

**ONDERHANDELAARSRESULTAAT
CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL 2017-2018**

22 januari 2018

De ondergetekenden, optredend namens:

Omroepwerkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep, hierna de NPO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.2, tweede lid sub g Mediawet 2008, mede handelend in naam van de instellingen die zendtijd hebben gekregen voor landelijke omroep;
2. Stichting Regionale Publieke Omroep, hierna RPO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.60a lid 3 sub c Mediawet 2008, mede handelend in naam van de regionale publieke media-instellingen; (zie verder lijst)

enerzijds en

Werknemersorganisaties:

1. FNV Media & Cultuur, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht;
2. CNV Vakmensen, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht;
3. Nederlandse Vereniging van Journalisten, NVJ gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam,

anderzijds

In overweging nemende dat:

- de looptijd van de huidige CAO voor het Omroep personeel is verstreken op 31 december 2016;
- deze CAO met inachtneming van artikel 19 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten is verlengd voor de duur van één jaar.

komen het volgende overeen:

tussen partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde is overeenstemming bereikt om de per 31 december 2016 geëindigde en vervolgens stilzwijgend verlengde CAO voor het Omroep personeel te verlengen met een looptijd van 24 maanden, aldus ingaande op 1 januari 2017 en eindigend op 31 december 2018 met inachtneming van de navolgende wijzigingen:

1. Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 januari 2017 en derhalve eindigend op 31 december 2018.

2. Salarismaatregelen

- Teneinde met terugwerkende kracht uitbetalingen te doen die materieel zo veel als mogelijk is tegemoet komen aan de situatie dat de salarissen op 1 januari 2017 structureel verhoogd worden met een percentage van 1,4%, worden de volgende betalingen gedaan:

- aan werknemers in dienst op 31 december 2017 wordt uiterlijk in maart 2018 1,4% uitgekeerd van het in 2017 verdiende bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering exclusief variabele toeslagen.
 - Uiterlijk met de salarisbetaling maart 2018 vindt nabetaling plaats van 1,4% over het salaris januari en (eventueel) februari 2018;
 - Uiterlijk met ingang van 1 maart 2018 is deze percentuele verhoging in de salarisbetalingen verwerkt en wordt de salaristabel bedoeld in artikel 13 CAO verhoogd met 1,4%.
- Met ingang van 1 juli 2018 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroep personeel verhoogd met 1,5 %.

3. **Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)/Generatiepact**

De CAO Regeling Partiële Terugtrekking Ouderen (artikel 7 CAO) wordt uitgebreid. Met ingang van 1 januari 2018 worden werknemers vanaf tien jaar¹ voor de geldende AOW-leeftijd in de gelegenheid gesteld hun dienstverband te reduceren met maximaal 20%. De werkgever vult het nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

De door het gebruik van de PTO vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet.

Als sprake is van herbezetting dan wordt dit aldus vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

4. **Omroepintermediair**

Partijen delen het uitgangspunt dat het van belang is vraag naar en aanbod van medewerkers (vooral met een tijdelijke aanstelling) optimaal bij elkaar te brengen. Teneinde dit te realiseren zijn partijen overeengekomen het Werkstation naast de bestaande taak mobiliteit van werknemers te bevorderen door middel van educatie, tevens te belasten met het bij elkaar brengen van omroepwerknemers, waarvan de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet worden verlengd en omroepwerkgevers die vacatures open hebben staan.

Teneinde deze bemiddeling tot stand te brengen wordt er een omroepintermediair aangesteld.

De kosten van de omroepintermediair worden gefinancierd uit het budget van het AWO-fonds. Het bestuur van het AWO-fonds zal de werving en selectie van de omroepintercedent op zich nemen en de feitelijk invulling van deze functie door middel van een in nauw overleg met de omroepintermediair te produceren beleidsplan nader bepalen, daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Omroepwerkgevers stellen de omroepintermediair op een zo vroeg mogelijk moment in kennis van al hun vacatures;
- Werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen zich vanaf vier maanden voor het verstrijken van de looptijd van hun contract melden bij de omroepintermediair met een verzoek actief voor hen te bemiddelen naar een andere passende functie bij een bij deze CAO aangesloten omroepwerkgever.

¹ *Maximaal fiscaal vastgesteld periode*

- De bemiddelingstermijn bedraagt maximaal acht maanden en eindigt vier maanden na het einde van het dienstverband van de werknemer bij zijn eigen/vorige omroepwerkgever.
- Gedurende de bemiddelingsperiode heeft de werknemer toegang tot alle faciliteiten van het Werkstation. De omroepintermediair en de werknemer bespreken de mogelijkheid van het volgen van een (korte) opleiding via het Werkstation

Financiering

Budget AWO ter hoogte van € 325.000 inzake restant reservering Commissie Pensioenreparatie.

Dit bedrag is afkomstig uit het budget voor stage- en werkervaring. Tussen 2011 – 2014 is vier keer 250K bestemd voor pensioenreparatie. Dit bedrag dient in principe terug te vloeien naar dit budget maar wordt door partijen bij deze herbestemd.

Looptijd regeling en evaluatie

De Omroepintermediair zal voor twee jaar worden aangesteld. Na de aanstelling van de omroepintermediair zal er een evaluatie plaatsvinden, waarbij met name het effect van de instelling van een omroepintermediair op het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke functies. Partijen bij deze CAO dienen een gezamenlijk besluit te nemen over verlenging van deze regeling en daar ook opnieuw de noodzakelijke financiering voor te vinden.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**

5. Aanpassen grondslag berekenen periodiekpercentages

Vanaf 1 februari 2018 worden de periodiekpercentages berekend aan de hand van het feitelijk salaris van de werknemer.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**

6. Gelijk bruto maandinkomen uitzendkrachten en payroll-medewerkers/Paritaire werkgroep

Teneinde het uitgangspunt te benadrukken, dat uitzendkrachten en payroll-medewerkers in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen dienen te ontvangen als werknemers in dienst wordt artikel 13 lid 6 geherformuleerd.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

Een paritaire werkgroep zal eens per zes maanden de toepassing van artikel 13 lid 6 CAO door werkgevers evalueren. Deze werkgroep zal zich voorts gaan buigen over het formuleren van een definitie van het begrip "uurloon", welke opgenomen zal worden in de CAO.

Samenstelling: maximaal drie leden aan te wijzen door werkgevers en maximaal drie leden aan te wijzen door werknemersorganisaties.

7. Reparatie derde WW-jaar

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd. Onder de voorwaarde dat de achterban van de werknemersorganisaties instemt, zijn partijen overeengekomen dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van april 2013.

Partijen zullen in dat geval de te maken afspraken hieromtrent vastleggen in een overeenkomst en hiervoor de modelovereenkomst van de Stichting voor de Arbeid gebruiken. Voorts zullen partijen zich voor 15 maart 2018 aansluiten bij een verzamel-cao.

De hoogte en duur van de wettelijke WW- en WGA loongerelateerde uitkering, zoals deze van toepassing waren voor 1 januari 2016 zullen hiermee vanaf het moment dat deze afspraak gerealiseerd is van toepassing zijn op werknemer die na realisatie van deze afspraak uitkeringsgerechtigd worden. De regeling is evenwel niet met terugwerkende kracht van toepassing op (voormalig) werknemers die voor de totstandkoming van deze regeling uitkeringsgerechtigd zijn geworden.

8. Vergoeding scholing leden redactieraad

Partijen zijn overeengekomen dat werkgevers leden van redactieraden in de gelegenheid dienen te stellen zich te laten scholen. Hiertoe wordt een niveau 2 regeling als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO opgenomen in de CAO. Hiermee is afwijking van de regeling op organisatieniveau mogelijk in overleg met de eigen Ondernemingsraad.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

9. Budget voor loopbaantrajecten (artikel 35 CAO)

Partijen zijn overeengekomen, dat werknemers de op grond van artikel 35 CAO jaarlijks gereserveerde gelden t.b.v. loopbaantrajecten ook kunnen besteden aan andere ontwikkelactiviteiten zoals opleiding- en coachingsactiviteiten. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen dit budget ook aanwenden voor financieel advies met het oog op een mogelijke keuze voor deelname aan de PTO-regeling of een vervroegde pensionering.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

10. Gelijktrekken vakantie-uren medewerkers ingedeeld in salarisklasse A tot en met F en salarisklasse G en hoger.

Met ingang van 1 januari 2018 verwerft iedere werknemer ongeacht de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld (op fulltime basis) in een kalenderjaar 144 wettelijke en 56 bovenwettelijke vakantie-uren.

In verband hiermee vervalt de drempel van 36 uur uit artikel 25 lid 3 (verrekening jaarennorm) en de drempel van 36 uur in artikel 31 tweede lid, derde bullet (NRD).

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

Compensatie medewerkers salarisklasse G en hoger

Aan medewerkers ingedeeld in salarisklasse G en hoger wordt ongeacht de omvang van hun dienstverband uiterlijk in maart 2018 ter compensatie van het inleveren van 8.8 bovenwettelijke vakantie-uren een eenmalige uitkering verstrekt ter hoogte van € 500,- bruto.

11. Vervallen vakantie-uren

Partijen zijn overeengekomen dat er in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:640a BW met ingang van 1 januari 2018 de wettelijk minimale vervalttermijn van zes maanden zal gaan gelden ten aanzien van de wettelijke vakantierechten. Ten aanzien van de bovenwettelijke vakantierechten, blijft een vervalttermijn van vijf jaar gelden. De werkgever is gehouden de werknemer er tijdig op te wijzen dat zijn wettelijke vakantierechten dreigen te vervallen.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 1**.

12. Paritaire werkgroep inzake Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

Partijen spreken af dat een paritaire werkgroep de opdracht krijgt:

- te onderzoeken of er behoefte en draagvlak bij werkgevers en werknemers aanwezig is voor introductie in de CAO voor het Omroep personeel van een

regeling betreffende het toekennen aan werknemers van een persoonlijk keuzebudget (PKB).

Indien dit het geval is, zal de werkgroep:

- aanbevelingen doen over de opbouw van het budget en de doelen waaraan het budget besteed kan worden. Hierbij wordt nader onderzoek gedaan naar de fiscale context van introductie van een PKB, zoals mogelijke effecten op de werkkostenregeling en toeslagen uit de Wet op de Inkomstenbelasting en mogelijke effecten op sociale verzekeringen en pensioenopbouw.

Samenstelling: drie leden aan te wijzen door werkgevers en drie leden aan te wijzen door werknemersorganisaties.

13. Paritaire werkgroep Code ZZP'ers

Een paritaire werkgroep zal zich buigen over de totstandkoming van een code die handreikingen biedt voor uitgangspunten die kunnen gelden in relatie tot de inzet van ZZP'ers binnen de publieke omroep. De relevante elementen uit het regeerakkoord Kabinet Rutte 3 over dit onderwerp zullen hierbij betrokken worden.

Omroepen leveren desgevraagd en voor zover mogelijk door de werkgroep gevraagde informatie aan.

Samenstelling: drie leden aan te wijzen door werkgevers en drie leden aan te wijzen door werknemersorganisaties.

14. Beloning jeugdigen

Partijen zijn overeengekomen artikel 14 CAO inzake de beloning jeugdigen, waaronder de voor medewerkers jonger dan 21 jaar geldende jeugdstaffel te schrappen.

15. Technische/tekstuele wijzigingen CAO

Partijen zijn overeengekomen om een aantal technische/tekstuele wijzigingen in de cao door te voeren.

Voor technische en tekstuele wijzigingen van de CAO wordt verwezen naar **bijlage 2**.

16. Salaristabel

De aangepaste salaristabellen zijn als **bijlage 3** bij dit protocol gevoegd en zullen als bijlage III worden opgenomen in de CAO voor het Omroeppersoneel.

Aldus als onderhandelaarsresultaat overeengekomen door werkgevers en werknemersorganisaties op dinsdag 22 december 2017

Namens de gezamenlijke werkgevers

Namens de gezamenlijke werknemersorganisaties

Gerard Schuiteman, RPO
Voorzitter werkgeversdelegatie

Martin Kothman, FNV Media & Cultuur

Wais Shirbaz, NVJ

Sandra Hendriks, CNV Vakmensen

Bijlage 1: Tekstuele wijzigingen ten gevolge van gemaakte afspraken

Artikel 7 CAO (deeltijd arbeidsovereenkomst en partiele terugtreding ouderen, PTO)

Het tweede lid van artikel 7 CAO wordt vanwege uitbreiding van de PTO-regeling van 11% tot 20% reductie geherformuleerd en komt te luiden als volgt:

2. Vanaf tien jaar² voor de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van de Regeling Partiële Terugtreding Ouderen. Tot een reductie van 20% omvang van het dienstverband vult de werkgever het nieuwe salaris van de werknemer met 50% aan van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De pensioenopbouw wordt indien en voor zover fiscaal gefaciliteerd voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Aan deelname van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers kunnen gebruik maken van deze regeling na een dienstverband van tenminste vijf jaar;
- De tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur per week dient gedurende de vijf jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling niet gewijzigd te zijn. Deze voorwaarde geldt niet indien binnen vijf jaar voorafgaand aan een (nieuw) verzoek om toepassing van deze regeling een eerdere reductie van het dienstverband op basis van deze regeling heeft plaatsgevonden.
- De reductie van het dienstverband kan niet resulteren in een dienstverband van minder dan 50% van een fulltime dienstverband.
- De werkgever is niet langer gehouden zorg te dragen voor het voortzetten van de pensioenopbouw op het niveau van de overeengekomen arbeidsduur voor deelname aan de regeling indien een wijziging of aanpassing van de fiscale regelgeving of het opschuiven van de AOW-leeftijd, dit niet (langer) faciliteert.

Er wordt een nieuw lid 4 toegevoegd met de volgende inhoud;

5. De door het gebruik van de PTO vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet. Als sprake is van herbezetting dan wordt dit aldus vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Nieuw **artikel 50** (Omroepintermediar).

Er wordt een nieuw artikel 50 geïntroduceerd luidende als volgt:

1. Werknemers (vooral) werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen zich vanaf vier maanden voor het verstrijken van de looptijd van hun contract melden bij de omroepintermediar met een verzoek actief voor hen te bemiddelen naar een andere passende functie bij een bij deze CAO aangesloten omroepwerkgever.
2. De bemiddelingstermijn bedraagt maximaal acht maanden en eindigt vier maanden na het einde van het dienstverband van de werknemer bij zijn eigen/vorige omroepwerkgever.
3. Gedurende de bemiddelingsperiode heeft de werknemer toegang tot alle faciliteiten van het Werkstation. De omroepintermediar en de werknemer bespreken de mogelijkheid van het volgen van een (korte) opleiding via het Werkstation.

² maximaal vastgestelde periode voor voortzetting pensioenopbouw

Noot: de regeling omroepintermediair geldt gedurende een proefperiode van twee jaar na aanstelling (medio 2018). Indien deze regeling daarna niet wordt voortgezet vervalt artikel 50 van deze CAO

Artikel 13 zesde lid CAO (salarisvaststelling) wordt geherformuleerd en komt te luiden als volgt:

- a. Uitzendkrachten en payroll-medewerkers ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris plus vakantietoeslag en decemberuitkering) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.
- b. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
 - a) het naar tijdruimte vastgestelde loon
 - b) deeltijdfactor (fulltime factor = 36 uur per week);
 - c) vaste toeslagen (NRD, bereikbaarheidsdienst e.d.);
 - d) trendmatige loonstijging(en);
 - e) periodieke loonstijgingen.
- c. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht en payroll medewerker die in dienst is van het uitzendbureau/payrollbedrijf mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.
- d. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage VI bij de CAO) van het uitzendbureau of het payrollbedrijf ervan vergewissen dat de sub a en sub b bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau/payrollbedrijf worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zetten uitzendkracht of payroll medewerker.

BIJLAGE VI bij deze CAO komt te luiden als volgt:

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Doel

Middels deze verklaring willen cao-partijen uitzendkrachten en payrollmedewerkers die via een uitzendbureau/payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever die valt onder de CAO voor het Omroep personeel de zekerheid geven dat zij conform artikel 13 lid 6 cao in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen ontvangen als werknemers, die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze cao van toepassing is.

Verklaring werkgever

De werkgever is verplicht om artikel 13 lid 6 van de cao strikt na te komen en verklaart hierbij de juiste gegevens aan het uitzendbureau/payrollbedrijf ter beschikking te stellen.

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Het uitzendbureau/payrollbedrijf verklaart hierbij dat alle arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 13 lid 6 sub a en b cao voor het omroep personeel, zoals deze door de werkgever aan hem zijn doorgegeven, volledig en correct zullen worden uitbetaald aan de door hem bij de werkgever ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollmedewerkers.

Informatie aan uitzendkracht/payrollmedewerker

De werkgever zal de uitzendkracht/payrollmedewerker verwijzen naar de vindplaats van de CAO voor het Omroep personeel, alsmede de bij de werkgever geldende bedrijfsregelingen op intranet. Het uitzendbureau/payrollbedrijf zal aan de uitzendkracht/payrollmedewerker schriftelijk de financiële afspraken overhandigen alsmede een kopie van onderhavige getekende verklaring (dan wel verwijzen naar de vindplek op het intranet van het uitzendbureau/payrollbedrijf).

Omroepwerkgever	Uitzendbureau / Payrollbedrijf
.....
Naam, functie	naam, functie
Datum.....	Datum.....

Berekeningsgrondslag periodieken

Artikel 13 lid 3 en 4 (salarisvaststelling) wordt aangepast en komt te luiden als volgt:

ARTIKEL 13: SALARISVASTSTELLING

1. (...)
2. (...)
3. De individuele salarisverhoging van de werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en het resultaat daarvan en de ruimte in de salarisschaal. Binnen de salarisschalen worden periodieken verstrekt met een percentage ten opzichte van het actueel geldende bruto maandsalaris van de medewerker. Eens per jaar wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van zijn salaris.
4. Werknemers die drie jaar aan het eind van hun schaal zitten, hebben recht op een uitlooperperiodiek. Voor maximaal drie uitlooperperiodieken is in totaal 7,5% ruimte boven het maximumsalaris beschikbaar. Telkens na drie jaar wordt de uitlooperperiodiek vastgesteld. Het gemiddelde van de drie beoordelingen over deze periode bepaalt de hoogte van de uitlooperperiodiek. Een uitlooperperiodiek wordt verstrekt met een percentage ten opzichte van het 100% salaris van de salarisschaal.
- 5 (..)
- 6 (...)

Artikel 27 eerste lid wordt naar aanleiding van het gelijktrekken van de toegekende vakantie-uren van werknemers ingedeeld in de salarisklassen A tot en met F en werknemers ingedeeld in salarisklasse G en hoger geherformuleerd en komt te luiden als volgt:

1. Vakantieduur

- a. De werknemer verwerft in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 144 wettelijke en 56 bovenwettelijke uren.

- b. De werknemer die op 31 december van het kalenderjaar 18 jaar of jonger is, heeft naast de onder a genoemde vakantierechten, recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 36 bovenwettelijke uren.

De drempel in **artikel 25, derde lid van** 36 uur in het kader van de afrekening uren in het kader van de jaarurennorm vervalt. Artikel 25, derde lid wordt in verband hiermee geherformuleerd en komt te luiden als volgt:

ARTIKEL 25: AFREKENING UREN

3. Verrekening saldo

Aan het einde van iedere jaarperiode vindt een verrekening van de volgens lid 2 getelde uren plaats. Een positief of negatief saldo kan gedurende de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode door de werkgever gecompenseerd worden. De compensatie vindt plaats in tijd. De werkgever roostert de compensatiedagen in.

Is compensatie in tijd niet mogelijk in de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode dan zal een resterend positief saldo in geld worden uitgekeerd tegen 100% van het uurtarief. Een resterend negatief saldo komt te vervallen. Ten aanzien van werknemers ingedeeld in salarisklassen A t/m H komen alle positieve saldo-uren aan het eind van de jaarperiode voor compensatie of uitkering in aanmerking. De compensatie/uitkering is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in salarisklasse J en hoger.

De drempel van 36 uur in **artikel 31, tweede lid, derde bullet** (NRD) vervalt. Artikel 31, tweede lid komt te luiden als volgt:

2. Werkingsgebied

De NRD-regeling is van toepassing voor binnen Nederland verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en na 19.00 uur, alsmede voor arbeid op zaterdag en zondag en is van toepassing op de werknemer, werkend:

- op een vaste planning op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m F voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur;
- op een vaste planning werkend van maandag tot en met zondag van 0.00 tot 24.00 uur, ingedeeld in de salarisklasse A t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur;
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

Artikel 27 lid 7(vervallen vakantierechten) wordt gewijzigd en komt te luiden al volgt:

7. Vervallen vakantie uren

Met ingang van 1 januari 2018 geldt er met betrekking tot de wettelijke vakantierechten in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:640a BW een vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn wettelijke vakantierechten op te nemen.

De werkgever is gehouden de werknemer er tijdig op te wijzen dat zijn wettelijke vakantierechten dreigen te vervallen.

De vervaltermijn van bovenwettelijke vakantie uren bedraagt vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Ten aanzien van de wettelijke vakantierechten die voor 1 januari 2018 zijn ontstaan, blijft de voor 1 januari 2018 geldende vervaltermijn van vijf jaar in stand. .

In **artikel 30 CAO (BUITENGEWOON VERLOF)** worden de leden 4 tot en met 6 omgenummerd naar 4 tot en met 7 en wordt een nieuw lid 3 tussengevoegd met de hiernavolgende inhoud:

3. Vergoeding scholing leden Redactieraden

De werkgever verleent aan de werknemer die deel uitmaakt van de redactieraad betaald verlof (tot maximaal 2 dagen) voor het volgen van een aan het werk in de redactieraad gerelateerde opleiding. De kosten voor deze opleiding worden door de werkgever vergoed.

Dit is een niveau 2 regeling als bedoeld in artikel 1, tweede lid van deze CAO.

Artikel 35 CAO (LOOPBAANTRAJECT) wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Werknemers, die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om op kosten van de werkgever eens in de vijf jaar een loopbaantraject te volgen, dan wel andere ontwikkelactiviteiten te ontplooiën, zoals opleidings- en coachingsactiviteiten. De werkgever zal daartoe structureel een bedrag van € 200,- per werknemer per jaar reserveren.

Op bedrijfsniveau wordt de prioritering vastgesteld. Hierbij zal voorrang gegeven worden aan meest kwetsbare personen/groepen in de organisatie en rekening gehouden worden met werknemers die om hun moverende redenen in aanmerking willen komen voor dit budget.

Voor werknemers van 55 jaar en ouder kan dit budget ook aangewend worden voor pensioen of financieel advies, onder meer met het oog op een mogelijk keuze van de werknemer voor het toepassen van de PTO-regeling uit artikel 7 van deze CAO dan wel vervroegde pensionering.

ARTIKEL 14: BELONING JEUGDIGEN

Komt te vervallen.

Bijlage 2: Technische/tekstuele wijzingen

ARTIKEL 1: ALGEMEEN

Lid 4 sub a en b worden aangepast aan de instelling op grond d van de gewijzigde Mediawet van de Stichting Regionale Omroep (RPO).

Artikel 1 lid 4 komt te luiden als volgt:

4.Reikwijdte

- a. Deze CAO is van toepassing op de Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO), als bedoeld in artikel 2.2. Mediawet en de landelijke publieke media-instellingen als bedoeld in artikel 1.1 eerste lid van deze Mediawet en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.
- b. Deze CAO is tevens van toepassing op de Stichting Regionale Publieke Omroep (RPO) als bedoeld in artikel 2.60a Mediawet en regionale publieke media-instellingen die ingevolge artikel 2.61 van deze Mediawet door het Commissariaat voor de Media zijn aangewezen voor de verzorging van de publieke mediadienst op regionaal niveau en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.
- c. Deze CAO is voorts van toepassing op instellingen niet vallend onder bovenstaande reikwijdte, sub a en b. maar die mede opgericht zijn ten behoeve van het functioneren van bovenvermelde instellingen en werknemers in dienst hebben die zijn belast met de uitvoering van werkzaamheden die direct of indirect samenhangen met omroepactiviteiten en/of de bedrijfsvoering van deze instellingen en als zodanig zijn aanvaard door de NPO, RPO en de werknemersorganisaties, partij in deze CAO.
- d. Deze CAO is tot slot van toepassing op instellingen die een verzoek hebben gedaan tot toetreding tot deze CAO en als zodanig zijn aanvaard door de NPO, RPO en de werknemersorganisaties, partij in deze CAO.

BIJLAGE II bij de CAO komt te luiden als volgt:

BIJLAGE II - PARTIJEN

Werkgevers CAO voor het Omroep personeel:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep
2. Nederlandse Omroep Stichting
3. Stichting NTR
4. Vereniging AVROTROS
5. Omroepvereniging BNNVARA
6. Vereniging Evangelische Omroep
7. Vereniging KRO-NCRV
8. Omroepvereniging MAX
9. Omroepvereniging VPRO
10. Vereniging Investeer in Human
11. Omroepvereniging Powned
12. Omroepvereniging WNL

13. Stichting Regionale Publieke Omroep
14. Stichting Regionale Omroep Fryslân
15. Stichting Regionale Radio Noord en Stichting Regionale Televisie Noord
16. Stichting Omroep Drenthe
17. Stichting RTV Oost

18. Stichting Omroep Gelderland
19. Stichting Regionale Omroep Flevoland
20. Stichting Samenwerkende Publieke Omroepen Midden Nederland
21. Stichting Regionale Omroep Noord-Holland
22. Stichting Regionale Omroep West
23. Stichting Regionale Omroep Rotterdam-Rijnmond e.o.
24. Stichting Omroep Zeeland
25. Stichting Regionale Omroep Brabant
26. Stichting Omroep Limburg

27. Bindinc. BV
28. Stichting AKN

29. Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Media PNO
30. Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen

Werknemersorganisaties:

1. FNV Media & Cultuur , vakbond voor werknemers werkzaam in Media en cultuur
2. CNV Vakmensen, vakbond voor werknemers in de handel, het bank- en verzekeringsbedrijf, de administratieve kantoren en de vrije beroepen
3. NVJ, Nederlandse Vereniging van Journalisten

ARTIKEL 2: VERPLICHTINGEN WERKGEVER

Lid 1. Sociaal Jaarverslag: er wordt verwezen naar artikel 6 lid 3 (oud). Het moet worden artikel 6 lid 5 en 6 (percentages bandbreedte) en 'onder monitoring' moet weggehaald worden.

Artikel 2 lid 1 komt hiermee te luiden als volgt:

De werkgever in wiens organisatie een ondernemingsraad (OR) functioneert, brengt eenmaal per jaar aan deze OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. Tevens wordt de informatie als bedoeld in artikel 6 lid 5 en 6, en artikel 16 lid 6 van deze CAO aan het sociaal jaarverslag toegevoegd. Het sociaal jaarverslag wordt toegezonden aan de werknemersorganisaties.

ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN WERKNEMER

Aan artikel 3 lid 1 sub a (nevenbetrekkingen- en werkzaamheden) wordt een nieuwe bullet aan de weigeringsgronden toegevoegd met de hierna volgende inhoud.

- *doordat sprake is van (een schijn van) belangenverstremgeling.*

Artikel 3 lid 3 sub d: Deze verwijzing is niet logisch, bedoeld is te verwijzen naar sub c.

ARTIKEL 13 lid 5

Er wordt verwezen naar artikel 23 van deze CAO. Bedoeld wordt te verwijzen naar artikel 22 van deze CAO. Dit wordt aangepast.

ARTIKEL 15: FUNCTIEWAARDERING

In artikel 15 lid 5 dient het tussen *Beroepscommissie* en *Functie-indeling* en woord *Toetsingsprocedure* te worden gevoegd.

ARTIKEL 21: WERKINGSSFEER

Artikel 21 – Eerste alinea schrappen. Dit is achterhaald.

ARTKEL 23: ARBEIDSTIJDEN

Hier wordt in lid 1 verwezen naar *toepasselijke bepalingen in bijlage XI van de CAO*. Deze passage wordt gewijzigd in: *De integrale wettekst van de Arbeidstijdenwet is na te lezen op de site overheid.nl. en voor een schematisch overzicht ATW wordt verwezen naar de aldaar te vinden brochure ATW.*

Bijlage XI wordt geschrapt

Het tweede lid blijft staan en de slotzin kan dan geschrapt worden (is immers overgeplaatst naar het eerste lid).

Artikel 23 komt als volgt te luiden:

ARTIKEL 23: ARBEIDSTIJDEN

1. De Arbeidstijdenwet is van toepassing. De integrale wettekst van de Arbeidstijdenwet is na te lezen op de site overheid.nl. Voor een schematisch overzicht ATW wordt verwezen naar de aldaar te vinden brochure arbeidstijdenwet.
2. Minimum rusttijden.
In afwijking van de Arbeidstijdenwet gelden ten aanzien van de minimum rusttijden de volgende bepalingen:
 - a. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in acht te worden genomen. Twaalf maal in een periode van 4 weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van tenminste 10 uur.
 - b. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen, dan wel ten minste 60 uur in ieder tijdvak van 9 x 24 uur, welke rusttijd een maal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.

ARTIKEL 26: UITSLUITINGEN

Toegevoegd wordt: "de in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen, met uitzondering van die genoemd in de artikelen 27 en 28, zijn niet van toepassing (...).

Artikel 26 komt als volgt te luiden:

ARTIKEL 26: UITSLUITINGEN

De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen, met uitzondering van die genoemd in de artikelen 27 en 28, zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijd kunnen vaststellen en werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen.

ARTIKEL 27: VAKANTIE

Artikel 27 lid 4 sub b onder 6) en 7): hier moeten de juiste BW-artikelen worden opgenomen worden, dus bij 6) artikel 7:635 lid 4 BW en bij 7) artikel 7:643 BW (politiek verlof).

Artikel 27 lid 4 sub b onder 6) en 7) komt als volgt te luiden:

6) het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens artikel 7:635 lid 4 BW in de gelegenheid moet stellen;

7) het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof).

ARTIKEL 30: BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 30 lid 3 sub d

De kring van mensen voor wie een werknemer kortdurend of langdurend zorgverlof mag opnemen is uitgebreid tot familieleden in de tweede graad, zoals broers, zussen en grootouders. Daarnaast kan ook zorgverlof worden opgenomen voor huisgenoten en anderen uit de sociale omgeving van

de werknemer. Het moet dan wel gaan om gevallen waarin de werknemer redelijkerwijs de aangewezen persoon is om op basis van de relatie met die persoon de zorg op zich neemt. Dit artikellid moet hierop aangepast worden.

Artikel 30 lid 3 sub i: de zin "in geval van een ambtsjubileum worden deze twee verlofdagen verleend op de dagen waarop het jubileum in de omroep wordt gevierd" wordt geschrapt.

Artikel 30 lid 3 sub d en sub i. komen als volgt te luiden:

3. In verband met particuliere omstandigheden

Buitengewoon verlof wordt bovendien verleend wegens particuliere omstandigheden van de werknemer:

- d. Bij kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 t/m 5:10 Wet Arbeid en Zorg): voor de noodzakelijke verzorging i.v.m. de ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, alsmede familieleden in de tweede graad. Daarnaast is dit ook mogelijk voor huisgenoten en anderen uit de sociale omgeving van werknemer, waarbij de werknemer redelijkerwijs degene is die op basis van de relatie met die persoon de zorg op zich neemt. Duur: in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tot een maximum van tweemaal de wekelijks bedongen arbeidsduur binnen een jaar. Bij zeer ernstige ziekte kan de werkgever een afwijkende regeling treffen.
- i. Bij het 25-, 40 en 50-jarig jubileum en/of huwelijksfeest: gedurende twee dagen.

ARTIKEL 37: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Lid 5: hier staat 'krachtens deze bepaling', dat kan geïnterpreteerd worden alsof dit alleen betrekking heeft op het vijfde lid. Dit wordt gewijzigd in 'krachtens dit artikel'.

Lid 9: hier wordt verwezen naar bijlage VII, maar dit moet zijn bijlage XII.

ARTIKEL 39: PENSIOEN

Artikel 39 lid 2 loopt taalkundig niet goed en wordt gewijzigd als volgt:

Als pensioendatum geldt:

- De datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd heeft bereikt of-
- De door de werknemer vastgestelde datum, indien de werknemer zijn werkgever heeft meegedeeld de wens te hebben vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan.

ARTIKEL 46: INLICHTEN WERKNEMERS

Lid 2: de Ontslagregeling

Artikel 46 lid 2 wordt als volgt gewijzigd:

2. Vaststelling van de boventaligheid vindt plaats met inachtneming van het daartoe bepaalde (onder meer het afspiegelingsbeginsel) in *de* Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685).

BIJLAGE V – MEDIAWET ARTIKELN 2.88 EN 2.142

Deze bepalingen zijn gewijzigd: juiste artikelen worden in deze bijlage opgenomen als volgt:

Artikel 2.88

1.

De publieke media-instellingen bepalen, onverminderd het bepaalde bij of krachtens deze wet, vorm en inhoud van het door hen verzorgde media-aanbod en zijn daar verantwoordelijk voor.

2.

De publieke media-instellingen brengen in overeenstemming met hun werknemers die zijn belast met de verzorging en samenstelling van het media-aanbod een redactiestatuut tot stand.

3.

Het redactiestatuut bevat de journalistieke rechten en plichten van de werknemers, waaronder in elk geval:

a. waarborgen dat normen inzake journalistieke deontologie en kwaliteit worden gehanteerd; en

b. waarborgen voor redactionele onafhankelijkheid ten opzichte van adverteerders, sponsors en anderen die bijdragen hebben verstrekt voor de totstandkoming van media-aanbod.

4.

De NTR en omroeporganisaties, waaraan omroepverenigingen die een voorlopige erkenning als bedoeld in artikel 2.23, tweede lid, hebben verkregen, de verzorging van hun media-aanbod hebben opgedragen, dragen ervoor zorg dat de verantwoordelijkheid van die omroepverenigingen in de samenwerking is gewaarborgd.

Artikel 2.142

1.

De NPO en de publieke media-instellingen zorgen er voor dat leden van hun organen, werknemers en andere personen of rechtspersonen waarmee een overeenkomst is gesloten met het oog op de uitvoering van de publieke mediaopdracht, voor zichzelf of voor anderen geen op geld waardeerbaar voordeel van derden bedingen of aanvaarden dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden van de betrokkene voor de instelling, tenzij het daartoe bevoegde orgaan van de instelling daarvoor toestemming heeft gegeven.

2.

Toestemming wordt alleen gegeven als de betrokkene aannemelijk maakt dat het voordeel niet is bedoeld als tegenprestatie voor het door hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de instelling bevoordelen van derden.

3.

Een persoon of rechtspersoon die een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid heeft gesloten, wordt ten opzichte van degenen die in zijn dienst werken niet aangemerkt als een derde.

4.

De landelijke publieke media-instelling die samenwerkingsomroep is, draagt ervoor zorg dat de omroepverenigingen die hij vertegenwoordigt, overeenkomstig het eerste tot en met derde lid handelen.

BIJLAGE VII: VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

onder punt 5 wordt nog naar 'de Uvi' verwezen; moet zijn het UWV.

Bijlage VII wordt als volgt aangepast:

De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht om:

1. te zorgen dat daarvan onverwijld aan zijn werkgever mededeling wordt gedaan; Elke arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval dient op de eerste werkdag - voor die werknemer die in de omroep op een wisselend dienstrooster werkt: op de eerste dag - te worden gemeld op de bij de diensten of afdelingen aangegeven wijze;
2. ervoor te zorgen dat zijn verblijfadres tijdens de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever bekend is;
3. thuis of op het verpleegadres bereikbaar te zijn om bezoek door de controleur/arts van de Arbodienst mogelijk te maken;
4. aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de controlerend arts en/of een geneeskundig onderzoek te ondergaan gevolg te geven;
5. voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te vragen aan de arts van de arbodienst/bedrijfsarts. Indien de werknemer Ziekengeld van het UWV ontvangt, dient toestemming gevraagd te worden aan het UWV;
6. indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf ter zake waarvan de werknemer rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
7. zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt zal zijn, daarvan onverwijld aan de werkgever mededeling te doen;
8. geen arbeid te verrichten behalve voor zover werkzaamheden betreft welke hem voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor hij toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts of van de uitvoeringsinstelling.

BIJLAGE IX – REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE TOETSINGSPROCEDURE FUNCTIE-INDELINGEN

Artikel 3 sub a: NOS wijzigen in NPO

BIJLAGE XI - SCHRAPPEN

Bijlage 3 Salaristabellen 2018

Salaristabel m.i.v. 1 januari 2018					
schaal	schaalnr.	minimum	maximum	uitloop	waarnemings
	Salarisadm.				toeslag
				107,50%	
		1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018
A	4	1.499,03	1.598,95	1.718,87	0,00
B	5	1.529,30	1.840,97	1.979,04	173,87
C	6	1.626,32	2.094,44	2.251,52	197,81
D	7	1.793,55	2.390,14	2.569,40	225,74
E	8	1.974,62	2.765,20	2.972,59	261,16
F	9	2.227,04	3.275,53	3.521,19	309,36
G	10	2.560,97	3.906,89	4.199,91	368,99
H	11	2.998,31	4.715,80	5.069,49	445,39
J	12	3.576,31	5.787,83	6.221,92	546,64
K	13	4.230,47	6.858,75	7.373,16	647,78
L	14	4.975,71	8.086,64	8.693,14	763,75
M	15	5.898,32	9.601,66	10.321,78	906,84
Salaristabel m.i.v. 1 juli 2018					
schaal	schaalnr.	minimum	maximum	uitloop	waarnemings
	Salarisadm.				toeslag
				107,50%	
		1-7-2018	1-7-2018	1-7-2018	1-7-2018
A	4	1.521,52	1.622,93	1.744,65	0,00
B	5	1.552,24	1.868,58	2.008,72	176,48
C	6	1.650,71	2.125,86	2.285,30	200,78
D	7	1.820,45	2.425,99	2.607,94	229,13
E	8	2.004,24	2.806,68	3.017,18	265,08
F	9	2.260,45	3.324,66	3.574,01	314,00
G	10	2.599,38	3.965,49	4.262,90	374,52
H	11	3.043,28	4.786,54	5.145,53	452,07
J	12	3.629,95	5.874,65	6.315,25	554,84
K	13	4.293,93	6.961,63	7.483,75	657,50
L	14	5.050,35	8.207,94	8.823,54	775,21
M	15	5.986,79	9.745,68	10.476,61	920,44
Periodieke verhoging: beoordelingspercentage X actueel bruto maandsalaris. NB: periodieke verhogingen kunnen worden verstrekt tot maximumsalaris salarisschaal (artikel 13, derde lid)					
Uitlooperperiodiek: Gemiddelde beoordelingspercentage over 3					

jaar X maximum salaris salarisschaal (100%). NB: voor maximum drie uitlooperperiodieken is 7.5% boven het maximum salaris salarisschaal beschikbaar (artikel 13 lid 4)					
Vakantietoeslag 8%					
Decemberuitkering 6%					
Jaarsalaris: maandsalaris x 12 x1,08 x1,06					

