

PRINCIPE AKKOORD NSPOH – AC FBZ / ABVAKABO FNV / CNV Publieke Zaak

Inzake CAO NSPOH

26 oktober 2006

1. Looptijd CAO NSPOH

De looptijd van de CAO is 19 maanden, dwz. van 1 juni 2006 tot en met 31 december 2007.

2. Salarisontwikkeling

2006

Aan werknemers die per 1 december 2006 in dienst zijn wordt een incidentele uitkering van 1,4% over het bruto jaarsalaris + toeslagen + vakantie-uitkering toegekend.

2007

Per 1 januari 2007 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,2%

De eindejaarsuitkering wordt structureel verhoogd van 1% naar 2%.

3. Reïntegratie en loondoorbetaling bij ziekte

Bij ziekte wordt het salaris doorbetaald voor 100% in het eerste ziektejaar en voor 70% in het tweede ziektejaar.

Werkgever heeft de intentie om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of worden aan het werk te houden, zoveel mogelijk binnen de NSPOH, en hiertoe faciliteiten te verstrekken. Deze intentie geldt ook ten aanzien van werknemers die < 35% arbeidsongeschikt zijn of worden.

Werknemers bij wie binnen 12 maanden al vaststaat dat zij volledig arbeidsongeschikt zijn, ontvangen gedurende de eerste 12 maanden van hun ziekte 100% van het laatstverdiende inkomen. Dit om te voorkomen dat zij nadeel ondervinden van de versnelde IVA-keuring.

4. Levensloopregeling

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de invoering en de principes van een levensloopregeling. De regeling wordt eind dit jaar nader uitgewerkt en vastgesteld en gaat in per 1 januari 2006.

5. Stimuleringsregeling duurzame inzet oudere werknemers

Partijen streven ernaar werknemers zo lang mogelijk in het arbeidsproces te behouden en het risico van gedwongen vroegtijdige uitstroom te beperken. Dit streven zal worden ondersteund door een regeling die in samenhang met andere CAO-afspraken taakverlichting mogelijk maakt voor oudere werknemers door verkorting van de reguliere werkweek.

Ter vervanging van de seniorenregeling die op 31 mei 2006 afliep is een nieuwe regeling ontwikkeld, waarin ook de 60+ regeling is opgenomen.

De regeling behelst het volgende:

1. Werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is op zijn verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur (voor deeltijders naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst) korter te werken met behoud van salaris en eventuele toelagen.
2. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan hieraan invulling worden gegeven door later beginnen, langer pauzeren, eerder eindigen ofwel per week opnemen in een ononderbroken periode.

3. De aan het eind van de week niet opgenomen uren komen te vervallen.
4. Deelname aan de regeling zoals beschreven onder lid 1 t/m 3 is uitsluitend mogelijk onder voorwaarde dat de werknemer werktijden heeft van maximaal 8 uur per dag.
5. Werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is en per dag 9 uur werkt op zijn verzoek toestemming verlenen om dagelijks een uur korter te werken, onder inlevering door werknemer van 5% van het salaris en alle aan het salaris gerelateerde uitkeringen. Voor deeltijders geldt deze regeling naar rato van de omvang van het dienstverband.
6. Het dienstverband en daarmee ook de grondslag voor pensioenopbouw en voor de sociale verzekeringen van de werknemer die zestig jaar of ouder is en per dag in plaats van 9 uur 8 uur gaat werken, blijft gehandhaafd op 100%. De salarisgerelateerde uitkeringen en de verlofopbouw worden teruggebracht naar 95%.
7. Op verzoek van de werknemer kunnen - één jaar voor de pensionering – taken en verantwoordelijkheden van de werknemer worden teruggebracht ten behoeve van realisatie van een adequate overdracht hiervan aan een beoogd opvolger, zonder pensioen- en inkomensgevolgen voor de werknemer.

6. Vergoeding kosten BIG-registratie

Naast de bepalingen met betrekking tot vergoeding en facilitering door werkgever van de voor (her)registratie in het kader van de wet BIG benodigde scholing (art. 4.5), wordt in de CAO de bepaling opgenomen dat de kosten voor de (her)registratie voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening van werknemer komen. Voor deeltijders geldt deze regeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

7. Vergoeding contributie werknemersorganisatie

Artikel 6.8 van de CAO wordt zodanig gewijzigd dat de NSPOH aan werknemers de contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie op fiscaal aantrekkelijke wijze vergoedt indien de werknemer daarom verzoekt.

8. Financiële bijdrage werkgever aan werkgeversorganisaties

Artikel 1.5 lid 3 CAO wordt aangepast in die zin dat '100 werknemers' wordt gewijzigd in '45 werknemers', en '€ 1500,-' wordt gewijzigd in '€ 675,-'.

9. Functiewaarderingsysteem

Partijen zijn een functieordenings- en -waarderingsysteem op basis van het Universitair Functie Ordeningsysteem overeengekomen, dat per 1 januari 2007 wordt ingevoerd. Indien dit leidt tot een lagere inschaling of een lager salaris geldt voor de zittende werknemers een salaris(schaal)garantie.

10. Tekstuele wijzigingen in de CAO

Partijen zijn overeengekomen dat op een aantal punten de CAO tekstueel wordt aangepast aan de huidige wet- en regelgeving en /of wordt vereenvoudigd.

Deze tekstwijzigingen worden aan het einde van dit jaar vastgesteld.

Namens NSPOH

Drs. V.R.E. Verdegaal
Algemeen directeur

Namens AC FBZ

Mr. B. Sprokholt

Namens ABVAKABO FNV

J. Boersma

Namens CNV Publieke Zaak

F.H. van der Kwast