

EINDBOD WERKGEVERS

Cao SAG

8 DECEMBER 2015

Algemeen

Uitsluitend en alléén wanneer het mogelijk is om nog in 2015 afspraken te maken over een cao

- welke in gaat op 1 januari 2016
- met een looptijd van 3 jaar
- én dit bekend is op uiterlijk *woensdag 9 december om 10 uur*, voorafgaand aan het O&O overleg bij PGGM in Zeist

zijn werkgevers bereid onderstaande afspraken te maken.

Leden van OnderhoudNL worden direct gebonden door de cao, niet-leden door de Algemeen Verbindend Verklaring van de cao. OnderhoudNL wil de leden niet in een nadelige positie brengen t.o.v. niet-leden. OnderhoudNL wenst alleen cao afspraken te maken die algemeen verbindend worden verklaard.

Daarnaast moet in de cao worden opgenomen:

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkintreding van een eventueel nieuw af te sluiten cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze nieuw af te sluiten cao.

Looptijd cao

De nieuwe cao wordt afgesloten met een looptijd van drie jaar, van 1-01-2015 tot 1-01-2018.

Over het loon

2015

(e.e.a. pas uit te keren na AVV cao SAG)

€ 200,00 éénmalig

2016

Week 25	structureel	1,25%
Week 40	structureel	0,50%

2017

Week 1	structureel	1,5%
Week 40	structureel	1,5%

Aanpassing gradaties beoordelingsmethodiek:

Het aantal gradaties in de beoordelingsmethodiek wordt als volgt aangepast:

Onvoldoende, voldoende, goed (1 loontrede), zeer goed (twee loontreden).

Aanpassing toekenning loontrede:

In geval van een *goede* beoordeling: in week 25 één loontrede in het loongebouw.

In geval van een *zeer goede* beoordeling: in week 25 twee loontreden in het loongebouw.

Model score beoordelingsformulier:

Onderstaand 'Model score beoordelingsformulier' zal aan het 'handboek functie- en loongebouw', en aan de site Mijn Vak Mijn functie', worden toegevoegd om werkgevers, die zelf geen (op de cao SAG ingericht) beoordelingssysteem kennen, behulpzaam te zijn bij het beoordelen van hun werknemers.

Model score beoordelingsformulier			max
SAG	25 criteria		score
1	Vakbekwaamheid		20
		vakkennis	4
		werkvaardigheid	4
		werkhouding	4
		Inzicht	4
		Leren in het werk	4
2	Productiviteit		20
		Planning halen	4
		Werktempo	4
		Inhalen achterstanden	4
		Oplossen knelpunten	4
		planningsoverzicht	4
3	Samenwerking		20
		Goed samenwerken	4
		flexibel inzetbaar	4
		Communicatie onderling	4
		Oplossen knelpunten	4
		bijspringen	4
4	Kostenbewustzijn		20
		efficiënt werken	4
		effectief zijn	4
		gebruik uren	4
		gebruik materialen	4
		gebruik materieel	4
5	Arbo, veiligheid en milieu		20
		veiligheid in acht nemen	4
		denken aan gezondheid	4
		afval scheiden	4
		gebruik pbm	4
		Aangeven preventie	4

TOTALE MAXIMALE SCORE

100

6	Leidinggeven			
		geeft zichtbaar leiding		4
		creëren goed werkklimaat		4
		Constructief corrigeren		4
		communicatie		4
		Stimuleren werknemers		4

TOTALE MAXIMALE SCORE

120

scores:		Leidinggevende			
		min	max	min	max
onvoldoende		25	35	30	40
voldoende		36	60	41	70
goed	1 loontreden	61	85	71	100
zeer goed	2 loontreden	86	100	101	120

Uitrustingsvergoeding en maaltijdvergoeding (bij overwerk) met ingang van 1 januari 2016:

De uitrustingsvergoeding bedraagt € 1,60 per dag

De maaltijdvergoeding bij overwerk bedraagt € 8,00 per dag

Werkgevers stellen als voorwaarde dat met de belastingdienst afspraken worden gemaakt om de stijging van deze vergoedingen belastingvrij én buiten de werkkostenregeling te houden.

Inrichten fonds/verzekeringen

Vakantiefonds en Fonds Naleving en Handhaving.

Werkgevers stemmen ermee in om een fonds in te richten om *Naleving en Handhaving* handen en voeten te kunnen geven. Voorwaarde is dat de huidige naam 'cao BER' vervalt en wordt vervangen door 'cao collectieven Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf'.

Náást de vaststelling van de premie voor de Administratiekosten Vakantiefonds én de premie voor de ouderenverlofdagenregeling, wordt in december 2015 eveneens de premie voor de uitvoering van *Naleving en Handhaving* vastgesteld. Deze laatste premie wordt 50/50 door werkgevers en werknemers opgebracht. Er wordt voor 2016 een budget beschikbaar gesteld van € 300.000,00. In de december vergadering van 2016 wordt het budget voor 2017 bepaald.

Bij het inrichten van de Fondsen moet erin worden voorzien dat de Fondsen voldoende reserves beschikbaar houden, zodat hoe dan ook aan de verplichtingen aan PGGM kan worden voldaan.

Borging Duurzame inzetbaarheid (loopbaangesprekken en PAGO'S):

Niet alleen zullen nieuw gemaakte afspraken over Duurzame inzetbaarheid in de cao worden opgenomen, werkgevers zullen deze afspraken tevens financieel borgen. Het gaat dan om de borging van de volgende zaken:

1. Loopbaanchecks, Intake en Adviesgesprekken
2. PAGO's.
3. 'vastgesteld' bedrag voor verletkosten PAGO's

Om náást de (financiële) afspraken over het Vakantiefonds ook (financiële) afspraken te kunnen maken over Naleving en Handhaving en Duurzame Inzetbaarheid, zal de naam cao BER worden vervangen door 'cao collectieven SAG'.

Eén en ander op een rij:

2016:

Vakantiefonds

Collectief en paritair aangestuurd, opgenomen in de 'cao collectieven SAG':

- Vakantiefonds (alleen in 2016 nog van kracht)
- Ouderenverlofdagenregeling (alleen in 2016 van kracht)

Algemeen Fonds SAG

Collectief en paritair aangestuurd, opgenomen in de 'cao collectieven SAG':

- Nieuw: Naleving en Handhaving, 50%/50% premieverdeling WG/WN
- Aanvullingsregelingen: Werknemersheffing t.b.v. aanvulling pensioenopbouw tijdens WW en bijdrage 0,25% in afbouw seniorendagen*
- (Nieuw: aanvulling 3^e WW jaar)
- *O&O Fonds in liquidatie*

Nieuw: werkgeversborging, opgenomen in de 'cao collectieven SAG'**

- COV
- Duurzame inzetbaarheid
- PAGO's en verletkosten (vast bedrag)

*Werknemers kunnen, zoals zij bij PGGM ook een aanvraag kunnen indienen voor aanvulling op hun Pensioenopbouw tijdens WW, twee maal per jaar een aanvraag indienen voor een aanvulling (25%) op de vergoeding van hun ouderenverlofdagen.

**Administratie en financiële organisatie door PGGM

2017

Vakantiefonds

Vakantiefonds in liquidatie

Algemeen Fonds SAG

Collectief en paritair aangestuurd, opgenomen in de 'cao collectieven SAG':

- Naleving en Handhaving, 50%/50% premieverdeling WG/WN
- Aanvullingsregelingen: Werknemersheffing t.b.v. aanvulling pensioenopbouw tijdens WW en bijdrage 0,25% in afbouw seniorendagen*
- (aanvulling 3^e WW jaar)
- *O&O Fonds in liquidatie*
- Kosten PGGM Cao secretariaat en uitvoeringskosten regelingen

werkgeversborging, opgenomen in de 'cao collectieven SAG'**

- COV
- Duurzame inzetbaarheid
- PAGO's en verletkosten (vast bedrag)
- Kosten PGGM Cao secretariaat en uitvoeringskosten

*Werknemers kunnen, zoals zij bij PGGM ook een aanvraag kunnen indienen voor aanvulling op hun Pensioenopbouw tijdens WW, twee maal per jaar een aanvraag indienen voor een aanvulling (25%) op de vergoeding van hun ouderenverlofdagen.

**Administratie en financiële organisatie door PGGM

Duurzame Inzetbaarheid

Er wordt onderscheid gemaakt in een drietal routes:

- a) Het behalen van de startkwalificatie
- b) Behoud van vakmanschap
- c) Werken aan duurzame inzetbaarheid

a) Het behalen van de startkwalificatie

1. Cao partijen komen overeen om de leerling- en aanloopschalen per 1 januari as. als volgt aan te passen:

	Aanloopschalen functiegroep 1	Niveau 1 (BBL- 1/entree- opleiding)	aanloopschalen functiegroep 3	Niveau 2 (BBL-2)	Niveau 3 (BBL-3)
80%	€ 9,89	€ 10,42	€ 11,00	€ 11,64	€ 12,26
65%	€ 8,03	€ 8,47	€ 8,94	€ 9,44	€ 9,96
50%		€ 6,52		€ 7,27	€ 7,67
40%		€ 5,21		€ 5,81	€ 6,13

2. Leerlingen met een arbeidsovereenkomst:
 - ontvangen loon over het aantal gewerkte uren (in principe 4 dagen per week à 7,5 uur per dag = 30 uur per week) en bouwen daarover vakantie op.
 - ontvangen GEEN loon over de dagen dat zij naar school moeten en bouwen over deze schooldagen ook geen vakantie op.
3. Indien een Leerling aan de slag gaat in een BBL-2 constructie ontvangt hij een leerovereenkomst voor de duur van één maand. Deze periode is bedoeld om te 'proeven' aan het vak.
Indien de eerste periode succesvol is afgesloten, ontvangt de leerling aansluitend een leerovereenkomst voor maximaal 6 maanden. Deze periode is bedoeld om 'te werken aan de basis'. Indien deze periode ook succesvol is afgesloten, ontvangt de leerling een arbeidsovereenkomst voor de resterende duur van de opleiding*. Indien een leerling aan de slag gaat in een BBL 3-constructie krijgt hij een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding.
4. De (aangepaste) leerling- en aanloopschalen worden in de cao visueel losgekoppeld van de loonschalen voor de vakvolwassen werknemers.

*Dit wordt maatwerk: afhankelijk van functioneren (vordering van de leerling gedurende de opleiding), kan de leerling eerder een arbeidsovereenkomst worden aangeboden.

Afspraken over reiskosten en reizen voor leerlingen:

Zie voor afspraken over reiskosten- en reizenvergoeding voor leerlingen de algemene regeling over reiskosten- en reizenvergoedingen.

b) Behoud van vakmanschap

(Bij)scholing.

Het regelmatig (bij) scholen van werknemers bevordert de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Werkgevers zien daar een belangrijke verantwoordelijkheid voor de bedrijven in onze bedrijfstak. In het verleden werden VCA en BHV al tot de directe (financiële) verantwoordelijkheid van de werkgever gerekend. Deze lijn kan doorgetrokken worden naar andere (functiegerichte) opleidingen en cursussen gedurende de carrière.

Werkgevers zijn gehouden aan de afspraken over scholing die sinds 1 juli 2015 volgen uit de wet Werk en Zekerheid.

Verletkosten:

Met het, in 2014, inbouwen van de levensloopregeling in het salaris, blijven de verletkosten van de opleiding/cursus of training, net als de kosten voor kort verzuim, voor rekening van de werknemer.

c) Werken aan duurzame inzetbaarheid

Inhoudelijk volgens voorstel 'aanbod werkgevers 18 november 2015' maar in het kort:

- De werknemer heeft, vanaf zijn 40^{ste}, één keer in de vijf jaar recht op een loopbaan óf intake- en adviesgesprek, waarin wordt gesproken over maatregelen die (eventueel) **nodig zijn om duurzame inzetbaarheid te bevorderen** (ambitie kandidaten kunnen wél een (digitale of externe) loonbaancheck laten uitvoeren maar kunnen daarnaast géén gebruik maken van verdere dienstverlening van een extern expertisebureau op kosten van de bedrijfstak. Afspraken worden immers gemaakt om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.)
- Werkgevers zorgen voor een financiële borging van nieuwe cao afspraken over 'Duurzame inzetbaarheid voor werknemers in de schilders- afwerkings- en glaszetbedrijven.'
- Wanneer met ingang van 1 januari aanstaande de nieuwe regeling 'Duurzame inzetbaarheid voor werknemers in de schilders- afwerkings- en glaszetbedrijven' wordt ingevoerd, zal de premie, inclusief de premie voor de ouderenverlofdagen, voor beide regelingen niet hoger mogen zijn dan de huidige premie voor ouderenverlofdagen zijnde: € 2,66 per man per dag. De financiële borging van de regeling 'Duurzame inzetbaarheid voor werknemers in de schilders- afwerkings- en glaszetbedrijven' wordt in 2016 (deels) gefinancierd uit de reserves van het Vakantiefonds. Vanaf 2017 dragen werkgevers de kosten voor de financiering van de nieuwe regeling.
- De werkgeverspremie financiert de uitvoering van; loopbaanchecks, loopbaan(advies)gesprekken, PAGO's en verletkosten voor PAGO's.
- De werkgeverspremie wordt, net als de COV premie, via de factuur van het BPF bij werkgevers geïnd.
- Deze afspraak moet Algemeen Verbindend verklaard worden.
- Leden van FNV en CNV kunnen ook gebruik maken van de door de FNV (gratis) en CNV ingerichte loopbaanfaciliteiten.

PAGO's

In het kader van duurzame inzetbaarheid stelt de werkgever zijn werknemers in staat gebruik te maken van een PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek). De kosten voor de PAGO's worden tot 31 december 2015 via het contract met de stichting Arbouw betaald uit het O&O Fonds, dat tot deze datum met werkgeverspremies wordt gevoed.

Werkgevers:

- ✓ informeren hun werknemers over de intentie en toegevoegde waarde van PAGO's
- ✓ informeren hun werknemers over hun PAGO rechten

PAGO rechten werknemers.

Leeftijdscategorie 16 – 40 iedere vier jaar

Leeftijdscategorie 41 – 64 iedere twee jaar

De werkgever is verplicht werknemer de mogelijkheid te bieden een bezoek te brengen aan een bedrijfsarts in het kader van Duurzame Inzetbaarheid.

Nota bene: voor zover investeringen in Duurzame Inzetbaarheid betrekking hebben op het versterken van de arbeidsmarktpositie van een werknemer, bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer niet langer in staat is fysieke werkzaamheden uit te voeren, kan de werkgever de gemaakte kosten, in geval van ontslag, verrekenen met de transitievergoeding.

Ouderenverlofdagenregeling:

In het totaalpakket aan afspraken over duurzame inzetbaarheid hoort eveneens de afspraak over het beëindigen van de ouderenverlofdagenregeling.

- ✓ De bestaande ouderenverlofdagenregeling wordt voor álle, dus ook voor UTA medewerkers, met ingang van 1 januari 2016 beëindigd.
- ✓ Met ingang van 1 januari 2016 is geen nieuwe instroom meer mogelijk.
- ✓ De premie voor de ouderenverlofdagenregeling mag in 2016, in combinatie met de premie voor Duurzame inzetbaarheid, niet hoger zijn dan de premie van de ouderenverlofdagenregeling in 2015.
- ✓ 2016 is een overgangsjaar waarin de werkgevers de in 2016 door werknemers opgenomen, en doorbetaalde, ouderenverlofdagen, nog kunnen declareren bij het Vakantiefonds.
- ✓ Vanaf 1 januari 2017 wordt er geen ouderenverlofdagenpremie meer geheven en kunnen geen declaraties meer worden ingediend.
- ✓ De werkgever betaalt met ingang van 1 januari 2017 over de, volgens onderstaand schema nog bestaande rechten van de werknemers, 50% (in plaats van 100%) van het bruto uurloon aan de werknemer
- ✓ De werknemer dient met ingang van 1 januari 2017 twee maal per jaar bij het aanvullingsfonds (PGGM) een declaratie in over de, volgens onderstaand schema nog bestaande rechten (25% bruto uurloon).
- ✓ De werknemer komt, in overleg met de werkgever, tot een goede spreiding van opname van de ouderenverlofdagen

Afbouw van de ouderenverlofdagenregeling verloopt volgens onderstaand schema:

2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
leeftijd	betaald	betaald	betaald	betaald	betaald	betaald	betaald
WG	100%	100%	50%	50%	50%	50%	50%
WN			25%	25%	25%	25%	25%
55	7	7	5	3	1	0	0
56	8	8	6	4	2	0	0
57	9	9	7	5	3	1	0
58	10	10	8	6	4	2	0
59	11	11	9	7	5	3	1
60	12	12	10	8	6	4	2
61	12	12	10	8	6	4	2
62	12	12	10	8	6	4	
63	12	12	10	8	6		
64	12	12	10	8			
65	12	12	10				
66	12	12					

Vierdaagse werkweek:

- Werknemers die in 2015 60 jaar zijn geworden, *en reeds in 2015 met hun werkgever een vierdaagse werkweek zijn overeengekomen*, hebben hier ook nog recht op in 2016, tot het moment dat zij met pensioen gaan *in 2016*. Werkgevers kunnen in 2016 nog een beroep doen op een uitkering uit het vakantiefonds.
- Werknemers die op óf na 1 januari 2016 60 jaar worden behouden weliswaar het recht op een vierdaagse werkweek maar bekostigen deze zelf door:
 - het inzetten van vrije dagen (daarbij immer rekening houdend met de hoeveelheid vrije dagen die nodig zijn voor de winter- en zomersluiting binnen het bedrijf waar werknemer werkzaam is)
 - het inzetten van gewerkte meer-uren
 - het opnemen van onbetaald verlof.

Voor werknemers die in 2015 55 jaar of ouder zijn, en na een periode van werkloosheid opnieuw werk in de bedrijfstak vinden, geldt het volgende:

Bij terugkomst in de bedrijfstak verliest werknemer zijn rechten op de ouderenverlofdagen.

Aanvulling 3e WW jaar

Partijen komen overeen, in overweging nemende de afspraken in het sociaal akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014, afspraken te zullen maken over de reparatie van de publieke WW via de private aanvulling van de WW en de duur van de loongerelateerde WGA uitkering, indien er op centraal niveau overeenstemming is over een uniforme regeling en uitvoerder op landelijk niveau.

De premie voor deze aanvulling van het 3^e WW jaar zal worden opgebracht door werknemers. Indien er op centraal niveau géén overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering, zullen partijen opnieuw in overleg treden over de op dat moment ontstane situatie.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in de 'cao collectieven SAG' vastgelegd, tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao partijen bekrachtigd.

Arbeidstijden (interne flex), externe flex, ZZP modelovereenkomst en Naleving & Handhaving

Arbeidstijden (Interne Flex)

ARTIKEL 10 – Arbeidsduur werknemers, betreft individuele werknemers

1.

Indien en voor zover in deze cao niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de bepalingen van de regeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 9 bij deze cao, van toepassing.

2.

- a. De normale arbeidsduur is 7,5 uur per werkdag
- b. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
- c. Indien wordt gewerkt volgens een jaarmodel, of de overlegregeling arbeidstijden kan de normale arbeidstijd worden verlengd.
- d. Het maximaal aantal te werken uren per dag (inclusief pauze, overwerk- en reistijd) bedraagt 11,5 uur
- e. Het maximaal aantal te werken uren per loonperiode van 4 weken bedraagt 180 uur.
- f. De normale werkdag ligt tussen 6.00 uur en 19.00 uur. Van het bepaalde in dit lid mag worden afgeweken, indien in ploegdienst wordt gewerkt.
- g. In afwijking van het bepaalde in lid 2 f worden voor de werknemer UTA de dagelijkse arbeidstijd en rusttijden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer vastgesteld, met inachtneming van de in bijlage 9 bij deze cao opgenomen regeling arbeidstijden.

3.

Indien van een werknemer wordt verlangd dat hij buiten de normen in lid 2 moet werken, gelden de volgende spelregels:

- a. op welke momenten wordt gewerkt, wordt na overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
- b. bij het maken van het rooster zal de werkgever rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- c. Als de werknemer door middel van een medische verklaring of in verband met zorgtaken kan aantonen dat hij op bepaalde momenten van de week niet buiten de normen genoemd in lid 2 kan werken, is de werkgever verplicht hiermee rekening te houden.

4.

Door de werkgever en werknemer met wie een leerovereenkomst, dan wel een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, wordt in onderling overleg vastgesteld op welke dag(en) in de week deze werknemer de eventuele schooldag(en) zal volgen.

5.

Bij ploegdienst volgens dienstrooster kan na overleg met de werknemer(s) worden afgeweken van de in dit artikel genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per 2 weken niet meer mag bedragen dan 75 uur.

ARTIKEL 12 - Overlegregeling Arbeidstijden (betreft groepen werknemers)

ARTIKEL 14 – Overwerk, verschoven arbeidstijd en consignatiedienst

1.
 - a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid door de werknemer op verzoek van de werkgever na 170 uur per loonperiode van 4 weken of na het aantal uren dat is afgesproken in de overlegregeling arbeidstijden, een Raamwerk Werkspreiding of jaarmodel.
 - b. Een werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
 - c. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt ter wille van de spreiding van de werkgelegenheid.
2. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen, ter beoordeling aan cao partijen, waarbij onder structureel overwerk wordt verstaan: overwerk dat met een vaste frequentie gedurende meerdere weken achtereen plaatsvindt.

3. Onder verschoven arbeidstijd wordt verstaan het verrichten van arbeid gedurende de normale arbeidsduur per dag, waarbij de grenzen van de normale werkdag (tussen 6.00 uur en 19.00 uur) en/of de normale werkweek (maandag tot en met vrijdag) worden overschreden.
4. Onder consignatiedienst wordt verstaan dat de werknemer buiten de normale werktijd, zoals genoemd onder artikel 10 lid 2, op oproep beschikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
5. Bij een consignatiedienst van maandag tot en met vrijdag dient de werknemer op nader te bepalen dagen tussen maandagmorgen 06.00 uur en zaterdagmorgen 06.00 uur buiten de normale werktijden beschikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
6. Bij een consignatiedienst in het weekend dient de werknemer tussen zaterdagmorgen 06.00 uur en maandagmorgen 06.00 uur beschikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.

(Beloningen voor) Overwerk.

- Voor ieder overuur betaalt de werkgever een toeslag van 25% op het bruto uurloon.

Extra toeslag.

- Wanneer de werkgever de werknemer verzoekt om te werken op zondag, op algemeen erkende Christelijke feestdagen, op nieuwjaarsdag óf op Koningsdag, dan geldt een toeslag van 50% op het bruto uurloon.
- Wanneer echter werknemer de werkgever verzoekt om op een hierboven genoemde dag te werken, en de werkgever honoreert dit verzoek, dan vervalt daarmee de toeslag van 50% op het bruto uurloon.
- Wanneer echter werknemer de werkgever verzoekt om een hierboven genoemde dag om te wisselen voor een andere vrije dag, en de werkgever honoreert dit verzoek, dan vervalt daarmee de toeslag van 50% op het bruto uurloon. Te denken valt aan de situatie waarbij een medewerker bijvoorbeeld liever verlof opneemt tijdens het Suikerfeest dan op Goede Vrijdag.

Externe Flex

Externe flex.

Werkgever kan aan de hand van onderstaande checklist beoordelen of hij voldoet aan de voorwaarden van de vergewisbepaling.

Checklist:

VERGEWISSEN BETREFFENDE HET UITZENDBUREAU:

- Het uitzendbureau is NEN 4400-1 gecertificeerd (gevestigd in Nederland) of NEN 4400-2 gecertificeerd (gevestigd in het buitenland).
- Het uitzendbureau heeft het Stichting Normering Arbeid (SNA) keurmerk.
- Het uitzendbureau verstrekt een verklaring waaruit blijkt dat de uitzendkracht wordt betaald volgens de cao voor het Schilders-afwerkings- en glaszetbedrijf
- Het uitzendbureau vermeldt in haar verklaring eveneens dat zij bereid is mee te werken aan controles welke (zowel steekproefsgewijs als ook in opdracht) door de Stichting naleving cao voor uitzendkrachten (SNCU) worden uitgevoerd
- Het voor de uitzendkracht te betalen tarief is aannemelijk, dat wil zeggen, er bestaat geen twijfel of de uitzendkracht betaald wordt volgens cao voor het Schilders-afwerkings- en glaszetbedrijf

WAT TE DOEN IN GEVAL VAN TWIJFEL:

- Bij twijfel of het te betalen tarief aannemelijk is, ofwel, bij twijfel of de uitzendkracht volgens de cao voor het Schilders-afwerkings- en glaszetbedrijf wordt betaald, overlegt werkgever met het de uitzender en vraagt onderbouwing van het in rekening gebrachte tarief
- In geval het salaris niet juist is vastgesteld volgt een correctie en nabetaling
- Werkt de uitlenende partij, ondanks hierover een verklaring te hebben afgegeven, niet mee aan nalevingsonderzoeken dan schakelt het bedrijf de Stichting naleving cao voor uitzendkrachten (SNCU) in.
- Ook in geval van twijfel over de handelswijze, dan wel andere mogelijke misstanden bij de uitlenende partij, dan schakelt het bedrijf de Stichting naleving cao voor uitzendkrachten (SNCU) in.

ZZP Modelovereenkomst:

Er wordt door cao partijen SAG een op de bedrijfstak SAG afgestemde ZZP Modelovereenkomst ontwikkeld, waarvan gedurende de looptijd van deze cao het gebruik gestimuleerd zal worden. De ZZP Modelovereenkomst zal, voordat deze aan de bedrijfstak wordt gepresenteerd, aan de Belastingdienst worden aangeboden ter goedkeuring.

In het *eerste kwartaal* van 2017 zal een evaluatie plaatsvinden om te beoordelen of de in de cao opgenomen ZZP Modelovereenkomst goed toepasbaar is binnen onze bedrijfstak. Het is mogelijk de Modelovereenkomst op onderdelen aan te passen en opnieuw aan de Belastingdienst ter goedkeuring te overleggen. Eén en ander vóórdat gebruik van de Modelovereenkomst, vanaf 1 januari 2018, verplicht kan worden gesteld.

Naleving en handhaving.

Volgens Aanbod werkgevers 18 oktober jl.. Deze tekst is op onderdelen hieronder ingekort en op onderdelen inhoudelijk aangepast.

Noodzakelijk:

- ✓ Heldere definitie van een misstand en een gegronde vermoeden
- ✓ De voorwaarden voor het in behandeling nemen van een vermeend misstand
- ✓ De voorwaarden welke worden gesteld aan een nalevingsonderzoek en handhaving
- ✓ Uitwerken SLA
- ✓ Heldere procedurele/financiële afspraken met alle betrokken partijen

Inhoud geven aan Naleving en Handhaving

Bij de procedure, die helder in de cao moet worden vastgelegd, zijn de volgende vijf partijen betrokken:

1. Providius
2. Cao commissie
3. Secretaresse cao commissie (hierna in de procedure te noemen 'secretariaat'). Om het secretariaat niet te kwetsbaar te laten zijn (in kwantitatieve zin) en om ook de bereikbaarheid te kunnen borgen (tijdens bijvoorbeeld vakantie en ziekte) stellen wij voor om een vast aanspreekpunt (juridisch secretaresse) aan te stellen bij bijvoorbeeld PGGM die wordt ondersteund door bijvoorbeeld twee collega's die taken waar kunnen nemen bij afwezigheid van het vaste aanspreekpunt.
4. PGGM (Fondsbeheer)
5. Kantoor De Koning Vergouwen uit Amsterdam heeft zich toegelegd op cao handhaving en is betrokken bij andere sectoren. Zie <http://www.dekoningvergouwen.nl/cao-handhaving>.

N.B. het BPF schilders laat onderzoek verrichten naar de werkingssfeer van het BPF door medewerkers van PGGM. Wij stellen voor om in dit verband met het BPF afspraken te maken over handhaving en naleving van de cao. Op de eerste plaats om te informeren op welke wijze BPF Schilders controle laat plaatsvinden en op de tweede plaats hoe cao partijen en BPF elkaar kunnen versterken.

Financiering.

De collectieve premie voor Naleving en handhaving:

- ✓ werkgeverspremie (50%) werknemerspremie (50%)
- ✓ *E.e.a. zal zo snel mogelijk met PGGM moeten worden ingeregeld.*

Budget 2016

€ 300.000,00

In dit budget is rekening gehouden met de kosten van:

1. Providius
2. De Koning Vergouwen advocaten Amsterdam
3. Cao commissie
4. Secretaresse cao commissie
5. PGGM (Fondsbeheer)

Vakantiefonds

Vervalt met ingang van 1 januari 2017.

Reiskosten- en reisen-regeling

Artikel 37 en 38 worden als volgt aangepast:

ARTIKEL 37 – Vergoeding reiskosten

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

De vergoeding bedraagt in euro's:

Per	KM
Bromfiets	€ 0,11
Auto	€ 0,30

2. Indien een werknemer, wanneer er wél vervoer door de werkgever beschikbaar wordt gesteld, dan wel de werkgever niet het oordeel heeft gegeven dat de werknemer met zijn eigen vervoermiddel moet reizen, maar hij/zij er de voorkeur aan geeft om van de eigen auto gebruik te maken, wordt geen kilometer vergoeding door de werkgever betaald.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever, bij het reizen van en naar het werk of bij het reizen tijdens en ten behoeve van het werk door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) voor rekening van de werkgever komen.

4. Voor een leerling geldt dat de eerste 10 kilometers heen en de eerste 10 kilometers terug, niet voor een reiskosten vergoeding in aanmerking komen.
5. De werkgever is verplicht een specificatie te geven van de vergoede reiskosten. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reiskostenvergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.
6. Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en, met inachtneming van lid 2 van dit artikel, geen reiskostenvergoeding betaalt op basis van één van de in dit artikel genoemde vervoermiddelen, geldt de reiskostenvergoeding op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer, een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 7 van dit artikel.
7. Indien een werknemer een door de werkgever aangewezen ARBO-dienst bezoekt, dienen de reiskosten, na overlegging van het gebruikte vervoersbewijs, door de werkgever te worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Werkgever betaalt reizen conform de reizenregeling zoals beschreven in artikel 38 van deze cao. Indien de werknemer op eigen initiatief de ARBO-dienst bezoekt, dient hij vooraf in overleg te treden met zijn werkgever.
8. Reiskosten voor een bezoek aan een SOLVENT team en/of een medisch onderzoek naar beroepsziekten worden door de werkgever vergoed op basis van lid 1 van dit artikel.
9. Voor het vervoer met een door de werkgever op zijn kosten ter beschikking gesteld vervoermiddel is geen reiskostenvergoeding van toepassing.
10. De werkgever is verplicht, naast de kilometervergoeding in lid 1 van dit artikel de werkelijk gemaakte kosten van het werkverkeer, zoals parkeerkosten en tolheffingen, volledig te vergoeden.

ARTIKEL 38 – Reizen

1. De duur van de reis bij het zich naar en van het werk begeven, die wordt gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel, of een eigen vervoermiddel, wordt door de werkgever, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, die niet door de werkgever worden vergoed, een vast bedrag vergoed van € 10,00 per reis-uur.

Voor werknemers tot en met 21 jaar worden de volgende percentages van bovengenoemd bedrag vergoed:

16 jaar 35%
 17 jaar 40%
 18 jaar 50%
 19 jaar 62,5%
 20 jaar 75%
 21 jaar 87,5%

Voor een leerling geldt dat de eerste 10 km heen en de eerste 10 km terug, niet voor een reizenvergoeding in aanmerking komen.

2. Indien een werknemer als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt worden hem ook de eerste 60 minuten reistijd vergoed. De vergoeding voor de bestuurder bedraagt € 10,00 bruto per uur.
3. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 1 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.

4. De reisduur wordt vastgesteld aan de hand van betrouwbare routeplanners (bijv. ANWB of Routenet, op te nemen in een bedrijfsreglement)
5. De werkgever is verplicht specificatie te geven van de reisen. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reisenvergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.
6. Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en geen reisenvergoeding betaalt geldt de reisenvergoeding op basis van het openbaar vervoer.
7. Indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 11,5 uur, zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.
8. Voor werknemers die deelnemen aan werkspreiding zal, indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 11,5 uur, de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.
9. Cao-partijen kunnen met in achtneming van het bepaalde in artikel 8 op verzoek dispensatie verlenen voor een in overleg met de Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering overeengekomen van het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel afwijkende regeling.
10. De werkgever zal inzake de vaststelling van de verschillende tijdstippen waarop werk , rust- en reistijden aanvangen respectievelijk aflopen met de betrokken werknemers overleg plegen.

Garantiebanen arbeidsgehandicapten

Partijen zullen zich inspannen om garantiebanen voor arbeidsgehandicapten te creëren conform het Sociaal Akkoord.