COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND

1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

© Dit CAO-boekje is een uitgave van partijen bij de CAO voor het Orgelbouwbedrijf in Nederland. Aam de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die onvolledig of onjuist is opgenomen, wordt geen aansprakelijk aanvaard door de opsteller van de teksten of de uitgever. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houdt hij zich gaarne aanbevolen.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	
2	Werkingssfeer	
3	Rechten en verplichtingen werkgever en werknemer	
4	Indiensttreding en ontslag	
5	Arbeidsduur	
6	Overwerk en verschoven uren	
7	Zon- en feestdagen	
8	Vakantie	
8A	Geoorloofd verzuim	
9	Vakantietoeslag	
10	Functies, niveaugroepen en salarissen	
10A	Salariswijzigingen tijdens contractduur	
10B	Loon bij arbeidsbeperking	
10C	Loopbaangesprek	
10D	Vakbondscontributie via brutosalaris	
11	Scholing	
12	Werken buiten de gemeente	
12A	Reiskostenvergoeding	
13	Gereedschap en werkkleding	
14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	
15	Ongevallenverzekering	
16	Ziektekostenverzekering	
17	Uitkering bij overlijden	
18	Pensioen	
19	Werkgeversbijdrage	
20	Arbeidsomstandighedenzorg	
21	Vakbondsactiviteiten	
22	Antidiscriminatie	
23	Dispensatie- en geschillencommissie	
24	Duur van de overeenkomst	

Bijlagen

1	Salarisschalen
2	Functieniveau
2A	Opleidings- en ervaringsjaren in de aanloopschaal
3	Veiligheid
4	Protocollen
5	Belangrijkste aanbevelingen uit het onderzoek naar het werken met lood
6	Wet Arbeid en Zorg
7	Informatie over pensioenen
8	Belangrijke adressen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND

Tussen de ondergetekenden:

Vereniging van Orgelbouwers in Nederland, gevestigd te 's-Gravenhage,
als partij enerzijds

en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever	:	iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die zich bezig houdt met het uitoefenen van een orgelbouwbedrijf;
b. onderneming	:	het bedrijf van de werkgever;
c. vakbond	:	elk der partijen anderzijds;
d. werknemer	:	iedere medewerker/-ster in dienst van de werkgever, met uitzondering van: - stagiaires, met dien verstande dat artikel 10 lid 1 tot en met 4 niet van toepassing is op het administratief, leidinggevend en toezichthoudend personeel en tekenaars;
e. maand	:	kalendermaand;
f. week	:	een periode van 7 etmalen, waarin het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
g. dag	:	de tijdsduur of dienst die de werknemer volgens dienstrooster in een periode van 24 uur werkt;
h. dienstrooster	:	een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
i. normale arbeidsduur	:	het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
j. roostervrije dag	:	een dag, in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld, waarop de werknemer vrij heeft met behoud van salaris. Kan de werknemer om welke reden dan ook deze dag niet genieten, dan heeft hij geen recht op een vervangende vrije dag;
k. schaalsalaris	:	het salaris als geregeld in bijlage 1;
l. uursalaris	:	schaalsalaris per uur;
m. jaarsalaris	:	52,14 x normale arbeidsduur x uursalaris;
n. ondernemingsraad	:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

ARTIKEL 2 - WERKINGSSFEER

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers als bedoeld in artikel 1 - Definities.

2. Met de omschrijving "het uitoefenen van het orgelbouwbedrijf" als genoemd in artikel 1, wordt bedoeld:
   a. het bouwen van pijporgels, met uitzondering van draaiorgels;
   b. het ten behoeve van derden verrichten van herstel-, restauratie- en onderhouds-werkzaamheden aan orgels onder a. genoemd.

ARTIKEL 3 - RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER

1. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
   Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst mogen in positieve zin afwijken van deze CAO.

2. De werkgever zal bij het inlenen van arbeidskrachten van een uitzendbureau alleen gebruik maken van uitzendbureaus die NEN 4400-1 of NEN 4400-2 genormeerd zijn.

3. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. Deze mogelijkheid geldt echter niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

4. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, niet zijnde kennis verworven uit de opleiding en behorende tot de inhoud van de opleiding.

5. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever verboden arbeid voor derden te verrichten, noch als zelfstandige een bedrijf te voeren het orgelvak betreffende.

6. Ingeval van economisch onvermijdelijk ontslag zal de werkgever de betrokken werknemer actief begeleiden bij de overgang naar ander werk.

7. Een werknemer die om economische redenen zijn baan verliest geniet de voorkeur indien binnen 1 jaar weer personeel wordt aangetrokken.

ARTIKEL 4 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd.
   In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking kan een proeftijd gelden. Deze dient in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen te zijn.
   Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, korter dan zes maanden, kan geen proeftijd worden bedongen.

De wettelijke termijnen voor een proeftijd zijn:

duur van de arbeidsovereenkomst	maximum proeftijd
onbepaalde tijd	2 maanden
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar, maar langer dan 6 maanden	1 maand
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden

3. De dienstbetrekking van de werknemer, voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Op de voortzetting van dienstbetrekking voor bepaalde tijd is artikel 668a van het BW van toepassing.

4. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, eindigt:
   a.1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn zoals genoemd in artikel 7:672 van het BW. Volgens dit BW-artikel bedraagt de termijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
   - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
   - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden
   - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden
   - 15 jaar of langer: 4 maanden

   a.2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van een termijn van 1 maand.
   b. van rechtswege, bij het overlijden van de werknemer;
   c. door opzegging bij het bereiken van de arbeidsongeschiktheidsduur van 2 jaren;
   d. van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
   e. door ontbinding door de rechter

ARTIKEL 5 - ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
   De maximum arbeidstijd per dienst is 9 uur. Bij incidenteel overwerk (alleen voor werknemers van 18 jaar en ouder) is dit 11 uur.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur voor de werknemer die regelmatig buiten de gemeente werkt, gemiddeld maximaal 45 uur per week op jaarbasis bedragen. De maximum arbeidstijd per week bij incidenteel overwerk is 54 uur. De maximum arbeidstijd in een periode van 13 weken bij incidenteel overwerk is gemiddeld 45 uur per week. Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt dat de maximale werkweek van 45 uur inhoudt dat zij niet meer dan 160 uur per 4 weken mogen werken en dat zij geen overwerk mogen verrichten.

3. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur.

4. De minimale onafgebroken rusttijd per dag is 11 uur per 24 uur. Gedurende een week mag dit ten hoogste één maal worden ingekort tot 8 uur.
De minimale aangesloten rusttijd per week is 36 uur in een periode van 7 dagen of 60 uur in een periode van 9 dagen.

5. a. De roostervrije tijd bedraagt 10 dagen.

   b. Roostervrije tijd kan door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld, met in achtneming van het navolgende:
   - Van de roostervrije dagen kunnen er 2 niet collectief worden vastgesteld.
   - In jaren waarin één van beide kerstdagen in het weekend valt kan 1 dag niet collectief worden vastgesteld.
   - In jaren waarin beide kerstdagen in het weekend vallen kunnen alle dagen door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld.

   c. Na overleg met en met instemming van de werknemer mag per jaar op één roostervrije dag gewerkt worden. Op deze dag ontvangt de werknemer een toeslag van 100% van het voor hem geldende dagloon of ontvangt de werknemer een vervangende roostervrije dag.

6. De Wet Flexibel werken wordt gevolgd. In afwijking van artikel 2 lid 16 van deze wet, gelden de bepalingen ook voor ondernemingen in de zin van deze CAO met minder dan 10 werknemers.

7. De werknemer met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere dringende persoonlijke omstandigheden komt met de werkgever in redelijk overleg tot aangepaste arbeidstijden. Bij dat overleg zullen aard en belang van de functie voor de werkorganisatie worden betrokken.

8. De werknemer heeft het recht om een vooraf afgesproken periode (tot maximaal 3 maanden) in deeltijd te gaan werken, waarna het voltijd contract automatisch weer ingaat. Op deze regeling kan ten hoogste een maal per drie jaar een beroep worden gedaan.

9. Elk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van de werknemer, zodanig dat het aantal arbeidsuren wordt verminderd, wordt door de werkgever in principe gehonoreerd. Voorwaarde is dat het verzoek tijdig en in overleg is ingebracht en dat er geen zwaarwegend bedrijfsbelang wordt getroffen.

ARTIKEL 6 - OVERWERK EN VERSCHOVEN UREN

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale arbeidsduur op jaarbasis wordt overschreden.

2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
   a. arbeid boven de normale arbeidsduur van minder dan één kwartier per dag;
   b. arbeid welke verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren.

3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht.

De maximale arbeidstijden in geval van overwerk zijn beschreven in artikel 5 lid 2.
De werknemer heeft in overleg met de werkgever de keuze overwerk te compenseren in vrije tijd met behoud van salaris in die zin, dat voor elk gewerkt overuur 1 uur vrije tijd wordt gegeven of overwerk te laten betalen met het normale uursalaris, waarop de volgende toeslag wordt betaald:
a. 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag van 00.00 - 06.00 uur;
b. 25% voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
c. 50% voor de uren op zaterdag 00.00 tot 12.00 uur;
d. 100% voor de uren op zaterdag en voor de uren op zondag;
e. 200% voor de uren op een feestdag.
Opeenstapeling van a t/m e vindt niet plaats.

4. Het overwerk wordt ten hoogste binnen drie maanden nadat het is verricht afgerekend.

5. Indien op verzoek van de werkgever de normale werktijd gedurende drie of meer dagen in een week wordt verschoven tussen 6.00 uur en 22.00 uur, dan zal vanaf de eerste dag, voor de uren voor 7.00 uur en na 19.00 uur een toeslag van 10% worden betaald.

6. Het verschuiven van de arbeidstijd door de werknemer in verband met acute zorgtaken is bespreekbaar. Indien werkgever en werknemer hierover niet tot overeenstemming komen, staat de mogelijkheid open tot een verzoek om een uitspraak van de dispensatiecommissie (zoals genoemd in artikel 23). Indien, op het moment dat de verschuiving van de arbeidstijd acuut noodzakelijk is, de werkgever desgevraagd nog geen toestemming heeft gegeven, heeft de werknemer het recht om de verschuiving voorlopig toch door te laten gaan. Wanneer de dispensatiecommissie naderhand beslist dat de verschuiving onterecht heeft plaatsgevonden, dient de werknemer alsnog de verloren tijd in te halen.

ARTIKEL 7 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Slechts in bijzondere gevallen en met instemming van de betrokken werknemer(s), is in afwijking op deze regel arbeid op zon- en feestdagen mogelijk. In geval van arbeid op zondag heeft een werknemer ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.

2. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag en eenmaal in de 5 jaar 5 mei, (de volgende keer is in 2025) een en ander voor zover deze dag door de Overheid als nationale feestdag wordt aangewezen.

3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, zal het schaalsalaris worden doorbetaald.

ARTIKEL 8 - VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.

2 Het aantal vakantiedagen bedraagt 27 per jaar. Dit aantal is inclusief de uren, genoemd in artikel 8A lid 2 van deze CAO (geoorloofd verzuim).
Werknemers met een normale arbeidsduur van 40 uur per week hebben, buiten de aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen genoemd in lid 7 recht op 96 snipperuren in een jaar.

3. De werknemer die geen vol vakantiejaar heeft gewerkt, dan wel korter werkt dan de normale arbeidsduur, heeft recht op de in dit artikel genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat vakantiejaar.

4a. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:
De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 2 extra vakantiedagen.
De werknemer van 61 of ouder heeft recht op 3 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.

4b. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:
Bij 25-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag.
Bij 40-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 2 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.

4c. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en geboren zijn op of na 1 januari 1957 en voor 1 januari 1964, alsmede voor werknemers die op 31 december 2006 niet onder de werkingssfeer van de CAO vielen, geldt de onderstaande regeling.

Om het werk zo lang mogelijk vol te houden, ontvangt de werknemer extra verlof voor herstel van de arbeidsinspanning. Het herstel is op de eerste plaats afhankelijk van de functiezwaarte en op de tweede plaats van de levensfase.
Het herstelverlof wordt uitgedrukt in dagen. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wat de beste invulling is (dagen, kortere werkdag of – week). Het recht op herstelverlof gaat in de maand dat de werknemer de relevante leeftijd bereikt.

Functie / leeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Productiepersoneel Meewerkend voor-lieden Toezichthouders	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5
Administratief-Leidinggevend Tekenkamerpersoneel	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3

4d. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen alsmede voor werknemers die op 31 december 2006 niet onder de werkingssfeer van de CAO vielen en geboren zijn na 1 januari 1964, geldt de onderstaande regeling.

Om het werk zo lang mogelijk vol te houden, ontvangt de werknemer extra verlof voor herstel van de arbeidsinspanning. Het herstel is op de eerste plaats afhankelijk van de functiezwaarte en op de tweede plaats van de levensfase.

Het herstelverlof wordt uitgedrukt in dagen. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wat de beste invulling is (dagen, kortere werkdag of – week). Het recht op herstelverlof gaat in de maand dat de werknemer de relevante leeftijd bereikt.

Functie / leeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Productiepersoneel Meewerkend voor-lieden Toezichthouders	0	0	0	2	3	3	4	4	5	5	5	5
Administratief-Leidinggevend Tekenkamerpersoneel	0	0	0	1	2	2	2	2	3	3	3	3

5. Voor het vaststellen van aantal vakantiedagen, respectievelijk roostervrije dagen in een vakantiejaar als genoemd in lid 4, geldt de leeftijd respectievelijk het aantal dienstjaren op de eerste dag van dat vakantiejaar.

6. Van de vakantiedagen zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten. De werknemer mag aansluitend aan de bedrijfsvakantie vijf werkdagen extra vakantie opnemen. De werkgever kan hem daartoe echter niet verplichten. Het aantal uren/dagen waarmee de vakantie van 15 werkdagen wordt uitgebreid, wordt in mindering gebracht op de in lid 2 genoemde 96 uur.
De aaneengesloten vakantie zal door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld en in de regel liggen tussen 1 juli en 1 oktober. De overblijvende snipperdagen kan de werknemer in overleg met de werkgever opnemen. Een verzoek hiertoe dient tenminste 1 week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.

7. Indien sprake is van een collectieve zomervakantie, is deze beperkt tot drie weken. Naast deze collectieve bedrijfsvakantie hebben werknemers het recht om, mits tijdig aangemeld en overlegd, minstens één week aaneengesloten vakantie op te nemen op een ander moment in het jaar. Een werknemer kan ook verzoeken om een week voorafgaand dan wel aansluitend aan de bedrijfsvakantie vrij te nemen (zodat de vakantie van 20 dagen als bedoeld in het vorige lid mogelijk wordt).

8. De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, 7 vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget.

9. Werkgever en werknemer kunnen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in artikel 7:635 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 8A - GEOORLOOFD VERZUIM

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. De werknemer heeft recht op betaald verlof zoals bepaald in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg van 16 november 2001, Staatsblad nr.567 (zie bijlage 6).

3. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor het bezoek aan een arts, tandarts of (fysio)therapeut tot ten hoogste 8 uur per jaar. Deze begrenzing van 8 uur geldt niet als er sprake is van chronische aandoeningen, bedrijfsongevallen en langdurige behandeling. Voor (fysio-)
therapeutische behandeling geldt dat deze indien mogelijk aan het begin of einde van de werkdag, of ‘s avonds, plaatsvindt.

4. De werknemer heeft vanaf de dag van overlijden van een partner of kinderen gedurende2 weken vrijaf met behoud van loon.

5. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis ingeval van overlijden van ouders en inwonende schoonouders. Een en ander geldt slechts indien de betreffende plechtigheden worden bijgewoond.

6. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon op de dag van overlijden én de dag van begrafenis (indien deze wordt bijgewoond) van de uitwonende ouders en uitwonende schoonouders.

7. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 1 dag ten behoeve en voor zover van het gaan in ondertrouw en 2 dagen bij zijn huwelijk.

8. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 2 dagen bij acute ziekenhuisopname van echtgenoot/echtgenote of kind.

9. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. (artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg)

10. Indien de werknemer gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof (artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg) en de hierbij behorende uitkering aanvraagt bij het UWV, vult de werkgever de uitkering van 70% van het UWV aan met 30% gedurende ten hoogste 5 gehele weken.

11. Voor stervensbegeleiding heeft de werknemer recht op maximaal 2 maanden onbetaald verlof.

12. Voor de toepassing van het in de leden 2, 4, 5, 6,7, 8 en 9 bepaalde worden andere duurzame samenlevingsvormen dan het huwelijk met het huwelijk gelijkgesteld, mits het bestaan van een duurzame gezamenlijke huishouding middels een fiscale werkgeversverklaring wordt aangetoond.

13. Voor de toepassing van het in de leden 4 en 6 bepaalde worden adoptiekinderen met wettige kinderen gelijkgesteld.

ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.

2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.

4. Indien het dienstverband vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

ARTIKEL 10 - FUNCTIES, NIVEAUGROEPEN EN SALARISSEN

1. Er worden 4 functiegroepen onderscheiden:
   a. Onder functiegroep I valt de werknemer, die een van de volgende werkzaamheden verricht met voldoende kennis en vaardigheid: materiaalfabricage of tongwerken maken of labiaalpijpen maken of windladen maken of mechaniek maken of meubel maken.
   b. Onder functiegroep II valt de werknemer die tenminste twee van de zes werkzaamheden verricht als onder a. genoemd, dan wel die machinaal houtbewerker is.
   c. Onder functiegroep III valt de werknemer, die daadwerkelijk leiding geeft aan de andere werknemers, als onder a. of b. bedoeld, dan wel intoneert of stemt of monteert.
   d. Daarnaast is er een aanloopschaal voor werknemers die nieuw zijn in de Orgelbouw. Deze aanloopschaal vervangt per 1 juli 2002 de huidige jeugdloonschaal. In de aanloopschaal telt alleen de leeftijd op het moment van toetreding tot de Orgelbouw. Daarna wordt in drie of vier stappen toegegroeid naar het vakvolwassen loon, conform de systematiek van bijlage 1 en 2A. Deze stappen vinden plaats op basis van ervaringsjaren.
      In de maand nadat een dienstjaar is verstreken, zal de hogere trede ingaan.

2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal als genoemd in bijlage 1. De daarin genoemde bedragen gelden als minimum. De onder a. t/m c. van het eerste lid aangeduide functies zijn beschreven in bijlage 2.

3. Werknemers die op grond van de invoering van het in 1992 ingevoerde functieclassificatie-

en salarissysteem recht hebben op een Persoonlijke Toeslag (PT) blijven deze behouden. De PT wordt verhoogd conform de in de CAO-onderhandelingen afgesproken verhogingen van de salarissen.
De werknemer behoudt derhalve de garantie van zijn oude loon, steeds verhoogd met de bij CAO overeengekomen loonsverhogingen.

4. De in lid 3 gevolgde systematiek geldt ook voor werknemers die na 1 juli 1992 in de bedrijfstak zijn ingetreden en waarmee een hoger salaris is overeengekomen dan de hoogste periodiek van de bijbehorende salarisschaal.

5. De werknemer heeft de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling en/of de ontzegging van een schaalverhoging door de werkgever bij een beroepscommissie bestaande uit een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger, eventueel aangevuld met een derde persoon, in overleg door de beide vertegenwoordigers aan te wijzen.

6. Bij promotie ontvangt de werknemer in ieder geval het naast hogere schaalbedrag van de hogere functiegroep. Na toepassing van de vorige volzin, kan de PT worden verrekend door één of meerdere periodieken toe te kennen, die uitgedrukt in geld minimaal dezelfde waarde hebben als de PT.

7. Aan de werknemer wordt elk jaar op 1 juli bij voldoende functioneren een periodiek toegekend. Bij onvoldoende functioneren vindt geen verhoging plaats.

8. De werkgever, die de werknemer de schaalverhoging onthoudt dient dit schriftelijk te motiveren.

9. Voor het toekennen van een periodiek dient de werknemer tenminste 3 maanden in dienst te zijn.

10. De werknemer ontvangt bij elke loonbetaling een specificatie daarvan.

11. Een werknemer van 55 jaar of ouder voor wie de fysieke aspecten van het werk zwaar gaan wegen, kan in overleg met zijn werkgever afspraken maken over een lichter takenpakket of andere functie. De werkgever honoreert het verzoek tot overleg. De overgang naar een ander pakket of andere functie heeft voor de werknemer van 55 jaar of ouder in dat geval geen salarisconsequenties.

ARTIKEL 10A - SALARISWIJZIGINGEN TIJDENS DE CONTRACTSDUUR

Op 1 januari 2022 worden de bedragen van de loonschalen in de cao met 3% verhoogd.
Op 1 april 2022 worden de daadwerkelijk betaalde salarissen met 1% verhoogd.
Op 1 januari 2023worden de daadwerkelijk betaalde salarissen met 0,75% verhoogd.
Op 1 juli 2023 worden de daadwerkelijk betaalde salarissen met 0,75%verhoogd.

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.

ARTIKEL 10B – LOON BIJ ARBEIDSBEPERKING

1. Is voor de werknemer vastgesteld dat hij niet het wettelijk minimumloon kan verdienen met fulltime werken, omdat de werknemer een arbeidsbeperking heeft? Maar kan de werknemer wel werken, dan geldt voor de werknemer een salarisschaal, die naast het bestaande loongebouw in de cao is opgenomen. Deze salarisschaal geldt alleen voor de volgende werknemers:
   - Wajongers
   - SW'ers op de wachtlijst, en
   - de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015.

2. Hoort u bij een van de groepen die hierboven bij 1 staat? Dan geldt voor u de volgende loonschaal:

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar	€ 1.725,00	€ 398,10	€ 79,62
20 jaar	€ 1.380,00	€ 318,50	€ 63,70
19 jaar	€ 1.035,00	€ 238,85	€ 47,77
18 jaar	€ 862,50	€ 199,05	€ 39,81
17 jaar	€ 681,40	€ 157,25	€ 31,45
16 jaar	€ 595,15	€ 137,35	€ 27,47
15 jaar	€ 517,50	€ 119,45	€ 23,89

Deze loonschaal geldt vanaf 1 januari 2022. De bedragen die u ziet, zijn de bedragen die u krijgt als u fulltime werkt.

3. Verhoogt de overheid het wettelijk minimumloon, dan verhogen wij de bedragen in deze loonschaal met hetzelfde percentage. Dit gebeurt ieder jaar op 1 januari en 1 juli.
   De loonschaal onder punt 2. Volgt niet de salarisontwikkeling van de cao.

ARTIKEL 10C PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Werkgever vergoedt eenmaal per 3 jaar een cursus met een maximum van € 750,-.

ARTIKEL 10D - VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werknemer ontvangt jaarlijks van de werkgever een bijdrage van € 50,- in de vakbondscontributie onder overlegging van een factuur. De bijdrage zal bij de salarisbetaling november plaatsvinden

ARTIKEL 11 - SCHOLING

1. Voor scholing op initiatief van de werkgever zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet bekostigd worden door de werkgever.

2. Voor scholing op initiatief van de werknemer, die direct met de bedrijfstak te maken heeft en waar een wederzijds belang van werkgever en werknemer ligt, zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet door de werkgever worden betaald.

3. Voor scholing op initiatief van de werknemer, waarbij een relatie met de orgelbranche is, zal 75% van de scholing en 75% van het verlet door de werkgever worden bekostigd.
   Als de werknemer vervolgens binnen twee jaar na de cursus ontslag neemt, betaalt hij deze 75% van de cursuskosten terug aan de werkgever en wordt het verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.
   Als de werknemer na twee, maar binnen vier jaar na de cursus ontslag neemt, dan dient hij de helft van de 75% van de cursuskosten terug te betalen aan de werkgever en wordt helft van de 75% verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.

4. Eventuele interpretatieverschillen van deze bepalingen kunnen worden voorgelegd aan dispensatie- en geschillencommissie orgelbouw, zoals genoemd in artikel 23.

ARTIKEL 12 - WERKEN BUITEN DE VESTIGINGSPLAATS

1. Waar gedurende twee of meer dagen aaneengesloten arbeid wordt verricht buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf is gevestigd, wordt voor de tijd nodig voor het begeven naar en terugkomen van die plaats tot een maximum van 2,5 uur per dag het normale uursalaris doorbetaald.
   De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur opgeteld. Voor zover meer dan 2,5 uur per dag gereisd moet worden, wordt de werknemer geacht te overnachten in de plaats waar arbeid wordt verricht.
   Een eventuele overnachting vindt plaats in hotel of pension. De kosten van logies, voeding en bijkomende kosten worden, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever. Indien de werknemer langer dan 8 uur op locatie werkzaamheden verricht, worden de kosten van voeding, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever.

2. In het geval de werkzaamheden buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf gevestigd is één dag omvatten wordt de volledige tijd, nodig voor het zich begeven naar en terugkomen van de plaats van de arbeid, volgens het normale uursalaris betaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur geteld.

3. Indien de arbeid buiten de vestigingsplaats doch binnen Nederland langer dan 1 week duurt, is de werknemer gerechtigd het weekend thuis door te brengen. De reiskosten worden door de werkgever vergoed en wel conform tarief normaal openbaar vervoer.

4. Indien de arbeid in het buitenland plaatsvindt, wordt de reisdag -inclusief eventuele wachttijden- om de buitenlandse locatie te bereiken, beschouwd als een normale werkdag.

5. Voor de werknemer die voor het bedrijf buiten de vestigingsplaats verblijft, met inbegrip van het weekend, dient de werkgever een passende inconveniëntenregeling toe te passen,

rekening houdend met wat in de bedrijfstak gebruikelijk is.

6. De kosten van noodzakelijke reisdocumenten, waaronder ook begrepen tol en tolvignetten en verzekeringen, worden vergoed door de werkgever.

ARTIKEL 12A - REISKOSTENVERGOEDINGEN

1. Werknemers ontvangen een vergoeding van de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk (woon-werk-verkeer). De vergoeding per maand bedraagt:

Aantal dagen per week	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Enkele reisafstand	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**
0 tot 5 kilometer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5 tot 10 kilometer	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
10 tot 15 kilometer	16,25	32,50	48,75	65,00	75,00
15 tot 20 kilometer	22,75	45,50	68,25	91,00	105,00
20 kilometer of meer	32,50	65,00	97,50	130,00	150,00

2.a. Indien arbeid buiten de gemeente plaatsvindt (werk-werk-verkeer), zal er een vergoeding worden gegeven door de werkgever van 0,35 euro per kilometer.

Toelichting: De eerste 19 cent wordt onbelast -netto- aan de werknemer uitbetaald.
De overige 16 cent wordt belast (bruto) aan de werknemer uitbetaald.

2.b. Wanneer gereisd wordt door meerdere werknemers, zal zoveel als mogelijk gezamenlijk, met één auto gereisd worden.

3. Indien het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer (€ 0,19) wordt verhoogd, zullen de bedragen uit de tabel van lid 1 van dit artikel verhoogd worden met een percentage gelijk aan de verhoging van het vrijgestelde kilometerbedrag. Tevens wordt dan ook de kilometervergoeding voor arbeid buiten de gemeente uit lid 2 van dit artikel verhoogd met hetzelfde bedrag als de verhoging van het fiscaal vastgestelde kilometerbedrag.

ARTIKEL 13 - GEREEDSCHAP EN WERKKLEDING

1. De werkgever verstrekt werkkleding aan de werknemer.

2. De werkgever zal het gereedschap van de werknemer tegen brand en diefstal verzekeren.

3. Voorzover het gereedschap niet door de werkgever wordt verstrekt, kan de werknemer in overleg met de werkgever het benodigde gereedschap aanschaffen en daarvoor een declaratie bij de werkgever indienen.

ARTIKEL 14 - UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werkgever is verplicht het loon van de zieke werknemer door te betalen volgens het onderstaande:
   Gedurende de eerste zes maanden van de ziekte: 100% van het loon;
   Gedurende de tweede zes maanden van de ziekte: 90% van het loon;
   Gedurende de volgende twaalf maanden van de ziekte: 75% van het loon.

2. De werknemer die in een reïntegratietraject zit ontvangt in het tweede ziektejaar loondoorbetaling tot 100% voor de uren waarop hij daadwerkelijk werkzaamheden verricht

3. Aanvullende uitkeringen in samenhang met de WAO.

   De werknemer die een uitkering krachtens de WAO ontvangt komt in aanmerking voor een uitkering vanuit het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. De hoogte van deze uitkeringen is afhankelijk van de mate van ongeschiktheid conform de indicatie van de WAO. Wilt u hier meer over weten? Neemt u dan contact op met Pensioenfonds Meubel p/a TKP: 055 522 4025 (zakelijk)/ werkgever@meubelpensioen.nl óf 055 522 4026 (deelnemers) / deelnemer@meubelpensioen.nl (op werkdagen bereikbaar van 9.00 tot 17.00 uur).

4. Uitkeringen in samenhang met de WIA

   Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en een uitkering krijgen conform de IVA, hebben recht op een aanvulling op die uitkering. De aanvulling bedraagt 5% van het dagloon. Deze regeling wordt uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Wilt u hier meer over weten? Neemt u dan contact op met Pensioenfonds Meubel p/a TKP: 055 522 4025 (zakelijk)/ werkgever@meubelpensioen.nl óf 055 522 4026 (deelnemers) / deelnemer@meubelpensioen.nl (op werkdagen bereikbaar van 9.00 tot 17.00 uur).

5. Verplichtingen van de werkgever

   Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en op 1 januari 2007 of daarna en conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80% krijgen toebedeeld, dient de werkgever een verzekering af te sluiten die voor de werknemer het inkomstenverlies beperkt tot 30% van het loon over de uren dat de werknemer niet meer werkt.
   De werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt raakt en op 1 januari 2007 of daarna conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% krijgt toebedeeld, krijgt minstens 90% van het loon doorbetaald, indien deze werknemer in dienst blijft.

ARTIKEL 15 – ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten die een uitkering garandeert ingeval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van

een ongeval van de werknemer, in of buiten arbeidstijd, overkomen.

2. De genoemde verzekering dient te voorzien in een 24-uurs dekking en het recht op een uitkering van minimaal € 61.752,80 Euro (1 januari 2022) bij overlijden of algehele invaliditeit. Bij gedeeltelijke invaliditeit gelden lagere bedragen, gerelateerd aan de mate van invaliditeit.

3. De uitkeringsbedragen worden jaarlijks, per 1 januari, geïndexeerd met de loonsverhogingen van de CAO, over de 12 maanden, voorafgaand aan 1 oktober van het voorgaande jaar.

4. De werkgever kan ter voldoening aan de in lid 1 genoemde verplichting, deel nemen aan het door het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Interieurbouw afgesloten collectieve verzekeringscontract. De van toepassing zijnde algemene voorwaarden zijn te raadplegen via: www.sociaalfondsmeubel.nl/cao/collectieve-ongevallenverzekering/

ARTIKEL 16 - ZIEKTEKOSTEN

1. De werkgever draagt structureel bij in de kosten van de aanvullende ziektekosten-verzekering die de werknemer afsluit bovenop zijn basisverzekering, mits deze aanvullende verzekering door de werknemer daadwerkelijk is afgesloten en in de polis een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen.
   De bijdrage wordt jaarlijks uitgekeerd op 1 juli.
   De bijdrage in de contractperiode is 150 euro.

2. Partijen bij deze CAO raden werknemers aan zich aanvullend te verzekeren.

ARTIKEL 17 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt is het bepaalde in artikel 7:623 en 7:674 van het Burgerlijk Wetboek van kracht. De uitvoering berust volledig bij de werkgever.

ARTIKEL 18 - PENSIOEN

Werknemers die werken bij een onderneming in de Orgelbouw bouwen pensioen op bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (pensioenfonds Meubel).
Voor al je vragen over pensioen kun je terecht bij Pensioenfonds Meubel/TKP: www.meubelpensioen.nl of op werkdagen bereikbaar van 09:00 tot 17:00 via 050 522 4025 (werkgevers)/ 050 522 4026 (deelnemers) en via werkgever@meubelpensioen.nl en deelnemer@meubelpensioen.nl. Meer informatie over pensioenen is opgenomen in bijlage 7.

ARTIKEL 19 - WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgeversbijdrage van de Vereniging van Orgelbouwers in Nederland aan de vakbonden wordt elk jaar aangepast aan de in het voorafgaande jaar plaatsgehad hebbende loonontwikkeling.

In 2022 bedraagt deze bijdrage € 24,08
In 2023 bedraagt deze bijdrage € 25,05

ARTIKEL 20 - ARBEIDSOMSTANDIGHEDENZORG

1. Voor algemene preventietaken (voorlichting over veilig werken, het bewaken van een juist gebruik van veiligheidsmiddelen, communiceren over arbeidsbeschermende maatregelen) dient elk bedrijf een preventiemedewerker aan te stellen. In bedrijven met minder dan 15 medewerkers mag deze functie door de werkgever uitgeoefend worden.

2. De werkgever zorgt dat de preventiemedewerker wordt opgeleid. Kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever.

3. Iedere werkgever moet beschikken over een eigen overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts: het basiscontract. In het basiscontract worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen. De werkgever moet zich laten bijstaan bij de uitvoering van de volgende taken: ziekteverzuimbegeleiding, toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie enevaluatie (RI&E), periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), aanstellingskeuring en toegang tot de bedrijfsarts.

4. Elk bedrijf dient te beschikken over een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Aangaande de RI&E dient overeenstemming met de Ondernemingsraad te zijn bereikt. Conform de vangnetregeling van de Arbeidsomstandighedenwet 2005 dient de RI&E getoetst te zijn door een gecertificeerde arbodienst. De preventiemedewerker geeft advies bij het opstellen van de RI&E.

5. Elke werkgever zal minimaal één keer per kalenderjaar een voorlichtingsbijeenkomst verzorgen m.b.t. de arbeidsomstandighedenzorg.

6. Werknemers worden door de werkgever in staat gesteld een eendaagse cursus “Veilig en Gezond Werken met Hout” te volgen. Dit kan op individuele basis, via een “in company”-training of op een andere, door het bedrijf te bepalen wijze.

7. De werkgever stelt de werknemer van 53 jaar en ouder in de gelegenheid om via de Arbodienst één maal per drie jaar een Periodiek Medisch Onderzoek te laten ondergaan, tenzij uit de Risico Inventarisatie en Evaluatie van het bedrijf blijkt dat de werknemer in diens functie vaker een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek moet ondergaan.
   De werkgever draagt de kosten van dit Periodiek Medisch Onderzoek. Het onderzoek zal buiten werktijd plaatsvinden.

8. Iedere werknemer die regelmatig met lood werkt heeft het recht om jaarlijks een bloedonderzoek te laten doen op kosten van de werkgever

9. De normen inzake arbeidsomstandigheden die het komende jaar in de meubelindustrie, houthandel en timmerindustrie worden afgesproken, gelden ook (voor zover van toepassing), voor de orgelbouw. Het gaat daarbij met name om normen inzake houtstof, lawaai, fysieke belasting, werkdruk en de preventiemedewerker.

10. De werkgever spant zich in om een werkplek van een jong gehandicapte werknemer te behouden dan wel daartoe de mogelijkheid te scheppen.

11. Voor werkgevers en werknemers is per 1 januari 2014 de Arbocatalogus voor de Orgelbouw van kracht (https://orgelbouwers.nl/wp-content/uploads/VON-arbocatalogus-2014.pdf). Hierin zijn alle bepalingen omtrent gezondheid, veiligheid en welzijn opgenomen die gelden in de orgelmakerijen. De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) maakt daarvan deel uit

ARTIKEL 21 - VAKBONDSACTIVITEITEN

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen.

2. De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten de werktijd contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).

3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn mogelijk is, na overleg met de werkgever contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.

4. De contactpersoon kan in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid onbetaald vrijaf te krijgen.

5. Het is de werkgever niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame persoon, die vakbondscontactpersoon is of korter dan een jaar geleden vakbondscontactpersoon is geweest, te beëindigen zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter, tenzij de betrokkene schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer deze geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin betrokkene werkzaam is. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat beëindiging geen verband houdt met de activiteiten van betrokkene als vakbondscontactpersoon. De betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig.
   De hier omschreven rechtsbescherming voor vakbondscontactpersonen is ook van toepassing op leden van (of personen die het initiatief nemen tot) een personeelsvertegenwoordiging.

6. De werkgever kan de in de voorgaande leden van dit artikel genoemde faciliteiten ten behoeve van de vakbondsactiviteiten in zijn onderneming intrekken, indien zich een geschil ontwikkelt tussen de werknemersorganisatie(s) en zijn onderneming.

7a. Het takenpakket van de vakbondscontactpersoon omvat ook het arbeidsomstandighedenterrein. Dit houdt in dat de contactpersoon betrokken wordt bij het inventariseren van de arbo-

risico's in het bedrijf, deze bespreekt met de bedrijfsleiding, dat hij maatregelen voorstelt die arbo-risico's beperken en dat hij contacten onderhoudt met onder andere werknemers, (bedrijfs)leiding en externe instanties zoals bijvoorbeeld de Arbodienst.

b. Voor het uitvoeren van deze deeltaak wordt de contactpersoon de mogelijkheid geboden zich (bij) te scholen.

8. Kaderleden van vakbonden hebben recht op onbetaald verlof om bondsvergaderingen en bondsstudiebijeenkomsten bij te wonen. Opname van dit verlof dient te geschieden na overleg met de werkgever.

ARTIKEL 22 - ANTI-DISCRIMINATIE

Partijen bij de CAO verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan een ieder ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, nationaliteit, politieke keuze, huidskleur, ras of etnische afkomst. Partijen zien er op toe, dat hun leden zich van discriminatie op dit terrein onthouden. Concrete klachten over discriminatoir gedrag zullen worden voorgelegd aan de dispensatie- en geschillencommissie (artikel 23)

ARTIKEL 23 - GESCHILLENCOMMISSIE

1. Partijen hebben een geschillencommissie. Deze commissie heeft onder meer tot doel uitspraken te doen over de interpretatie van deze CAO indien een werkgever, een werknemer of een van de bij deze CAO betrokken organisaties van werkgevers of werknemers daarom verzoeken. Deze commissie heeft tevens tot taak een uitspraak te doen over geschillen in het kader van artikel 6 lid 5 van deze CAO m.b.t. werktijdgeschillen. Ook kunnen klachten m.b.t. discriminatie aan deze commissie worden voorgelegd. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werkgeversorganisatie, een vertegenwoordiger namens de werknemersorganisaties, alsmede een onafhankelijk voorzitter.
   De commissie geeft een bindend advies, voor zowel georganiseerden als ongeorganiseerden. De gang naar de burgerlijke rechter, ter toetsing van dit advies, is te allen tijde mogelijk.
   Het adres van de commissie is: Geschillencommissie Orgelbouw, p/a V.O.N., postbus 100, 2100 AC Heemstede

2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.
   Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie Orgelbouw, p/a V.O.N., postbus 100, 2100 AC Heemstede
   De Dispensatiecommissie is gelijkelijk samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.
   Voor de behandeling van het verzoek kan de Dispensatiecommissie de kosten in rekening brengen.
   Het verzoek dient ten minste te vermelden:
   - Naam en adres van de verzoeker;
   - Ondertekening door de verzoeker;

- Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
- De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
- De dagtekening.

Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.

Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.

Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen cao-partijen als criteria hanteren:

a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;

b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze cao (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een representatieve werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.

Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

ARTIKEL 24 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023 zonder dat enige opzegging is vereist.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

Aangegeven zijn de salarissen in euro's per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

Loonschalen per 1 april 2021 (in euro per maand)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	2006,98	2210,01	2437,43
1	2079,09	2318,73	2541,73
2	2156,75	2520,65	2641,58
3	2238,84	2574,89	2745,87
4	2302,09	2600,53	2846,82
5	2376,42	2700,38	2947,78
6	2448,54	2790,25	3049,85
7	2527,30	2906,73	3149,70

Aanlooploonschalen per 1 april 2021 (in euro per maand)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1066,18	1235,92	1436,72	1670,82	1978,13
20 jaar	1245,90	1401,22	1602,03	1838,34	1978,13
21 jaar	1472,23	1569,86	1811,72	1890,48	1978,13
22 jaar en ouder	1738,49	1800,63	1852,77	1978,13	FGR I

Loonschalen per 1 april 2021 (in euro per 4 weken)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	1852,60	2040,01	2249,94
1	1919,16	2140,36	2346,21
2	1990,85	2326,75	2438,38
3	2066,63	2376,82	2534,65
4	2125,01	2400,49	2627,84
5	2193,62	2492,66	2721,03
6	2260,19	2575,61	2815,25
7	2332,89	2683,14	2907,42

Aanlooploonschalen per 1 april 2021 (in euro per 4 weken)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	984,16	1140,84	1326,21	1542,29	1825,97
20 jaar	1150,06	1293,43	1478,79	1696,93	1825,97
21 jaar	1358,98	1449,10	1672,35	1745,06	1825,97
22 jaar en ouder	1604,76	1662,12	1710,25	1825,97	FGR I

Per 1 april 2021 zijn de loonschalen verhoogd met 2,5%. Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

- **Loonschalen per 1 januari 2022**

Per 1 januari 2022 zijn de lonen van de loonschalen verhoogd met 3%. Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

Loonschalen per 1 januari 2022 (in euro per maand)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	2067,19	2276,31	2510,55
1	2141,46	2388,29	2617,98
2	2221,45	2596,27	2720,83
3	2306,01	2652,14	2828,25
4	2371,15	2678,55	2932,22
5	2447,71	2781,39	3036,21
6	2522,00	2873,96	3141,35
7	2603,12	2993,93	3244,19

Aanlooploonschalen per 1 januari 2022 (in euro per maand)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1098,17	1273,00	1479,82	1720,94	2037,47
20 jaar	1421,40	1443,26	1650,09	1893,49	2037,47
21 jaar	1776,75	1806,53	1866,07	1947,19	2037,47

Loonschalen per 1 januari 2022 (in euro per 4 weken)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	1908,18	2101,21	2317,44
1	1976,73	2204,57	2416,60
2	2050,58	2396,55	2511,53
3	2128,63	2448,12	2610,69
4	2188,76	2472,50	2706,68
5	2259,43	2567,44	2802,66
6	2328,00	2652,88	2899,71
7	2402,88	2763,63	2994,64

Aanlooploonschalen per 1 januari 2022 (in euro per 4 weken)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1013,68	1175,07	1366,00	1588,56	1880,75
20 jaar	1312,06	1332,23	1523,15	1747,84	1880,75
21 jaar	1640,08	1667,56	1722,52	1797,41	1880,75

- **Loonschalen per 1 april 2022**

Per 1 april 2022 zijn de lonen van de loonschalen verhoogd met 1%. Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

Loonschalen per 1 april 2022 (in euro per maand)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	2087,86	2299,07	2535,66
1	2162,87	2412,17	2644,16
2	2243,66	2622,23	2748,04
3	2329,07	2678,66	2856,53
4	2394,86	2705,34	2961,54
5	2472,19	2809,20	3066,57
6	2547,22	2902,70	3172,76
7	2629,15	3023,87	3276,63

Aanlooploonschalen per 1 april 2022 (in euro per maand)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1109,15	1285,73	1494,62	1738,15	2057,84
20 jaar	1435,61	1457,69	1666,59	1912,42	2057,84
21 jaar	1794,52	1824,60	1884,73	1966,66	2057,84

Loonschalen per 1 april 2022 (in euro per 4 weken)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	1927,26	2122,22	2340,61
1	1996,50	2226,62	2440,77
2	2071,09	2420,52	2536,65
3	2149,92	2472,60	2636,80
4	2210,65	2497,23	2733,75
5	2282,02	2593,11	2830,69
6	2351,28	2679,41	2928,71
7	2426,91	2791,27	3024,59

Aanlooploonschalen per 1 april 2022 (in euro per 4 weken)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1023,82	1186,82	1379,66	1604,45	1899,56
20 jaar	1325,18	1345,55	1538,38	1765,32	1899,56
21 jaar	1656,48	1684,24	1739,75	1815,38	1899,56

- **Loonschalen per 1 januari 2023**

Per 1 januari 2023 zijn de lonen van de loonschalen verhoogd met 0,75%. Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

Loonschalen per 1 januari 2023 (in euro per maand)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	2103,52	2316,31	2554,68
1	2179,09	2430,26	2663,99
2	2260,49	2641,90	2768,65
3	2346,54	2698,75	2877,95
4	2412,82	2725,63	2983,75
5	2490,73	2830,27	3089,57
6	2566,32	2924,47	3196,56
7	2648,87	3046,55	3301,20

Aanlooploonschalen per 1 januari 2023 (in euro per maand)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1117,47	1295,37	1505,83	1751,19	2073,27
20 jaar	1446,38	1468,62	1679,09	1926,76	2073,27
21 jaar	1807,98	1838,28	1898,87	1981,41	2073,27

Loonschalen per 1 januari 2023 (in euro per 4 weken)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	1941,71	2138,14	2358,16
1	2011,47	2243,32	2459,08
2	2086,62	2438,67	2555,67
3	2166,04	2491,14	2656,58
4	2227,23	2515,96	2754,25
5	2299,14	2612,56	2851,92
6	2368,91	2699,51	2950,68
7	2445,11	2812,20	3047,27

Aanlooploonschalen per 1 januari 2023 (in euro per 4 weken)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1031,50	1195,72	1390,01	1616,48	1913,81
20 jaar	1335,12	1355,64	1549,92	1778,56	1913,81
21 jaar	1668,90	1696,87	1752,80	1829,00	1913,81

- **Loonschalen per 1 juli 2023**

Per 1 juli 2023 zijn de lonen van de loonschalen verhoogd met 0,75%. Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

Loonschalen per 1 juli 2023 (in euro per maand)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	2119,30	2333,68	2573,84
1	2195,43	2448,49	2683,97
2	2277,44	2661,71	2789,41
3	2364,14	2718,99	2899,53
4	2430,92	2746,07	3006,13
5	2509,41	2851,50	3112,74
6	2585,57	2946,40	3220,53
7	2668,74	3069,40	3325,96

Aanlooploonschalen per 1 juli 2023 (in euro per maand)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1125,85	1305,09	1517,12	1764,32	2088,82
20 jaar	1457,23	1479,63	1691,68	1941,21	2088,82
21 jaar	1821,54	1852,07	1913,11	1996,27	2088,82

Loonschalen per 1 juli 2023 (in euro per 4 weken)

Functiegroep	I	II	III
Trede			
0	1956,27	2154,18	2375,85
1	2026,56	2260,14	2477,52
2	2102,27	2456,96	2574,84
3	2182,29	2509,82	2676,50
4	2243,93	2534,83	2774,91
5	2316,38	2632,15	2873,31
6	2386,68	2719,76	2972,81
7	2463,45	2833,29	3070,12

Aanlooploonschalen per 1 juli 2023 (in euro per 4 weken)

Ervaringsjaren	1	2	3	4	5
Leeftijd					
16 t/m 19 jaar	1039,24	1204,69	1400,44	1628,60	1928,16
20 jaar	1345,13	1365,81	1561,54	1791,90	1928,16
21 jaar	1681,42	1709,60	1765,95	1842,72	1928,16

BIJLAGE 2 - FUNCTIE NIVEAU

Op grond van artikel 10 wordt de werknemer aan de hand van de navolgende functiekarakteristieken ingedeeld

Machinaal houtbewerker
Levert hout volgens tekening of houtstaten af. Voert soms machinale voorbewerking uit. Kan snijgereedschappen slijpen. Stelt machines in. Voert klein onderhoud aan machines uit. Kent de veiligheidsvoorschriften. Houdt de houtvoorraden op orde, ook in administratief opzicht.

Meubelmaker
Maakt/restaureert orgelkasten, orgelbanken, pedalen en dergelijke, volgens tekening. Brengt hang- en sluitwerk aan. Selecteert het benodigde hout. Voert de machinale bewerking uit.

Mechaniek maker
Maakt/restaureert klavieren, pedalen en andere onderdelen van de toets- en registertractuur. Monteert speeltafel. Bouwt mechaniek-onderdelen in het orgel en zorgt voor goed functioneren ervan. Voert machinale houtbewerking uit.

Windladenmaker
Maakt/restaureert windladen inclusief rugstukken en vervoerstokken. Voert machinale houtbewerking uit. Heeft inzicht in klavierinrichting, dispositie, vulstemmen en de windvoering bij verboringen.

Monteur
Bouwt orgel op en maakt het intonatiegereed. Repareert en verhelpt storingen aan mechanische orgels. Voert klein soldeerwerk uit. Demonteert bestaande orgels en documenteert ze. Geeft leiding aan een klein team. Heeft inzicht in klavierindeling, dispositie, vulstemmen, orgelstijlen en het pneumatisch systeem. Kent de voorwaarden van monumentenzorg en betrekt die in de beslissingen. Is ter plekke de contactpersoon namens het bedrijf, ook in het buitenland.

Materiaalfabricage pijpenmaker
Gieten, draaien (eventueel hameren) van platen uit tin, lood, messing volgens gestelde eisen. Voorbewerkingen aanbrengen zoals verven en uitsnijden. Op orde houden van machines en voorraden grondstoffen/plaatmateriaal, ook administratief. Kennis van brandpreventie. Verricht klein onderhoud aan machines en slijpt beitels van de draaibank. Bepaalt de juiste samenstelling van het gietmengsel. Voert eenvoudig soldeerwerk uit. Werkt onder sterk wisselende temperaturen.

Pijpenmaker
Maakt/restaureert de labiaalpijpen, conform mensuurstaten, factuur en alliage. Restaureert tongwerken. Vervaardigt uit grondstoffen de hiertoe benodigde materialen. Maakt de pijpen-intonatie gereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Inzicht in geluidsvoortbrenging van labiaalpijpen.

Tongwerkmaker
Maakt/restaureert tongwerken, volgens mensuurstaten, factuur en alliage-opgave. Vervaardigt de hiertoe benodigde materialen uit de grondstoffen. Maakt de tongwerken intonatiegereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Maakt kelen met de bijbehorende tongen en beleg. Giet en bewerkt loden koppen, maakt stevels. Bewerkt hout. Heeft inzicht in de geluidsvoort-brenging van tongpijpen. Monteert de onderdelen tot compleet tongwerk.

Orgelstemmer
Stemt pijporgels en controleert de stemming. Rapporteert over de toestand van het orgel. Verricht zelfstandig kleine reparaties op grond van allround vaardigheden in hout- of metaalbewerking. Corrigeert storende intonatiegebreken. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

Intonateur
Intoneert en stemt orgels af. Houdt rekening met artistieke en technische voorwaarden. Verricht werkzaamheden op het gebied van hout- en metaalbewerking. Stemt zonodig het orgel. Rapporteert storingen en gebreken. Heeft kennis van het klankbeeld van historische orgels en heeft inzicht in de samenhang tussen klankbeeld, dispositie en literatuur. Controleert de intonatie en stemming. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

BIJLAGE 2A - OPLEIDINGS- EN ERVARINGSFASEN IN DE AANLOOPSCHAAL

Sinds 1 juli 2002 is een aanloopschaal van kracht voor aankomende orgelbouwers en werknemers die nieuw zijn in de branche. Deze schaal (zie bijlage 1) kent maximaal 5 ervaringsjaren, waarin via maximaal 4 stappen het normale functieloon bereikt wordt.
In het onderstaande schema is aangegeven via welke opleiding en ervaringen deze jaren doorlopen worden.

	inloopjaar	**1e leerjaar**	**2e leerjaar**	**3e leerjaar**
Kennis en onderhoud gereedschap en machines	**Algemene kennis van toepasbaarheid en veiligheids-voorschriften**	**Messen en beitels slijpen. Instellen hand-gereedschap.**	**Zagen en beitels verwisselen. Algemeen onderhoud en instellen machines. Elektrisch hand-gereedschap instellen en bedienen.**	
Materiaalkennis	**Houtstek onderhouden**	**Algemene houtkennis beheersen, houtsoorten herkennen en benoemen.**		
Houtbewerking	**Gebruik van handgereedschap, meet – en aftekengereedschap**	**Hand- en machine-boren. Maken van tradi-tionele houtverbindingen**	**Maken van kast-delen en mechaniek onderdelen.**	**Maken en monteren orgelkast, en samenstellen van mechaniekdelen.**
Metaal-bewerking		**Algemene materiaalkennis metalen. Meet, zaag, vijl, boor en buigbewerkingen. Draadsnijden.**		
Lijmen/ oppervlaktebe-handeling	**Lijmsoorten kennen**	**Lijmsoorten toepassen.**	**Oppervlakte behandelingen uitvoeren (beits, lak, was)**	
Kennis over het orgel	**Algemene werking van het orgel kennen en interesse stimuleren**	**Belangrijke onderdelen van het orgel kunnen benoemen en de functie ervan kennen.**	**Kennis van verschillende traktuursystemen**	**Kennis van verschillende stijlen**
Wind-voorziening			**Maken van houtwerk voor motorkist, keil- en**	**Beleren van balgen.**

			magazijnbalg, rolgordijn, drosselklep	**Aanleggen van kanalen.**
Windladen		**Ladensystemen kennen.**	**Delen windladen maken, ventielen, roosters.**	**Aftekenen, cancellenraam, slepen, stokken maken. Montage windladen.**
Houten pijpen	**Sorteren en schoonmaken**	**Kennis constructie houten pijpen.**	**Herstellen houten pijpen.**	**Maken houten pijpen.**
Of				
Metalen pijpen	**Hulp bij gieten.**	**Schoonmaken, wassen, poetsen. Materiaalkennis. Voeten aandraaien. Kloppen, schilderen, fasen. Platen gieten.**	**Kleine herstelwerkzaamheden. Kennis metalen pijpconstructie. Uitsnijden. Ronderen. Aftekenen en intrekken labia. Metaal op dikte schaven.**	**Onderscheid van register soorten, Bouwwijze en legeringen herkennen. Basiskennis intonatie, opsnijden t.b.v. voorintonatie, steminrichtingen. Basiskennis solderen verschillende legeringen.**
Montage werkplaats			**Kennis van opbouw kast en speeltafel en stellingwerk. Inbouwen windladen, traktuur en windvoorziening.**	**Opbouw orgel en inbouw orgeldelen.**
Stemmen	**Stemhulp.**		**Kennis van stemmen en stemsystemen.**	**Tongwerken stemmen. Stemtechniek labialen.**
Intoneren				**Onderscheiden van registersoorten en kennis van bouwwijze pijpwerk.**
Onderhoud + reparatie				**Kennis van dé- en hermontage. Verpakken, opslag, transport van pijpen en andere orgelonderdelen.**

BIJLAGE 3 – VEILIGHEID

Onverlet latend wat staat in de Arbocatalogus voor de Orgelbouw wordt gewezen op de veiligheidschecklist voor de orgelmakerijen. Doel hiervan is om te komen tot een beter besef van de risico's en meer oog voor veilig werken op locatie. De checklist kan natuurlijk ook gebruikt worden voor veilig werken in de werkplaats.

De checklist is enerzijds bestemd voor de werkgever of de orgelmaker die het werk opneemt, omdat de maatregelen en kosten die uit de check op de veiligheid voortvloeien moeten kunnen worden meegenomen in de offerte.
Hij zal bij het gebruik van de checklist zich een beeld vormen van de mogelijke gevaren in bij de werkzaamheden in het orgel, of, bij transport naar de orgelmakerij, bij de demontage en later de montage.

Aan de andere kant is de checklist bestemd voor de werknemer op locatie, om daarmee de risico's en de noodzaak van nader te nemen maatregelen te kunnen inschatten. De omstandigheden kunnen immers ten opzichte van het offertestadium veranderd zijn. Ook is het nodig om de genomen maatregelen te controleren voor de aanvang van de werkzaamheden.
De afweging van kosten versus tijd zal steeds moeten worden gemaakt ten gunste van de veiligheid van de ter plaatse werkzame personen. Dit betekent dat er soms sprake zal zijn van meer opties: korte klus of langer werk met bijpassende maatregelen.

Indien uit de checklist volgt dat er iets niet veilig is, dient er actie te worden ondernomen. Al bij het nalopen van de checklist in het offertestadium kunnen er met de opdrachtgever afspraken gemaakt worden of de maatregelen door de orgelmakerij of door de opdrachtgever wordt getroffen. Breekwerk, elektra en steigerwerk, aanpassing van vloeren en trappen zijn zaken die buiten de offerte liggen en voor rekening en risico van de opdrachtgever worden uitgevoerd door derden. Wel zal de orgelmaker doorgaans specificeren wat gedaan moet worden en hoe. Bovendien zal ook door de orgelmaker ter plekke gecontroleerd moeten worden wat gedaan is en of dit goed is gebeurd.

De orgelmaker is ter plekke verantwoordelijk voor een schone werkomgeving, vrij van los materiaal en losse snoeren. Een EHBO-doos en brandblusser dienen aanwezig te zijn. Orgelmakers die alleen werken doen er goed aan om een mobiele telefoon op zak te hebben om in geval van nood hulp in te roepen.
En natuurlijk dienen de werkgever, uitvoerder en werknemer op de hoogte te zijn van de nieuwste veiligheidsmiddelen.

Aandachtspunten veiligheid bij opname				
	Ja	**Nee**	**Actie bedrijf**	**Actie opdrachtgever**
Bereikbaarheid orgelgalerij				
Vrije ruimte rond orgel, mogelijkheid tot opslag materialen				
Stabiliteit vloeren e.d. rond orgel, noodzaak bouwkundige aanpassingen				
Toegankelijkheid en stabiliteit in het orgel, kastconstructie				
Elektrische voorzieningen				
Verlichting werkomgeving				
Brandveiligheid				
Noodzaak steigermateriaal, klimmateriaal, hijsmateriaal				

CHECKLIST VEILIGHEID

Deze checklist is te hanteren bij inspectie en opname van noodzakelijke werkzaamheden, bij de voorbereiding van de feitelijke werkzaamheden en bij aanvang van het eigenlijke werk.

Veiligheid algemeen				
	Ja	**Nee**	**Actie bedrijf**	**Actie opdrachtgever**
Is de locatie, in het algemeen, veilig?				
Is het veilig om alleen te werken?				
Wordt er tegelijk met derden gewerkt?				
Zo ja, wie coördineert de veiligheid op de werkplek?				
Is er door werkzaamheden een groter brandgevaar?				
Zijn er blusmiddelen aanwezig?				
Is het klimaat verantwoord om in te werken?				
Als er alleen gewerkt wordt, is dan de aanmelding en afmelding geregeld?				

Veiligheid op de werkplek				
	Ja	**Nee**	**Actie bedrijf**	**actie opdrachtgever**
Is de opgang naar het orgel veilig?				
Zijn de vloeren om het orgel veilig?				
Zijn er loopvloeren in of achter het orgel?				
Is de omgeving van het orgel schoon (geen obstakels) en zijn materialen goed opgeslagen?				
Is er verlichting bij het orgel?				
Voldoet de elektriciteit aan alle eisen?				
Is bij werk aan de elektrische installatie de spanning er af te halen?				
Is er gevaar voor vallende materialen?				

Veilig werken op hoogte				
	Ja	**Nee**	**Actie bedrijf**	**Actie opdrachtgever**
Is er sprake van een gesloten balustrade?				
Is het nodig gebruik te maken van een vangnet of andere valbeveiliging?				
Voldoet de lift aan alle geldende normen?				
Voldoen ladders die gebruikt worden aan alle geldende normen?				
Is de steiger die gebruikt wordt veilig en stabiel?				
Is de steiger opgebouwd door een daartoe gecertificeerd bedrijf/persoon?				

Veiligheid van het materieel				
	Ja	**Nee**	**Actie bedrijf**	**Actie opdrachtgever**
Is de takel die gebruikt wordt veilig?				
Kan de takel goed geborgd worden?				

Zijn te touwen en sjorbanden die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				
Zijn de kettingen die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				

BIJLAGE 4 - PROTOCOLLEN

PROTOCOL MEDEZEGGENSCHAP

Werkgevers zullen de instelling van een PVT te bevorderen. Waar dit niet kan slagen zal i.s.m. de werknemersorganisaties naar nadere oplossingen worden gezocht.

PROTOCOL MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ONDERSTEUNING

De werkgever zal een initiatief van werknemers om op basis van vrijwilligheid bij een orgelproject te helpen ter ondersteuning van de lokale gemeenschap in het buitenland steun geven, indien duidelijk is dat zonder deze ondersteuning dit orgelproject niet mogelijk zou zijn.

BIJLAGE 5 - INFORMATIE OVER WERKEN MET LOOD

In 1995 is onderzoek gedaan naar het langdurig werken met lage loodbelasting in de branche. De belangrijkste aanbevelingen uit dit onderzoek zijn:

1. Voorlichting
Gezien het feit dat niet het gieten, maar de overige taken met lage lucht/loodbelasting het meeste bijdragen aan de interne loodbelasting is het van belang goede voorlichting over het gebruik van lood en zijn risico’s te verzorgen (loodbesluit, actieniveau 1).

2, Niet eten, drinken of roken op de werkplek
Er dient te worden toegezien dat er op de werkplek niet gegeten, gerookt of gedronken wordt en dat het finger-shunteffect wordt vermeden (Loodbesluit actieniveau I).

3. Medisch (bloed-) onderzoek
Alle orgelpijpmakers moeten in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan een medisch onderzoek. Overigens is in deze CAO (artikel 20) bepaald dat iedere werknemer die regelmatig met lood werkt het recht heeft om jaarlijks een bloedonderzoek te laten doen, op kosten van de werkgever.

4. Overige aanwijzingen
Het is verstandig om droog schuren bij bewerken van de orgelpijp te vervangen door nat schuren, om te poetsen met schone lappen, om pijpvoeten te lakken voor het aanblazen en rouleren van taken toe te passen teneinde de duur van het gieten laag te houden.

BIJLAGE 6 – Wet ARBEID EN ZORG

Artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
d. de uitoefening van het actief kiesrecht.

2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg;
d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet arbeid en Zorg.

Artikel 4:2. Geboorteverlof
1 Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

2 Indien de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd voordat het geboorteverlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen, met inachtneming van dit hoofdstuk.

3 Indien de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd, is de werkgever verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer aanspraak heeft.

Artikel 4:2a. Aanvullend geboorteverlof
1 Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon.

2 Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.

3 Artikel 4:2, tweede en derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2b. Recht op en hoogte van de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof
1 Op aanvraag van een werknemer als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a, een uitkering aan die werknemer.

2 De uitkering wordt over ten hoogste vijf gehele weken verstrekt.

3 De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon van de in het eerste lid bedoelde werknemer, doch ten hoogste 70% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

Artikel 5:1 Kortdurend Zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

BIJLAGE 7 INFORMATIE OVER PENSIOENEN

Werknemers die werken bij een onderneming in de Meubelindustrie en Interieurbouw bouwen pensioen op bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (pensioenfonds Meubel).
De pensioenregeling is een middelloonregeling. Je pensioen wordt berekend over het loon dat je gemiddeld hebt verdiend in de tijd die je in onze sector werkt. Als je met pensioen gaat krijg je van Pensioenfonds Meubel levenslang een pensioenuitkering.

Voor al je vragen over pensioen kun je terecht bij Pensioenfonds Meubel/TKP: www.meubelpensioen.nl of op werkdagen bereikbaar van 09:00 tot 17:00 via 050 522 4025 (werkgevers)/ 050 522 4026 (deelnemers) en via werkgever@meubelpensioen.nl en deelnemer@meubelpensioen.nl

Hieronder staan de belangrijkste gegevens over de pensioenregeling in 2022:

Pensioenpremie
De verschuldigde premie in 2022 bedraagt 26,3%. van de pensioengrondslag van de deelnemer. Hiervan betaalt je werkgever de helft.

Pensioenleeftijd 68 jaar
De pensioenrichtleeftijd bij ons fonds is 68 jaar. De nieuwe pensioenleeftijd geldt voor iedereen die bij ons pensioen opbouwt of heeft opgebouwd. Je bent niet verplicht om tot 68 jaar te werken: je kunt nog steeds eerder of later met pensioen.

Opbouwpercentage
Je bouwt jaarlijks 1,67% ouderdomspensioen op over de pensioengrondslag. In 2020 was dit 1,72%.

Pensioengevend loon
Het pensioengevend loon is het loon dat wordt meegeteld voor de berekening van je pensioen. Onder pensioengevend loon verstaan we het overeengekomen vaste loon, daartoe behoort ook het vakantiegeld, de ploegentoeslag en de overwerkvergoeding van het afgelopen kalenderjaar.

Franchise
Omdat je later ook AOW via de overheid ontvangt, wordt niet over je hele pensioengevend loon pensioen opgebouwd. Er wordt een bedrag van afgetrokken: de franchise. Dit is een vast bedrag dat elk jaar opnieuw wordt vastgesteld. In 2022 is de franchise € € 14.913.

Maximum pensioengevend salaris
Je bouwt pensioen op over je loon tot het maximum pensioengevend loon. In 2022 is dit € 63.554,-. Neem je deel aan de excedentregeling, dan kun je ook pensioen opbouwen boven dit bedrag.

Compensatie pensioenopbouw 58+ (dag minder werken)/ 80/90/100-regeling
Als je binnen 10 jaar de pensioenrichtleeftijd (thans 58 jaar) bereikt en minder gaat werken en dit door middel van onbetaald verlof wilt realiseren, dan kun je een compensatie krijgen voor voortzetting van je pensioenopbouw. In geval van onbetaald verlof is de compensatie met ingang van 1 januari 2021 maximaal 20% van de jaarpremie die bij je laatste pensioengevende loon, voorafgaand aan het onbetaalde verlof, hoorde.

Eerder of later met pensioen
Wil je eerder stoppen met werken? Of juist langer doorwerken? Je kunt vanaf vijf jaar voor je AOW-leeftijd met pensioen. En je kunt het pensioen uitstellen tot uiterlijk 70 jaar. Je moet dan wel in de meubelbranche blijven werken. Eerder of later met pensioen gaan heeft wel gevolgen voor de hoogte van je pensioen.

Deeltijdpensioen
Ga je bijna met pensioen maar wil je niet meteen stoppen met werken? Dan kun je kiezen voor deeltijdpensioen. Je gaat dan bijvoorbeeld 1 dag met pensioen. En de andere 4 dagen blijf je werken. Voor de dag dat je met pensioen gaat, krijg je een pensioenuitkering. Voor de dagen dat je nog werkt, bouw je nog pensioen op.

Pensioen uitruilen
Als je met pensioen gaat, kun je er ook voor kiezen om het ouderdomspensioen en het partnerpensioen onderling uit te ruilen. Je kunt deze keuze maar één keer maken (als je met pensioen gaat). Je kunt deze keuze niet meer ongedaan maken.

Hoger of lager pensioen
Je kunt de hoogte van je pensioenuitkering aanpassen. Wil je beginnen met een hoger pensioen? Dat kan, maar dat betekent wel dat je later een lager ouderdomspensioen krijgt. Je kunt deze keuze maar één keer maken (als je met pensioen gaat). Je maakt deze keuze voor vijf of tien jaar.

Meer regelingen
Het pensioenfonds kent ook regelingen die een voorziening bieden in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof en meer.

Als je precies wilt weten welke regelingen er zijn en waar je aan toe bent, kijk dan op www.meubelpensioen.nl en log in met je DigiD.

BIJLAGE 8 - BELANGRIJKE ADRESSEN

Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (V.O.N.)
Postbus 100
2100 AC Heemstede
Telefoon: 023 – 515 8800
e-mail: info@orgelbouwers.nl
internet: www.orgelbouwers.nl

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
telefoon: 030-7511007
e-mail: info@cnvvakmensen.nl
Internet**:** www.cnvvakmensen.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds
voor de Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven (Bpf-Meubel)
p/a TKP
Postbus 41160
9701 CD Groningen
Maandag t/m vrijdag 09:00 uur tot 17:00 uur:
Deelnemers: (050) 522 40 26/ Zakelijk: (050) 522 40 25
deelnemer@meubelpensioen.nl/ werkgever@meubelpensioen.nl