemer moet alle bepalingen in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf naleven, behalve als er een andere cao van toepassing is. De aannemer controleert de naleving hiervan. De onderaannemer zal hiertoe de gevraagde gegevens overleggen aan het schoonmaak- dan wel glazenwassersbedrijf.

Artikel 5

UITZENDBUREAUS

1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.
3. Gebruik maken van uitzendkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij detachering via een payrollbedrijf, kalamiteitenwerkzaamheden en vakantiewerk buiten beschouwing blijven.

Artikel 6

GRENDOVERSCHRIJDENDE ARBEID

In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid is deze CAO van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer die in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

ALGEMEEN

Bij indiensttreding is de werkgever verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werknemer. Deze arbeidsovereenkomst moet gebaseerd zijn op deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

De werkgever vermeldt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval:

- de datum van indiensttreding
- de duur (bepaalde- of onbepaalde tijd)
- de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geldende werktijden
- het aantal uren per week
- de functie-aanduiding en de daarbij behorende loongroep (volgens bijlage II)
- de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

Artikel 8

WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer zal binnen redelijke grenzen een verandering van de werktijden en/of werkzaamheden en/of het object waar gewerkt wordt en/of de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd accepteren.
2. De werkgever zal hierbij rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de werknemer.
3. Als een werknemer een andere functie gaat verrichten of als er door gewijzigde omstandigheden andere toeslagen van toepassing zijn, dan gelden die nieuwe toeslagen vanaf het moment van de wijziging.

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 3 maanden worden verlengd.
 - c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan.
 - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 36 maanden voor een nader omschreven karwei (karwei: werkzaamheden in verband met speciale en/of eenmalige schoonmaakopdrachten en waarvan het einde objectief bepaalbaar is). Indien deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode korter dan 36 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
 - e. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding) die de werknemer volgt met een maximum van 2 jaar.
 - f. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd met een maximum van 6 maanden dan wel voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt een minimum van 8 uur per periode van 4 weken. De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht is in het bijzonder bedoeld voor die arbeidsrelaties waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is. Deze overeenkomst zal worden aangegaan volgens het model dat op de website van de RAS is opgenomen.

- g. Met de werknemer werkzaam op een object met een vaste bedrijfssluiting wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met een spaarurenregeling overeengekomen volgens het model dat op de website van de RAS is opgenomen.
 - h. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De eerste 2 maanden van een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen.
 3. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijd worden overeengekomen voor zover sprake is van een nieuwe functie. Bij onvoldoende functioneren in de nieuwe functie zal binnen de proeftijd de oude functie met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden aan de werknemer worden aangeboden.
 4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend of in strijd met het bepaalde in lid 1 verlengd wordt, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3. Van rechtswege na het verstrijken van de schriftelijk overeengekomen duur bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur volgens artikel 9 lid 1 sub a t/m g.
4. Door opzegging door de werknemer.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste zes weken zal bedragen.
5. Door opzegging door de werkgever.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV Werkbedrijf (voorheen: CWI), de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;

- c. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra;
 - d. ten aanzien van de werknemer vanaf 50 jaar tot het bereiken van de pensioen-gerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn steeds een minimum termijn van 3 weken te bedragen, indien de arbeidsovereenkomst minstens één jaar heeft geduurd.
6. Op iedere andere wijze die de wet toestaat, met name wegens ontslag op staande voet (artikel 7:677 BW) of in gevallen waarin gewichtige redenen (artikel 7:685 BW) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Arrondissementsrechtbank sector Kanton rechtvaardigen.
7. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
- a. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer een VUT-uitkering ontvangt van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (SUS);
 - b. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij door partijen anders is overeengekomen.

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11

ARBEIDSDUUR

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week over een periode van 4 weken.

Artikel 12

ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD

1. Op werknemers is de Arbeidstijdenwet van toepassing.
2. Voor de werknemer die gedurende de normale arbeidsduur werkzaam is in een rooster waarbij zowel gedurende de daguren, avonduren als de nachturen werkzaamheden kunnen worden verricht, zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. het rooster dient uiterlijk 4 weken tevoren bekend te worden gemaakt aan de werknemer.
 - b. een dienst zal minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag bedragen en er zal geen sprake zijn van gebroken diensten.
 - c. de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal in afwijking van artikel 11 bereikt worden over gemiddeld 12 weken.
 - d. in afwijking van de Arbeidstijdenwet bedraagt per 52 weken het aantal nachtdiensten eindigend na 2.00 uur maximaal 140, of maximaal 38 uur arbeid tussen 0.00 uur en 6.00 uur per 2 weken.
 - e. gedurende een loonperiode van 4 weken worden maximaal 20 diensten ingeroosterd.
3. De werknemer die werkzaam is in een dienst van ten minste 4,5 uur waarbij minimaal 1 uur werktijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur, heeft recht op een pauze van 0,5 uur tijdens deze dienst. Deze pauze wordt doorbetaald op basis van het uurloon overeenkomstig artikel 1 lid 8.
4. Als de werkgever nieuwe werkzaamheden opdraagt aan een werknemer die zijn of haar normale werkzaamheden al heeft beëindigd, dan wordt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd beschouwd met een maximum van een uur.

FUNCTIE-INDELING

Artikel 13

FUNCTIE-INDELING

1. De werkgever is verplicht de functie van de werknemer in een loongroep in te delen met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II¹. Als een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie, kan hij of zij gebruik maken van de beroepsprocedure of kan de RAS worden verzocht om de functie te laten wegen volgens het Orbasysteem op basis van een door werkgever en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving. De kosten voor de werkgever of de werknemer worden door de RAS vergoed.
Voor de beroepsprocedure, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.
2. De referentiefuncties worden om de vijf jaar bijgewerkt.
3. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

¹ Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website www.ras.nl worden geraadpleegd.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14

BASISUURLOON EN SPECIALISTENTOESLAG

1. Er zijn 3 loongroepen. Specialistische functies genoemd in groep II en IV van bijlage II ontvangen 5% toeslag op het basisuurloon.
2. De jeugdlonen zijn als volgt gerelateerd aan het basisuurloon bij 0 dienstjaren:
17 jaar en jonger: 45%
18 jaar: 55%
19 jaar: 65%
20 jaar: 75%
21 jaar: 85%
3. De werknemer ontvangt tenminste het basisuurloon dat overeenkomt met zijn leeftijd of aantal dienstjaren van de loongroep waarin zijn functie is ingedeeld overeenkomstig bijlage II.
4. De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:
 - Per 1 juli 2010: 1%
 - Per 1 januari 2011: 1%
 - Per 1 juli 2011: 0,75%Dit leidt tot de loontabellen die opgenomen zijn in bijlage III.
5. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren dient te worden uitgegaan van de datum van indiensttreding. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractwisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.
6. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
7. De eerste 12 maanden van het dienstverband vormen de inleerperiode. Gedurende de inleerperiode bedraagt het basisuurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder 85% van het hoogste uurloon in de loongroep. Het basisuurloon voor jeugdige werknemers is hiervan afgeleid op basis van de percentages genoemd in lid 2 van dit artikel. De basisuurlonen gedurende de inleerperiode zijn opgenomen in bijlage III.

8. De inleerperiode geldt niet voor een werknemer die:
 - a. aantoonbaar de basis(vak)opleiding met succes heeft afgerond of;
 - b. binnen 6 maanden nadat hij/zij de branche heeft verlaten, een nieuw dienstverband aangaat met een werkgever en de werknemer op dat moment aantoont dat op het moment van verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. In 2011 wordt een eindejaarsuitkering uitbetaald. Om voor de eindejaarsuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer op het moment van uitbetaling ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst zijn van een werkgever.
2. De eindejaarsuitkering van 0,75% wordt over het bruto-inkomen in de referentieperiode uitbetaald door de werkgever.
3. Onder referentieperiode wordt hier verstaan: 1-1-2011 tot en met 31-12-2011.
4. Onder bruto-inkomen wordt hier verstaan: het in de referentieperiode door de werknemer bij de werkgever verdiende loon inclusief alle toeslagen met uitzondering van de vakantietoeslag en VET.
5. De uitbetaling geschiedt in de maand december respectievelijk in loonperiode 13 van het referentiejaar met inachtneming van de leden 7 en 8 van dit artikel.
6. Bij einde dienstverband bij een werkgever of bij contractwisseling gedurende het referentiejaar wordt de eindejaarsuitkering, berekend over het tot dan toe in de referentieperiode verdiende bruto-inkomen, direct uitbetaald door de werkgever aan de werknemer.
7. De eindejaarsuitkering wordt als volgt berekend over het bruto-inkomen:
 - a. *Bij betaling van het loon per maand*
De verdienste op basis van het uurloon in de periode januari tot en met november gedeeld door 11 en vervolgens vermenigvuldigd met 12.
 - b. *Bij betaling van het loon per 4 weken*
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 12, gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.
8. De eindejaarsuitkering wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer met inachtneming van de fiscale regels zoveel mogelijk netto uitgekeerd als een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Het deel dat niet binnen de fiscale regels als netto reiskostenvergoeding kan worden uitbetaald, wordt bruto uitbetaald.

Artikel 16

BASISUURLOON VOORMAN/-VROUW

1. De voorman/-vrouw wordt één loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.
2. De voorman/vrouw die toezicht houdt op werknemers ingedeeld in loongroep 2 plus 5%, wordt ingedeeld in loongroep 3 plus 5%.

Artikel 17

CONSIGNATIE

Voor werknemers geldt dat er geen verplichte bereikbaarheid buiten werktijd van toepassing is, tenzij in overleg met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 18

TOESLAG BIJZONDERE UREN

1. Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 uur tot 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	150

Voor werknemers werkzaam in hotels geldt met ingang van 1 juli 2010 een afwijkende regeling die is opgenomen in het D-deel van deze cao.

2. Feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^o en 2^o Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^o en 2^o Pinksterdag
- 1^o en 2^o Kerstdag
- Koninginnedag
- 5 mei (1 keer per vijf jaar)

Artikel 19

TOESLAG OVERWERK

1. Van overwerk is sprake na het 152e uur, berekend over een periode van 4 weken of na het 9^e uur per dag.
2. De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 25%.

Artikel 20

TOESLAGEN VOOR OVERWERK EN BIJZONDERE UREN

Werknemers die overwerk verrichten tijdens de (bijzondere) uren volgens de matrix in artikel 18 ontvangen de toeslag bijzondere uren en de overwerktoeslag.

Artikel 21

TOESLAG BEDRIJFSHULPVERLENER

De werknemer, die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, ontvangt een toeslag van € 10,00 bruto per week.

Artikel 22

WAARNEMINGSTOESLAG

Als een werknemer tijdelijk een functie uitoefent waarvoor een andere loongroep of een toeslag geldt, dan ontvangt de werknemer het uurloon en de eventuele toeslagen die bij de functie horen die hij tijdelijk uitoefent met in achtname van artikel 8 lid 3. De werkgever moet dit schriftelijk aan de werknemer laten weten.

Artikel 23

VET (VEREENVOUDIGINGSTOESLAG)

1. Tot 1 januari 2011 kan de werkgever arbeidsvoorwaarden die voor een werknemer gelden en die uitstijgen boven deze cao omzetten in een toeslag.
Deze toeslag wordt aangeduid als: VET. Hierbij geldt verder het bepaalde in de volgende leden van dit artikel.
2. De arbeidsvoorwaarden die in een VET kunnen worden omgezet moeten aan de volgende criteria voldoen:
 - a. al gelden op 31 maart 2008 (peildatum);
 - b. op de peildatum een structureel karakter hebben;
 - c. niet eerder zijn opgenomen in een VET;
 - d. geen vergoeding zijn voor reiskosten.
3. Een VET moet als zodanig op de loonspecificatie van een werknemer staan.

Artikel 24

FEESTDAGEN

Indien de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2) ontvangt deze het loon over deze dag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.²

- 2 *Zie uitspraak Geschillencommissie Ras d.d. 10 oktober 2007, waaruit blijkt dat bij verschuiven van werkdagen in een structureel en vooraf vaststaand arbeidspatroon als gevolg van een feestdag de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon van de betreffende feestdag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.*

WIJZE VAN BETALING

1. De werkgever betaalt het netto loonbedrag per bank of giro per 4 weken of per maand, uiterlijk binnen één week na afloop van het loontijdvak op een door de werknemer opgegeven bank- of girorekeningnummer.
2. Iedere werknemer ontvangt elke 4 weken of elke maand gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonspecificatie.

Op de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld:

- a. naam van de werknemer, het burgerservicenummer (BSN) en zijn loonnummer;
 - b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. aantal gewerkte dagen;
 - d. aantal gewerkte uren;
 - e. aantal dagen respectievelijk uren vakantie/wettig verzuim;
 - f. overuren;
 - g. opgebouwde vakantierechten;
 - h. (uur)loonbedrag, gespecificeerd (met vermelding van toeslagen en VET);
 - i. verschuldigde loonheffing;
 - j. ingehouden premies sociale verzekeringswetten;
 - k. netto loonbedrag.
3. De werkgever verstrekt op verzoek van de vakvereniging een urenstaat.

VAKANTIETOESLAG

De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt in de maand mei betaald. De vakantietoeslag wordt berekend over het loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.

VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF**VAKANTIE**

1. De vakantieopbouw bedraagt 10% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
2. Uitbetaling van vakantieuren gebeurt inclusief de voor de werknemer geldende toeslagen met uitzondering van de vakantietoeslag.
3. Een collectieve vakantie van maximaal drie weken kan alleen in juli of augustus worden vastgesteld. De werkgever heeft voor de collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad nodig. Bedrijven zonder ondernemingsraad hebben voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object nodig.

BETAALD VERLOF³

1. De werknemer waarvan de echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonmoeder, schoonvader is overleden, krijgt vanaf de dag van overlijden vijf dagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 8.
2. De werknemer waarvan bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn overleden, krijgt 1 dag betaald verlof voor het bijwonen van de crematie of begrafenis. Bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn: zijn (schoon)-grootouders, (schoon)broers, (schoon)zussen en kleinkinderen.

ONBETAALD VERLOF

De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor het opnemen van onbetaald verlof zoveel mogelijk inwilligen. De werkgever wijst op de gevolgen voor de sociale zekerheid en de opbouw van het pensioen.

³ De verlofregelingen volgens de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen in bijlage V.

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is mogen niet aangemerkt worden als vakantieuken, tenzij de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verzoekt om vakantieuken op te nemen.
2. De werknemer bouwt alleen gedurende het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid vakantie op.
3. De werknemer die op basis van arbeidstherapie werkt, kent geen beperking van de opbouw van vakantie. Als de werknemer tijdens arbeidstherapie uren vrij wil zijn, kan dat alleen door onbetaald verlof of door vakantie op te nemen.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. De werkgever betaalt de arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaar het loon volgens onderstaand schema:

Duur dienstverband	Uitkering als percentage van het dagloon
< 6 maanden	70%, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Minimumloon
Tussen 6 maanden en 2 jaar	90%
> 2 jaar	100%

2. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband wordt de periode bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op reïntegratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.
4. Met ingang van 1 juli 2010 wordt de maximale loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar als bedoeld in lid 1 verlengd als:
 - a. het UWV Werkbedrijf een werkgever een sanctie oplegt met het gevolg dat de werkgever langer dan 2 jaar het loon moet door betalen en
 - b. het een werknemer betreft die op of na 1 juli 2010 ten minste 2 jaar arbeidsongeschikt is.

De loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in dit lid geldt voor de duur van de opgelegde sanctie met een maximum van 1 jaar.
Als later blijkt dat de sanctie ten onrechte is opgelegd aan de werkgever, heeft de werkgever het recht om het teveel betaalde terug te vorderen.
5. Werknemers jonger dan vijftig jaar krijgen de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste drie keer per jaar.
6. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.

7. Als de werkgever van oordeel is dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is en daarom het voornemen heeft om doorbetaling van het loon te stoppen of op te schorten, zal de werkgever, alvorens dit voornemen uit te voeren, advies inwinnen bij een deskundige derde.

UITKERINGEN

Artikel 32

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW een overlijdensuitkering. De uitkering wordt berekend over het loon van het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Heeft de overleden werknemer nog inkomen tegoed uit Ziektewet, WAO of WIA, dan wordt dit van de uitkering afgetrokken.

Artikel 33

ONWERKBAAR WEER

In afwijking van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:

1. De werkgever kan de werknemer andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in lijn liggen met de activiteiten als bepaald in artikel 1 lid 3. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
2. Als het gestelde sub 1 niet mogelijk is, zal de werkgever namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen. Deze uitkering wordt door de werkgever gedurende 27 dagen aangevuld tot 100% van het loon en na 27 dagen tot 90% van het loon.

VERGOEDINGEN

Artikel 34

REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING

REISKOSTEN

1. Woon-werkverkeer wordt vergoed als de totale reisafstand van het huisadres naar het werkadres of de werkadressen meer bedraagt dan 60 kilometer per dag.
De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:
 - a. reizen bij openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
 - b. reizen per eigen auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
2. Als de werkgever zorgt voor vervoer, wordt onder woon-werkverkeer de afstand van het woonadres naar de opstapplaats verstaan.
3. In geval van herplaatsing op verzoek van de werkgever binnen de regio waarin de werknemer is geplaatst, zullen in het geval sprake is van een toename van de totale reisafstand woon-werkverkeer ter compensatie aan de werknemer de meerkilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.

REISUREN

4. Indien de werknemer aansluitend werkzaam is op meerdere objecten of op verschillende tijdstippen op hetzelfde object, wordt de reistijd tussen de objecten vergoed op basis van het basisuurloon en de reisafstand op basis van een kostenvergoeding ter hoogte van het fiscaal maximaal toegestane onbelaste bedrag.
5. Indien de werknemer niet aansluitend werkzaam is op twee of meer objecten en de tijd tussen de beëindiging van de werkzaamheden op het eerste object en de start van de werkzaamheden op het tweede object minder dan 5 uur bedraagt, wordt vanaf het tweede object een vergoeding van € 1,50 bruto per opkomst betaald.

REISKOSTEN SCHIPHOL⁴

1. Dit artikel geldt alleen voor werkgevers en werknemers voor zover die werkzaam zijn op de Schiphol-Luchthaven, Schiphol-Oost en en/of Schiphol-Zuid.
2. Woon-werkverkeer wordt niet vergoed als:
 - a. de afstand enkele reis 5 kilometer of minder is;
 - b. de werkgever zorgt voor het woon-werkvervoer;
 - c. de werknemer vier weken of langer aaneengesloten arbeidsongeschikt is. Het recht op reiskostenvergoeding herleeft op de eerste dag, waarop de werknemer de werkzaamheden hervat.
3. De vergoeding van reiskosten is als volgt:
 - met ingang van 1 januari 2010: € 0,10 per kilometer;
 - met ingang van 1 januari 2011: € 0,11 per kilometer
4. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer wordt de digitale routeplanner van de ANWB gebruikt. Bepalend is de kortste afstand tussen de postcode aangevuld met het huisnummer van het woonadres en de postcode aangevuld met het huisnummer van het object waarop de werknemer werkzaam is, die wordt vermenigvuldigd met twee.
5. De uitbetaling door de werkgever van de reiskostenvergoeding op basis van dit artikel geschiedt in een vast bedrag per betaalperiode (4 weken of maand). Voor de berekening van het bedrag wordt uitgegaan van het aantal werkbare dagen in enig jaar verminderd met 26 vakantiedagen en het aantal betaalperiodes in het betreffende jaar.
6. Zowel in het geval de reiskostenregeling volgens artikel 34 of een andere tussen de werkgever en werknemer afgesproken reiskostenregeling gunstiger is voor de werknemer, geldt alleen de gunstigere regeling.

⁴ Over de eenmalige uitkering van 0,5% waarop bepaalde werknemers werkzaam op Schiphol in 2009 recht hadden is in 2010 geen vakantietoeslag verschuldigd door de werkgever.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING**OPLEIDING EN ONTWIKKELING****A. Traject Nederlandse taal**

1. Iedere werknemer die onvoldoende de Nederlandse taal beheerst om de basis(vak)opleiding, als bedoeld in lid 5, te kunnen volgen, maar die wel gealfabetiseerd is, krijgt, al dan niet in combinatie met inburgering, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 6 maanden na indiensttreding, door de werkgever een taaltraject aangeboden dat opleidt tot ten minste A2-niveau voor spreken en luisteren en tot ten minste A1-niveau voor lezen en schrijven.
2. De reiskosten in verband met het volgen van het taaltraject als bedoeld onder lid 1 worden door de werkgever vergoed op basis van artikel 34 van de cao.
3. De werknemer als bedoeld onder lid 1 ontvangt van de RAS een tegemoetkoming van € 750,00 bruto indien:
 - a. De werknemer bij aanvang en gedurende het hele taaltraject in dienst is van een werkgever;
 - b. De werknemer het taaltraject op het vereiste niveau met succes heeft afgerond na 1 januari 2010;
 - c. De werknemer daadwerkelijk heeft deelgenomen aan het taaltraject;
 - d. Het jaarlijks door de RAS daarvoor vastgestelde budget voor 700 kandidaten nog niet is overschreden.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

4. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen 3 maanden doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
5. Uiterlijk 3 maanden hierna of, als de werknemer de Nederlandse taal dan onvoldoende beheerst, na het succesvol afronden van het taaltraject als bedoeld in dit artikel onder A, krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-examenbureau. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
6. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij cao-partijen.

7. Ook na de inleerperiode als bedoeld in artikel 14 lid 7 is de werkgever verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan opleidingen deel te nemen die de werknemer in staat stelt om te (blijven) voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend certificaat wordt verkregen.
8. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in dit artikel in leden 5 en 7 genoemde opleidingen en examens via het RAS-examenbureau deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.
9. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

Artikel 37

BIJDRAGE IN KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten, zie www.ras.nl.
2. Jaarlijks wordt per kalenderjaar vastgesteld voor welke opleidingen een bijdrage wordt toegekend en wat de hoogte van de bijdrage per opleiding is. Dit wordt vastgelegd in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.
3. Het O&O-fonds is opgericht om branchegerichte opleidingen te stimuleren en te betalen. De statuten en reglementen van het O&O-fonds maken deel uit van de CAO.

WERKGELEGENHEID

Artikel 38

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Indien er een heraanbesteding is, zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel. Onder heraanbesteding wordt in elk geval ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwasserbedrijf.
2. De werknemer behoudt zijn recht op boven de CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET (vereenvoudigingstoelage). Tenslotte behoudt de werknemer zijn recht op uitzicht op een jubileumuitkering als het verwervende bedrijf een dergelijke regeling heeft.
3. De werkgever die een object verwerft als gevolg van een heraanbesteding (verder te noemen contractswisseling) zal aan de werknemers die op het moment van contractswisseling tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden met uitzondering van:
 - werknemers ingedeeld in de functies 21.01 en 21.02 (objectleider);
 - tot 1 juli 2010, werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn en waarbij er geen uitzicht is op herstel in de eigen functie;
 - met ingang van 1 juli 2010, werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn.
 - werknemers die 65 jaar en ouder zijn.
4. a. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 7 dagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in artikel 38 lid 3.

De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties over een periode van 12 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was.

Indien het verliezende bedrijf niet voldoet aan de informatieplichting als hiervoor bedoeld is het verliezende bedrijf jegens het winnende bedrijf aansprakelijk voor de hieruit voortvloeiende schade.

- b. Het bedrijf dat een object verwerft dient de plicht tot aanbidding van een arbeidsovereenkomst te doen binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de vermeende ingangsdatum van het onderhavige contract. Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald.
5. Indien werknemers als bedoeld in artikel 38 lid 3 bij het verliezende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het verliezende bedrijf voor de datum van de contractswisseling deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het verliezende bedrijf met de werknemer met inachtneming van artikel 8 overeenkomt dat de werknemer na de contractswisseling op een ander object bij het verliezende bedrijf gaat werken.
Indien het verliezende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:
- een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet;
 - een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.
- Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 3 van de CAO.
6. Het verwervende bedrijf dient bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de bepalingen van artikel 8 van de CAO en met de volgende bepalingen:
- a. het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
 - b. het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt.
7. Een werknemer dient binnen vijf werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst voor zover die voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden. Als de werknemer dit aanbod afwijst, blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf tot in elk geval het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

8. Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel, geen arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden vanuit de verwervende werkgever, blijven in dienst van de verliezende werkgever die ook verder verantwoordelijk blijft voor de re-integratie. Met ingang van 1 juli 2010 geldt dat indien de verliezende werkgever voor de hier bedoelde werknemer(s) ontbinding vraagt van de arbeidsovereenkomst anders dan om een dringende reden, terwijl het opzegverbod conform artikel 7:670 BW geldt, de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. De vergoeding is gelijk aan de resterende loondoorbetalingsverplichting conform artikel 31 van de cao, gerekend vanaf het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werknemer zijn re-integratieverplichting volledig nakomt.
9. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbidding als genoemd in artikel 38 lid 3 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
- vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
 - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
10. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Artikel 39

ONTSLAG

Pas als de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 38 lid 9 een maand na de contractswisseling nog niet heeft geleid tot het aanbieden van een passende functie, heeft de werkgever de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als bedrijfsvestiging wordt dan voor de toepassing van het Ontslagbesluit aangemerkt het viercijferig postcodegebied van het object waar de werknemer werkzaam was, als zijnde een zelfstandig organisatorische eenheid.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40

VAKBONDSVOORZIENINGEN

1. Met de vakverenigingen zal de werkgever bij een voorgenomen ontslag anders dan om een dringende reden of bij voorgenomen overplaatsing naar een ander object, contact opnemen als een of meer van de betrokken werknemers daarom vraagt.
2. Als de vakvereniging(en) uiterlijk 2 weken vooraf daar om vragen, zal de werkgever verzuim met behoud van loon toestaan voor kaderleden met uitzondering van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die aan de vakvereniging(en) kenbaar gemaakt zal worden. De kosten van dit verzuim kunnen door de werkgever gedeclareerd worden bij de RAS.
3. Vakverenigingen worden tijdens de looptijd van de cao in de gelegenheid gesteld om maximaal 10 kaderleden, verdeeld over verschillende bedrijven, gedurende 1 maand te trainen met behoud van loon. De verletkosten, als gevolg van deelname aan deze training kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij de RAS.
4. Vakverenigingen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met werknemers in de opkomstruimte van het object waarbij de volgende regels in acht worden genomen:
 - vakbondswerk vindt buiten werktijd plaats en de voortgang van de werkzaamheden wordt niet belemmerd;
 - het voornemen om een object te bezoeken wordt tenminste 2 dagen tevoren aan de werkgever gemeld;
 - er zal geen inmenging, observatie en registratie plaatsvinden van de werknemers die de bijeenkomst van de vakverenigingen bezoeken.

Artikel 41

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2010 en 2011 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten. Voor het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie, als onderdeel van deze CAO, zie www.ras.nl.

Artikel 42

BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS als onderdeel van deze CAO, zie www.ras.nl.

Artikel 43

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

Voor de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, zie www.pensioenschoonmaak.nl.

Artikel 44

VERVROEGDE UITTREDING

Voor de CAO, de reglementen en de statuten van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (S.U.S.) zie aparte CAO.

Artikel 45

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 januari 2010. De overeenkomst eindigt op 31 december 2011. Voor beëindiging van deze overeenkomst is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING (HIERNA TE NOEMEN: IKG-DEEL)

Artikel 1

GELDING

1. Dit deel van de overeenkomst geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers in de sector Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging. Hieronder wordt verstaan de werknemers die werkzaam zijn in één van de navolgende functies⁵, en waarbij sprake is van karwei- dan wel specialistische contractswerkzaamheden, en die tenminste voldoen aan de volgende kenmerken:
 - veelal werkzaam op externe locatie, waartoe veel verplaatsingen nodig zijn;
 - vaak buitenwerk en daardoor weersafhankelijk;
 - groot afbreukrisico;
 - noodzaak van specialistische opleiding;
 - relatief zware fysieke belasting;
 - relatief grote gezondheidsrisico's en gevaren, waardoor aan werknemers bijzondere eisen worden gesteld op het gebied van arbo en veiligheid;
 - veelal piekbelasting.

⁵ Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website www.ras.nl worden geraadpleegd.

Functies:

- 12.01A Glazenwasser A
- 12.01B Glazenwasser B
- 12.02 Zelfstandig glazenwasser
- 12.03 All-round glazenwasser
- 12.04 Gevelreiniger
- 12.05 Zelfstandig gevelreiniger
- 12.06 All-round gevelreiniger
- 13.01 Werknemer reiniging industrieel
- 13.02 All-round werknemer reiniging industrieel
- 13.03 All-round werknemer asbestverwijdering
- 13.04 Werknemer reiniging/desinfectering
- 14.02 Medewerker IGK
- 14.03 All-round medewerker inboedelreiniging IGK
- 14.04 Zelfstandig medewerker IGK
- 14.05 All-round medewerker IGK

2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassers-bedrijf is onverkort van toepassing wanneer dit deel van de CAO voor de in lid 1 bedoelde werknemers geen andere regeling treft.

Artikel 2

CONSIGNATIE

Als de IGK-medewerker buiten de reguliere werktijd direct oproepbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden en daarvoor permanent bereikbaar moet zijn, geldt het volgende:

- De periode dat deze werknemer beschikbaar moet zijn (periode van consignatie) duurt maximaal één volledige week per twee weken. Er wordt gebruik gemaakt van een mobiele telefoon. Voor elke week van beschikbaar zijn (consignatie) wordt € 50,- bruto vergoed.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen, dan zal aan hem per opkomst het loon worden doorbetaald. De vergoeding daarbij is minimaal gelijk aan 2 uur loon.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen ten tijde van een nachtdienst, geldt aansluitend aan de duur van de oproep een rusttijd van minimaal 11 uren. Indien rusturen vallen op uren van de dag waarop normaal gewerkt zou worden moeten deze uren doorbetaald worden.

Artikel 3

TOESLAG GLAZENWASWERKZAAMHEDEN

1. Aan een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden die met een bijman wordt uitgezonden en aan wie een lijst van de te verrichten werkzaamheden wordt uitgereikt en die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werk, wordt 1% van het basisuurloon extra betaald boven het in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO genoemde basisuurloon.
2. Aan de werknemer bij glazenwaswerkzaamheden die met twee werknemers wordt uitgezonden en aan wie een lijst met de te verrichten werkzaamheden wordt uitgereikt en die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werk en die het beheer heeft over de door de klanten betaalde vergoedingen, wordt 2% van het basisuurloon extra betaald boven het in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO genoemde basisuurloon.
3. Indien een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden zelf meewerkt en tevens toezicht houdt op drie of meer andere werknemers, geldt het bepaalde in artikel 16 van het algemene deel van de CAO.

Artikel 4

GEVARENTOESLAG GLAS- EN GEVELREINIGINGSWERKZAAMHEDEN

De werknemer ingedeeld in functienummers 12.01 tot en met 12.06, die binnen en/of buiten werkzaamheden uitvoert op een hoogte van ten minste 6 meter ontvangt 10% toeslag op zijn basisuurloon.

REISTIJDEN/REISKOSTEN

1. De reistijdenregeling geldt voor de werknemer die op verzoek van de werkgever aansluitend aan elkaar op verschillende objecten werkt, respectievelijk karweiwerkzaamheden uitvoert.
2. Onder reistijd wordt verstaan de tijd die de werknemer reist met eigen vervoer of openbaar vervoer dan wel bedrijfsvervoer vanaf het eigen huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject terug naar huis.
3. De tijd vanaf het eerste werkobject tot en met het laatste werkobject geldt als werktijd.
4. Werkobject is de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
5. Voor de chauffeur die in opdracht van de werkgever gebruik maakt van een bedrijfsauto of daarmee gelijk te stellen vervoermiddel, is werkobject eveneens te lezen als eerste opstapplaats van werknemers die vanwege de werkgever worden vervoerd, dan wel laad- en/of losadres.
6. De reistijd wordt bepaald overeenkomstig de dienstregeling van het openbaar vervoer. Indien de werkgever vervoer beschikbaar stelt, is de reistijd gelijk aan de werkelijk gereden tijd.
7. Indien de totale reistijd per dag meer bedraagt dan 1,5 uur, wordt het meerdere vergoed als zijnde reizen, op basis van de CAO basisuurlonen, zoals opgenomen in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO.
8. Indien de totale reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur wordt tevens een reiskostenvergoeding verstrekt overeenkomstig de fiscale regels.
9. Indien gebruik wordt gemaakt van vervoer vanwege de werkgever, worden alleen reiskosten vergoed, indien en voor zover daarnaast nog van ander vervoer gebruik wordt gemaakt, een en ander met inachtneming van het in lid 7 bepaalde.

CAO-DEEL VOOR ADMINISTRatieve, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)**GELDING**

1. Dit gedeelte van de overeenkomst geldt voor de werkgever zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers waarvan de functie is opgenomen in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel en die een arbeidsovereenkomst met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is aangegaan. Dit gedeelte geldt niet voor de werkgever die op basis van de dispensatieregeling C-deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2004 van de RAS dispensatie heeft verkregen.
2. Onder werknemer wordt tevens verstaan de man of vrouw in een functie tot en met het niveau van 140 ORBA-punten die niet expliciet in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel is genoemd en wiens functie door de werkgever zal worden ingedeeld. Indien de werknemer het daarmee oneens is staat beroep open bij de Commissie Functie-indeling. Voor de beroepsprocedure, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.
3.
 - a. De artikelen 24 en 26 tot en met 30 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die volgens de leden 1 en lid 2 onder het C-deel vallen.
 - b. Afwijking van het bepaalde in sub a is alleen mogelijk als het bedrijf een bedrijfsregeling heeft die:
 - de instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - ten aanzien van de onder sub a genoemde artikelen minimaal gelijkwaardig is aan hetgeen in de CAO is bepaald.

REFERENTIEFUNCTIES

Functies:

AS.1	Algemeen/secr. medewerker 1 (40-60 ORBA-punten)
AS.2	Algemeen/secr. medewerker 2 60-80 ORBA-punten)
AS.3	Algemeen/secr. medewerker 3 (80-100 ORBA-punten)
AS.4	Algemeen/secr. medewerker 4 100-115 ORBA-punten)
BB.1	Medewerker bedrijfsbureau 1 (80-100 ORBA-punten)
BB.2	Medewerker bedrijfsbureau 2 (115-135 ORBA-punten)
BB.3	Medewerker bedrijfsbureau 3 (115-135 ORBA-punten)
FA.1	Medewerker administratie 1 (60-80 ORBA-punten)
FA.2	Medewerker administratie 2 (80-100 ORBA-punten)
FA.3	Medewerker administratie 3 (100-115 ORBA-punten)
FA.4	Medewerker administratie 4 (115-135 ORBA-punten)
MA.1	Magazijnmedewerker 1 (40-60 ORBA-punten)
MA.2	Magazijnmedewerker 2 (40-60 ORBA-punten)
RL.1	Rayonleider 1 (115-135 ORBA-punten)
RL.2	Rayonleider 2 (135-140 ORBA-punten)

MINIMUM-SALARISNIVEAU

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2010:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,18	9,55	9,98	10,56	11,22	12,01	12,84

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2010:

- Rayonleider 1: € 12,88
- Rayonleider 2: € 13,39.

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2010:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-14
Minimum-salarisniveau	9,27	9,65	10,08	10,67	11,33	12,13	12,97

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2010:

- Rayonleider 1: € 13,01
- Rayonleider 2: € 13,52.

3. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2011:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,36	9,75	10,18	10,78	11,44	12,25	13,10

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2011:

- Rayonleider 1: € 13,14
- Rayonleider 2: € 13,66.

4. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2011:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,43	9,82	10,26	10,86	11,53	12,34	13,20

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2011:

- Rayonleider 1: € 13,24
- Rayonleider 2: € 13,76.

5. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal met ingang van 1 juli 2010 worden verhoogd met 1%, met ingang van 1 januari 2011 worden verhoogd met 1% en met ingang van 1 juli 2011 met 0,75%.

CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)

Artikel 1

GELDING

1. Dit deel van de overeenkomst geldt met ingang van 1 juli 2010 voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaken en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers zoals omschreven in artikel 1 lid 3 van dezelfde CAO, uitsluitend voor de tijd dat zij werkzaam zijn in een hotel⁶.
2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaken- en Glazenwassersbedrijf is onverkort van toepassing wanneer dit deel van de CAO voor de in lid 1 bedoelde werknemers geen andere regeling treft.

Artikel 2

TOESLAG BIJZONDERE UREN

1. Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 uur								
tot	50	30	30	30	30	50	50	50
06.00 uur								
tot	0	0	0	0	0	0	0	50
21.30 uur								
tot	30	30	30	30	50	50	50	50
24.00 uur								

2. Werknemers die op 30 juni 2010 werkzaam zijn in een hotel houden recht op de toeslagpercentages van artikel 18 van de cao. Dit recht vervalt bij vrijwillige uitdiensttreding.
Bij wijziging van de werkzaamheden waardoor deze werknemers niet meer werken in het weekend of op feestdagen geldt tot en met 30 juni 2011 een garantieregeling van een percentage op het basisuurloon. Dit percentage is ten minste gelijk aan de gemiddelde omvang van de toeslagen voor het werken in weekends en feestdagen in het 2^e kwartaal van 2010.

⁶ Dit deel van de cao is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers werkzaam in, op of aan recreatiebungalows.

FEESTDAGEN EN VAKANTIE

1. Als de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2) ontvangt deze geen loon.
2. De vakantieopbouw bedraagt 10,5% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.

**BIJLAGE I
DAGLOON**

Het dagloon, zijnde het loon per dag, wordt berekend met de volgende formule:

$$\frac{\text{Verdiensten}}{\text{Gewerkte dagen}} \times \frac{\text{Gewerkte dagen} + \text{Ziekte-dagen} + \text{Onbetaald verlof*}}{\text{Werkdagen in die periode}}$$

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag, inclusief eventueel loon over vakantie-dagen, doch exclusief vakantietoeslag, overwerkbetaling en eventueel ziekgeld.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantie-dagen en feest-dagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
- Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 27 onbetaald verlof geniet.
** Onbetaald verlof-dagen worden in mindering gebracht als het ziekgeld aansluit aan onbetaald verlof dat is gevolgd op betaald verlof.*
- Werkdagen in die periode: Referteperiode van drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag: dit is 65 respectievelijk 60 dagen (of zoveel dagen korter als men later in de periode in dienst kwam).

Het volgens bovenstaande formule berekende dagloon wordt geïndexeerd met de bij de CAO overeengekomen initiële verhogingen conform artikel 14 en bijlage III CAO.

BIJLAGE II
REFERENTIEFUNCTIES IN DE SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBRANCHE

Voor een beschrijving van de referentiefuncties wordt verwezen naar het functiehandboek op de website www.ras.nl.

I	ALGEMEEN SCHOONMAAKONDERHOUD LOONGROEP 1
11.01	Werknemer algemeen schoonmaakonderhoud
11.03	Werknemer algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand)
12.01A	Glazenwasser A
13.05	Werknemer reiniging (droge/schone foodindustrie)
14.01	Medewerker inboedelreiniging IGK
15.03	Werknemer dagelijks schoonmaakonderhoud vliegtuigen
15.06	Werknemer dagelijks schoonmaakonderhoud perrons/stations
15.08	Medewerker keerpuntreiniging treinen

II	GESPECIALISEERD SCHOONMAAKONDERHOUD LOONGROEP 1 plus 5%
11.02	All-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud
11.04	All-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand)
12.01B	Glazenwasser
13.01	Werknemer reiniging industrieel
13.04	Werknemer reiniging/desinfectering
14.02	Medewerker IGK
15.07	Werknemer dagelijks en periodiek schoonmaak- onderhoud perrons/stations
15.09	Medewerker modulaire en keerpuntreiniging treinen
16.03	Werknemer schoonmaakonderhoud kantine
16.04	Werknemer schoonmaakonderhoud cleanroom

III	ALGEMENE REINIGING LOONGROEP 2
12.02	Zelfstandig glazenwasser
12.04	Gevelreiniger
13.02	All-round werknemer reiniging industrieel
14.03	All-round medewerker inboedelreiniging IGK
15.01	Werknemer periodiek schoonmaakonderhoud treinen
15.02	Werknemer schoonmaakonderhoud autobussen

IV	GESPECIALISEERDE REINIGING LOONGROEP 2 plus 5%
12.03	All-round glazenwasser
12.05	Zelfstandig gevelreiniger
13.03	All-round werknemer asbestverwijdering
14.04	Zelfstandig medewerker IGK

V	LEIDINGGEVEND LOONGROEP 3
12.06	All-round gevelreiniger
14.05	All-round medewerker IGK
21.01	Objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud)
21.02	Ambulant objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud)

BIJLAGE III LOONTABELLEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2010:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3
Basisuurloon/ leeftijd					
17 jaar en jonger	4,50	4,73	4,95	5,20	5,40
18 jaar	5,50	5,78	6,05	6,35	6,60
19 jaar	6,50	6,83	7,15	7,51	7,80
20 jaar	7,50	7,88	8,25	8,67	9,00
21 jaar	8,50	8,93	9,35	9,82	10,20
Basisuurloon/dienstjaren					
0 tot en met 7	10,00	10,50	11,02	11,58	12,05
8 en meer	10,30	10,82	11,33	11,90	12,36

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2010:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,55	4,77	5,01	5,26	5,48	5,75
18 jaar	5,56	5,83	6,12	6,43	6,69	7,03
19 jaar	6,57	6,89	7,23	7,60	7,91	8,31
20 jaar	7,58	7,95	8,35	8,77	9,13	9,58
21 jaar	8,59	9,01	9,46	9,93	10,34	10,86
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,10	10,61	11,13	11,69	12,17	12,78
8 en meer	10,40	10,92	11,44	12,02	12,48	13,11

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2011:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,59	4,82	5,06	5,31	5,53	5,81
18 jaar	5,61	5,89	6,18	6,49	6,76	7,10
19 jaar	6,63	6,96	7,31	7,67	7,99	8,39
20 jaar	7,65	8,03	8,43	8,85	9,22	9,68
21 jaar	8,67	9,10	9,56	10,03	10,45	10,97
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,20	10,71	11,24	11,80	12,29	12,91
8 en meer	10,51	11,03	11,56	12,14	12,61	13,24

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2011:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,62	4,86	5,10	5,35	5,57	5,85
18 jaar	5,65	5,94	6,23	6,54	6,81	7,15
19 jaar	6,68	7,01	7,36	7,73	8,05	8,45
20 jaar	7,71	8,09	8,49	8,92	9,29	9,75
21 jaar	8,74	9,17	9,63	10,11	10,53	11,05
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,28	10,79	11,33	11,89	12,38	13,00
8 en meer	10,59	11,12	11,64	12,23	12,70	13,34

5. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2010:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	3,94	4,33	4,73
18 jaar	4,82	5,30	5,78
19 jaar	5,69	6,26	6,83
20 jaar	6,57	7,22	7,88
21 jaar	7,45	8,19	8,93
22 jaar en ouder	8,76	9,63	10,51

6. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2010:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	3,98	4,38	4,77
18 jaar	4,86	5,35	5,83
19 jaar	5,75	6,32	6,90
20 jaar	6,63	7,29	7,96
21 jaar	7,51	8,27	9,02
22 jaar en ouder	8,84	9,72	10,61

7. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2011:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,02	4,42	4,82
18 jaar	4,91	5,40	5,90
19 jaar	5,81	6,39	6,97
20 jaar	6,70	7,37	8,04
21 jaar	7,59	8,35	9,11
22 jaar en ouder	8,93	9,83	10,72

8. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2011:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,05	4,45	4,86
18 jaar	4,95	5,44	5,94
19 jaar	5,85	6,43	7,02
20 jaar	6,75	7,42	8,10
21 jaar	7,65	8,41	9,18
22 jaar en ouder	9,00	9,89	10,80

BIJLAGE IV OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag wensen over te dragen naar het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verworven kan dit schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf een daartoe strekkende gespecificeerde factuur zenden aan het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren.
2. Het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijven betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 38 op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de CAO maal het aantal over te dragen vakantieuren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 26 van de CAO.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 26 van de CAO.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks door OSB gepubliceerd.

SOORT VERLOF	GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER	VERLOFDUUR	OMSCHRIJVING
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	Inkomen: Uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Tenminste 16 weken. Duur van de verlofperiode is afhankelijk van de datum waarop haar baby daadwerkelijk wordt geboren.	Verlof voor werkneemster voorafgaand aan en volgend op haar bevalling. Werkgever kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet weigeren.
CALAMITEITEN-VERLOF EN ANDER KORT VERZUIM*	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het calamiteitenverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Afhankelijk van de reden van het verlof. Soms is een paar uur voldoende. Soms zal een paar dagen nodig zijn.	Verlof om verzorging of oppas te regelen voor een plotseling ziek kind of ander persoon die is aangewezen op de zorg van de werknemer of om onverwijld voorzieningen te treffen voor bijvoorbeeld een kapot riool of gesprongen waterleiding. Werkgever mag een redelijk verzoek om calamiteitenverlof niet weigeren. Achteraf kan de werkgever de werknemer vragen om aan te tonen dat het opnemen van calamiteitenverlof noodzakelijk was.
BEVALLINGSVERLOF VOOR DE PARTNER * (= ander kort verzuim)	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Duur is afhankelijk van de duur van de bevalling	Verlof voor de werknemer om aanwezig te zijn bij de bevalling van zijn/haar echtgenote of partner. Werkgever kan het bevallingsverlof niet weigeren.
KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER * (= ander kort verzuim)	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het kraamverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Twee dagen op te nemen in de eerste vier weken na de geboorte of in de vier weken na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis.	Verlof dat de werknemer kan opnemen als zijn/haar partner is bevallen. Werkgever kan het kraamverlof niet weigeren.
KORTDUREND ZORGVERLOF *	Inkomen: Werkgever betaalt het loon voor 70% door. Als dat minder is dan het minimumloon, betaalt werkgever het minimumloon. Vakantie-opbouw: Tijdens het kortdurend zorgverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Per jaar: maximaal twee maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. In overleg met werkgever kan werknemer het verlof in in één keer of in gedeelten opnemen.	Verlof voor de werknemer bestemd om zijn/haar ouder, thuiswonend ziek (pleeg-)kind of partner te verzorgen. Werknemer moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Partner en kind moeten op het adres van werknemer staan ingeschreven. Werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als daardoor het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen. Als het zorgverlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.
LANGDUREND ZORGVERLOF *	Inkomen: Werkgever betaalt de uren dat de werknemer langdurend zorgverlof opneemt, niet door; de uren dat de werknemer naast het verlof werkt, worden natuurlijk wel betaald. Vakantie-opbouw: Tijdens het langdurend zorgverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.	Per jaar: twaalf weken maximaal de helft van het aantal uren dat de werknemer werkt. In overleg met de werkgever kan de werknemer het verlof spreiden. Bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof. Het verlof moet binnen 18 weken opgenomen worden.	Verlof voor de werknemer om voor langere tijd te zorgen voor kind, partner of ouder waarvan het leven ernstig in gevaar is. Werkgever kan het langdurend zorgverlof alleen weigeren als daardoor het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen. De werkgever moet hiervoor goede argumenten hebben. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever het niet meer terugdraaien.
ADOPTIEVERLOF *	Inkomen: uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het adoptieverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Vier weken aaneengesloten. Vanaf twee weken voor de feitelijke adoptie tot zestien weken daarna.	Verlof voor de werknemer als deze een kind adopteert of een pleegkind opneemt in zijn/haar gezin. Als meerdere kinderen gelijktijdig worden geadopteerd, kan maar één keer verlof worden opgenomen. Is het kind langer dan 16 weken in het gezin voordat het officieel wordt geadopteerd, bestaat geen recht op adoptieverlof. Werkgever kan het adoptieverlof niet weigeren.
OUDERSCHAPS-VERLOF	Inkomen: Werkgever betaalt de uren dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt, niet door; de uren dat de werknemer naast het verlof werkt, worden natuurlijk wel betaald. Vakantie-opbouw: Tijdens het ouderschapsverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.	26 maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Standaardregeling is dat de werknemer een jaar de helft van zijn/haar werkweek werkt.	Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Werknemer moet wel minstens een jaar bij dezelfde werkgever werken. Per kind mag één keer ouderschapsverlof opgenomen worden; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Werkgever kan werknemer nooit weigeren om ouderschapsverlof op te nemen volgens de standaardregeling. Werkgever kan wel ouderschapsverlof weigeren als de werknemer het verlof op een andere manier dan de standaardregeling wil opnemen. Dit mag alleen als het verlof het bedrijf in ernstige problemen zou brengen.

* Voor deze vormen van verlof mag werkgever in een regeling met de OR of personeelsvereniging afwijkende afspraken maken. Bijvoorbeeld over het inhouden van bovenwettelijke vakantiedagen of -uren.

BIJLAGE VI

PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2010 -2011

1. Leden van partijen bij de cao kunnen bij de RAS een geschil over de interpretatie van de cao voorleggen. Partijen bij de cao geven vervolgens op korte termijn een dringend advies.
2. Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage aan partijen is voor 2010 gelijk aan de bijdrage voor 2009. De vakverenigingen krijgen een extra bijdrage in 2010 en 2011 voor vakbondswerk van € 4 per werknemer.
3. Eindejaarsuitkering
De eindejaarsuitkering kan door cao-partijen in de toekomst (na 2011) worden ingezet voor een toekomstbestendige reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
4. Reiskosten
Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een nieuwe toekomstbestendige regeling woon-werkverkeer tot stand brengen. Daarbij zullen de volgende uitgangspunten in acht worden genomen:
 - De regeling krijgt het karakter van een kostenvergoeding.
 - Er wordt rekening gehouden met de fiscale grenzen.
 - De administratieve handelingen worden zo beperkt mogelijk gehouden.
 - Er wordt aandacht besteed aan gebruik van openbaar vervoer en fiets.
 - De nieuwe regeling komt in de plaats van de bestaande cao-regelingen (art. 31 cao).
 - De streefdatum van invoering is 1 januari 2012.
 - Het Kenniscentrum Werk en Vervoer wordt om advies en ondersteuning gevraagd.

In het jaar 2011 blijven de bestaande regelingen gehandhaafd.

5. Opleiding en ontwikkeling

- Partijen erkennen de noodzaak van beheersing van de Nederlandse taal en inburgering om succesvol te kunnen deelnemen aan de Basisopleiding schoonmaak. Partijen zullen samen in 2010 een uiterste poging doen om met de ministeries van Sociale Zaken en VROM, alsmede met VNG/grote gemeenten en opleidingsinstellingen w.o. ROC's tot afspraken te komen die ertoe leiden dat aan alle medewerkers (incl. nieuwkomers) in de branche voor de toekomst een opleidingsplaats dicht bij huis geboden kan worden en die ertoe leiden dat de opleidingskosten vergoed worden.
- Partijen zullen zich inspannen om het budget bestemd voor de tegemoetkoming in de (verlet)kosten in verband met het volgen van het traject Nederlandse taal en inburgering via het verkrijgen van subsidies te vergroten.
- Partijen zullen bevorderen dat de leerbedrijven gediplomeerde praktijkmeesters krijgen. Doelstelling is om te komen tot een systeem waarbij een leerbedrijf pas erkend wordt als er ten minste een gediplomeerde praktijkmeester aanwezig is.

6. Vakbondscontributie

- De inning van vakbondscontributie zal door werkgevers worden gefaciliteerd. Het proces waarbij vakbondscontributie via een afgifte van een machtiging tot automatische incasso door de werknemer bij de werkgever in maandelijks/4 wekelijkse termijnen geschiedt en waarbij gebruik gemaakt wordt van de betaalsystematiek van Cordares wordt zo spoedig mogelijk ingevoerd. Eerst zal een pilot worden uitgevoerd om eventuele administratieve problemen op te lossen. Streefdatum definitieve invoering is 1 januari 2011. OSB zal vervolgens het systeem met een brochure promoten voor haar leden. Daarnaast zal een gezamenlijke brochure inclusief een model aanvullende arbeidsovereenkomst voor medewerkers worden ontwikkeld.
- Het lidmaatschap van een vakvereniging zal worden gepromoot.
- De MBO-opleiding niveau 2-schoonmaak zal in overleg met de ROC's worden aangeboden met een module vakbondswerk.
- Partijen zullen een workshop organiseren ten behoeve van (midden) kader om het belang van opleidingen, gebruik werkdrukmeter, juiste toepassing CAO, respect over en weer, rol vakbond/OR, enz. te benadrukken.

7. Regeling Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP-regeling)

Partijen zullen in 2010 een onderzoek laten uitvoeren over de mogelijkheden en kosten van voortzetting van de FVP-regeling vanaf het moment waarop deze regeling eindigt.

8. Goede doelen

CAO-partijen zullen steun geven aan twee fondsen voor goede doelen. Een fonds gericht op internationale solidariteit en een fonds op het gebied van global organising; elk fonds met €10.000.

9. C-deel

Werkgevers zullen onderzoek doen naar de gevolgen van het toevoegen van artikel 29 CAO (uitkering bij arbeidsongeschiktheid) en mogelijk andere artikelen aan artikel 1 lid 3 van het C-deel.

10. Lange termijn agenda

Partijen stellen een lange termijn branche agenda vast waarbij ondermeer aandacht besteed wordt aan de volgende onderwerpen:

- Overeenkomen van convenant "goed opdrachtgeverschap". Partijen zullen zich maximaal inspannen om te komen tot een convenant waarin zowel werkgeversorganisatie, vakverenigingen als opdrachtgevers participeren. Dit convenant moet ondermeer bestaan uit de volgende onderwerpen:
 - Code voor goed opdrachtgeverschap, inclusief toetsingscommissie. In deze code zullen de volgende onderwerpen kunnen worden uitgewerkt:
 - Standaarden voor kwaliteit en output (-meting).
 - Normstelling voor kostprijs (-opbouw) en productiviteit (prestatie v.s. uren) voorzover mogelijk binnen het kader van de mededingingswet.
 - Eisen te stellen aan goed werkgeverschap door o.a. scholing, verzuimbegeleiding, medewerkerstevredenheid, bejegening. Minimaal compliance aan Wet en CAO.
 - Aandacht voor veiligheid en arbeidsomstandigheden; een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.
 - Aanbestedings- en contractmodellen die professionaliteit en een faire prijsvorming bevorderen (partnership, langdurige contracten, aandacht voor kleinschaligheid). Hierbij dient een balans gevonden te worden tussen de eisen van Europese aanbestedingen en het maken van gewogen keuzes.
 - Bevorderen goed werkgeverschap (o.m. keurmerk c.q. code).
 - Verbeteren arbeidsverhoudingen, inclusief de acceptatie van de rol van vakverenigingen.

- Bevorderen professionaliteit en vakmanschap.
- Implementatie en borging.
- Gezamenlijke geschillenbeslechting.
- Gezamenlijke vaststelling CAO interpretaties.
- De werking van de contractswisselingsparagraaf.
- Aansturing uitvoerend personeel door middenkader.
- De behoefte aan flexibele inzet personeel versus de zekerheid en behoud van mensen in onze branche.
- Verhoging van de AOW leeftijd: wat betekent het voor onze branche en hoe gaan we ermee om.

CNV SCHOONMAAK

CNV Schoonmaak behartigt de belangen van de schoonmakers en glazenwassers in Nederland. De bond onderhandelt voor hen over de cao en helpt individuele leden als zij met vragen zitten.

De cao

De cao geldt voor zo'n 180.000 werknemers in de schoonmaak en de glazenwasserij. Voor het cao-overleg begint, vraagt CNV Schoonmaak aan leden om hun mening. Welke onderwerpen vinden zij belangrijk? Tijdens de onderhandelingen houdt de bond de leden op de hoogte via nieuwsbrieven. Wordt er een akkoord bereikt, dan is het woord ook weer aan de leden: accepteren zij het of niet?

Individuele hulp aan leden

CNV Schoonmaak helpt leden als zij met vervelende situaties te maken krijgen. Bijvoorbeeld een reorganisatie. Of een contractswisseling. De bond overlegt dan met werkgevers en zorgt ervoor dat de schoonmakers krijgen (of houden) waar ze recht op hebben. Leden kunnen ook altijd bij de bond terecht met allerlei vragen, bijvoorbeeld over het loonstrookje, toeslagen, arbeidstijden, pensioen en arbeidsomstandigheden.

Uitgebreide dienstverlening

De leden van CNV Schoonmaak kunnen gebruikmaken van een uitgebreide dienstverlening. Bijvoorbeeld rechtshulp, zowel bij problemen op het werk als in de privésfeer. Of gratis cursussen, hulp bij de loopbaan of hulp bij het invullen van het belastingformulier. Omdat veel schoonmakers parttime werken, is een lidmaatschap voor hen extra aantrekkelijk: voor hen geldt een lagere contributie.

CNV Schoonmaak heeft ook een eigen website: www.cnvschoonmaak.nl

Voor meer informatie: CNV Info, telefoon 030 -751 1007

FNV BONDGENOTEN

Deze nieuwe cao heeft behoorlijk wat inspanningen gekost. Het resultaat mag er zijn. De actievoerders van FNV Bondgenoten zijn trots op hun cao.

Met de campagne *Schoon Genoeg* hielden zij Nederland een spiegel voor. De schoonmakers waren niet langer onzichtbaar en verwierven de steun van de Nederlandse bevolking.

Naast deze mooie cao komt er ook nog een overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap. Deze aanvulling op deze cao zal getekend worden door grote klanten, de overheid, de vereniging van werkgevers en de vakbonden in de schoonmaak.

Met deze overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap wordt tegemoet gekomen aan de belangrijkste eis van de schoonmakers, lid van FNV Bondgenoten. Respect voor de schoonmaker, het werk van de schoonmaker en hun vakbond.

Word lid van FNV bondgenoten als je dat nog niet bent. Kijk voor meer informatie op www.fnvbondgenoten.nl of bel 0900-9690.



ONDERNEMERSORGANISATIE SCHOONMAAK- EN BEDRIJFSDIENSTEN (OSB)

De Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) is de organisatie van werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. De OSB vertegenwoordigt en behartigt de belangen van 650 aangesloten leden: dienstverleners op het gebied van schoonmaakonderhoud van verschillende soorten objecten, glasbewassing, gevelbehandeling, industriële reiniging en calamiteitschoonmaak. Gezamenlijk realiseren deze bedrijven 80% van de totale omzet in de markt en bieden zij werk aan zo'n 150.000 medewerkers.

Wat heeft OSB u te bieden?

OSB behartigt de belangen op brancheniveau, bijvoorbeeld als het gaat om thema's op het gebied van arbeidsmarkt, imago, veiligheid en milieu. Leden kunnen met specifieke vragen over arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, complex verzuim, veilig werken op hoogte en aanbestedingen terecht bij onze helpdesks.

Voor specifieke marktsegmenten en specialismen heeft OSB Platforms opgericht. Daar komen bedrijven samen die zich op een bepaald marktsegment richten of eenzelfde specialisme uitoefenen.

Verder verstrekt OSB informatie middels diverse publicaties en zorgt voor ondersteuning van de leden. OSB is namens de aangesloten schoonmaak-bedrijven de onderhandelingspartner bij onder andere de totstandkoming van de CAO voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche. Kijk voor meer informatie op onze website www.osb.nl.

Word lid!

OSB behartigt de belangen op collectief en op individueel niveau. Om deze taak goed te kunnen vervullen is het nodig om op een goede manier contacten te onderhouden en te zoeken naar mogelijkheden om samen te werken, waarmee gezamenlijke doelstellingen kunnen worden bereikt. Kortom, het draait om netwerken. OSB wil u graag van dienst zijn en hoopt u te mogen begroeten als lid. Wilt u meer weten over de activiteiten van OSB? Neem dan gerust contact met ons op.

Telefoon (073) 648 38 50
info@osb.nl
www.osb.nl



