CAO NS 2022–2023

1 juli 2022–31 december 2023

Inhoudsopgave CAO NS

1. Algemeen 7
1 Leeswijzer 7
2 Begripsbepalingen 7
3 Looptijd en nawerking 7
4 Tussentijds wijzigen 8
5 Verstrekken 8
6 Werkingssfeer 8
7 Incidenteel afwijken 8
8 Extern overleg 8
9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg 8
10 Vertrouwenspersonen 8
11 Klachtenregeling 8
12 CAO NS 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023 8

2. Arbeidsverhouding 9
13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 9
14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 9
15 Opzegtermijnen 9
16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats 9
17 Verrichten van andere dan de eigen functie 9
18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip 9
19 Woonplaats 9
20 Einde arbeidsovereenkomst 9

3. Arbeidsduur 10
21 Arbeidsduur 10
22 Basisrooster/werktijdregeling 10
23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV) 10
24 Reistijdregeling 10

Verlof
25 Afboeking verlof 11
26 Lengte af te boeken verlof 11
27 Vaststelling weektotaal 11
28 Aantal verlofuren 11
29 Vrije uren 11
30 Recht op onbereikbaarheid 11
31 Aaneengesloten vakantie 11
32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep 11
33 Verlof bij tijdelijk sluiten 11
34 Opbouw verlofuren en vrije uren 11
35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht 11
36 Overgangsregeling verlof werknemers (per 1 januari 2023) vervallen Hoofdstuk 9 11
37 Opnemen verlof en vrije uren 11
38 Overschrijven vrijetijdsaanspraken roostergebonden personeel 12
38a Overschrijven verlof en vrije uren niet roostergebonden personeel 12
38b Verjaringstermijn 12
39 Verlofaanspraken bij indiensttreding 12
40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband 12

Bijzonder verlof
41 Bijzonder verlof 12
42 Bij wet geregeld verlof 12
43 Bij CAO geregeld verlof 12
44 Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn 13

4. Beloningen 14
45 CAO-lonen 14
46 Loonschaal Participatiewet 14
47 Vacant 14
48 Uurloon en dagloon 14

Salarissysteem
49 Netto-netto toelage 14
50 Vakantiebijslag 14
51 Decemberuitkering 14
52 Indelen in salarisgroep 14
53 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden 15
54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59 15
55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59 15
56 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63 15
57 Bevorderen 15
58 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen 16
59 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen 16
59a Compensatieregeling bij herwaardering van de functie in lagere salarisgroep 16
60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer 16

Inhoudingen
61 Pensioenpremie 16
62 WIA excedent premie 16
62a Wettelijke WGA-verzekering 16

Uitbetalen
63 Uitbetalen 16

Eenmalige uitkeringen
65 Afscheidsuitkering 17
66 Uitkering bij overlijden 17

5. Vergoedingen en garantieregelingen 18
Vergoedingen
67 Verhuizing 18
68 Verblijf in een conferentieoord 18
69 Verrichten andere werkzaamheden 18
70 Les-, instructie of begeleiding geven 18
71 Reiskosten 18
72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties 19
73 Kosten van verblijf in een hotel 19
73a Zakelijke besprekingen en representatie 19
74 Thuiswerkvergoeding 19
75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen 19
76 Vergoeding kleine consumptie 19
77 EHBO-vergoeding 19
78 Juridische bijstand 19
79 Reiskostenregeling vroege/late dienst 19
80 OV Fiets abonnement 20

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen
81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS) 20
82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI) 20
83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW) 21

Overgangsregelingen
84 Kosten woon-werkverkeer 21

6. Loopbaanbeleid en employability 22
85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid 22
86 Verantwoordelijkheid werkgever 22
87 Verantwoordelijkheid werknemer 22
88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken 22
89 Terugkeergarantie 22
89a Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing 22
90 Positieregeling 23
90a Doorwerken oudere werknemer 23

7. Overige bepalingen 24
91 Keuzeplan 24
92 Financieren bijzondere regelingen 24
93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik 24
94 Nevenwerkzaamheden 24
95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid 24
96 Eigendom van uitvindingen en prestaties 24
96a Vacant 24
96b Gefaseerd ouderenbeleid en Sparen en Werken op Maat 24
96c Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden 24

8. Bedrijfsspecifieke bepalingen 25
Arbeids- en rusttijden 26
97 Algemene bepalingen 26
Arbeids- en rusttijden
98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd 28
99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd 29
100 Maximum aantal diensten 31
101 Aanvullende regels bij nachtdienst 31
102 Zondagsarbeid 32
103 Pauze 33
104 Bereikbaarheidsdienst 34
105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW) 35
106 Feestdagenregeling 36
107 Zwangere werknemer 37
107a Opleidingen 38

Vergoedingen arbeids- en rusttijden 39
108 Algemene bepalingen 39
109 Financiële compensatie onregelmatigheid 40
110 Compensatie onregelmatigheid 41
111 Verplicht bereikbaar in vrije tijd 42
112 Oproep 43
113 Maaltijdvergoeding 45
114 Vergoeding intrekking vrijetijdsaanspraken 45
115 Overuren (vergoeding in tijd) 46
116 Overuren (vergoeding in geld) 47
117 Werken op feestdagen 48
118 Kwartaaldag 48
119 Verlenen van een driewekelijks vrij weekend of een kwartaaldag 49
119a Reiskostenvergoeding 49

Overige bedrijfsspecifieke bepalingen
NS Reizigers 51
Artikel 7.662 BW 51
Loopbaanpaden 51
Overnachtingsvergoeding V&S 51
NS Internationaal 51
Int/flexvergoeding 51
Korte Narust ICE 51
Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder 52
Overnachtingsvergoeding 52
Vergoeding verlengde narust 52
Maaltijdvergoeding dag 52
Maaltijdvergoeding avond/nacht 52
Koffievergoeding 53
Overnachtingsvergoeding 53
Nedtrain 53
Toelage gecertificeerde werkzaamheden 53
Schoonmaken verontreinigd materieel 53
Buitenlandvergoeding 53
Vijfploegendienst 54
Toeslagen vijfploegendienst 54
NS Leercentrum 55
Verblijf in conferentieoord 55

Bijlage I
Mededeling arbeids- en rusttijden: de Donderdagse Weekindeling NSR, INT 56

Bijlage II
Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain 56

Bijlage III
Loopbaanpaden NS Reizigers 56
1 Hoofdconducteur 56
2 Machinist 57
3 Servicemedewerker 57

Bijlage IV
Uitwerking cao afspraken Rood weekend 58

9. Outputgerelateerd werken 59
Inleiding 59
1a Invoering en doelgroep 59
1b Afspraken van overeenkomstige toepassing 59
2 Arbeidsduur 59
3 Vakantieverlof 59
4 Aanvullingen op bij wet geregeld verlof 59
5 Kostenvergoeding 59
6 Keuzeplan 59
7 Opleiden en ontwikkelen 59
8 Persoonlijk Budget (PB) 60
9 Procesafspraken individueel gesprek 60
10 Vergoeding en compensatie onregelmatigheid, bereikbaarheid en oproep 60
11 Instellen van een Ombudspersoon of commissie 60
12 Overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden 60

10. CAO Sociale Eenheid NS 61
1 Begripsbepalingen 61
2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS 61
3 Uitlenen personeel 61
4 Overdracht van activiteiten 61
5 Algemeen 61
6 Functiewaardering 61
7 Ziektekostenverzekering 62
8 Vacant 62
9 Stichting Scholing en Werving 62
10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden 62
11 Sociaal Plan 62
12 Extra zorgdag 62
13 Aanspraken tijdens ziekte 62

Algemeen
14 Begrip arbeidsongeschiktheid 62
15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid 62

16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid 62

Afspraken voor de sociale eenheid NS
17 Einde loongerelateerde WGA fase 63
18 Aanspraken bij een arbeidsongeschikt-heidspercentage van minder dan 35% 63
19 Bovenwettelijke aanvulling 63
20 Begrip loon 63
21 Ontslag 63
21a Ontslag en WGA 35 - 80% 63
22 Vacant 63

Ziekte en arbeidsongeschiktheid
23 Informatieplicht 63
24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 63
25 Overgangsregeling 63

Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling
26 Pensioenregeling 63
26a Aftopping pensioengevend inkomen 64

11. CAO Sociaal Plan 65
1 Juridische status van dit plan 65
2 Premobiliteit 65
3 Individuele boventalligheid 65
4 Rechten en plichten in de fases van premobiliteit en boventalligheid 66
5 Ontslag na de boventalligheidsfase 68
6 Afscheidsuitkering 68
7 Eerder verkregen onkostenvergoedingen 68
8 Regelingen voor bezwaar en beroep 68
9 Decentraal overleg 68
10 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen 68

Bijlage 1 Sociaal Plan Gedragscode bij reorganisaties 69
Inleiding 69
1 Intentieverklaring 69
2 Aanleidingen tot reorganisatie 69
3 Partners in het informatieproces 69
4 Een model voor overleg 69

Bijlage 2 Standaard afspraken voor organisatiewijzigingen bij NS 70

12. Overzicht bijlagen 71
1 Loontabellen 72
2 Netto-netto-toelagen 83
3 Keuzeplan 84
4 Vertrouwenspersonen 90
5 Klachtenregeling 90
6 Reisfaciliteiten 92
7 ORBA 94
8 HAY 97
9 Werkgelegenheidsgarantie 97
10 Bezwarenregeling functiewaardering 98
11 Overgangsregeling “Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid” 99
12 Gezond en gemotiveerd werken 99
13a CAO akkoord 2020 – 2022 met SAV tabellen 100
13b CAO akkoord 2022 – 2023 107
14 Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS 113

Trefwoordenregister 114

1. Algemeen

Aanhef

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst te weten:

1. a. NS Reizigers BV te Utrecht
   b. NedTrain BV te Utrecht
   c. NS Stations BV te Utrecht
   d. NS Opleidingen BV te Utrecht
   e. NS Internationaal BV te Utrecht
   f. Thalys Nederland NV te Utrecht
   g. NS Groep NV te Utrecht en

2. a. FNV te Amsterdam
   b. Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs te Tilburg
   c. CNV Vakmensen.nl te Utrecht
   d. Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel te Utrecht

overwegende dat zij als intentie ten aanzien van het sociaal beleid hebben dat:

- het sociaal beleid een onlosmakelijk deel is van het ondernemingsbeleid. Een scheiding tussen economisch, technisch en sociaal beleid is niet bruikbaar. In de beleidsbepaling neemt het sociaal beleid een gelijkwaardige plaats in naast het economisch en technisch beleid;
- voor het gehele sociale beleid het voortbestaan van de onderneming als voorwaarde en doelstelling geldt dat de uitgangspunten van het sociaal beleid zijn de achting voor de medemens en de "gelijkwaardigheid" van alle mensen, hetgeen tot uitdrukking komt in de doelstelling van gelijkheid in behandeling ongeacht geslacht, geaardheid, leeftijd, ras, huidkleur en nationaliteit.
  Wanneer in een bedrijfsonderdeel sprake is van een specifieke achterstandssituatie kunnen echter regelingen getroffen worden die tijdelijk een voorkeursbehandeling mogelijk maken. De onderneming zal zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt op innovatie gericht sociaal beleid, met thema's als verbreding van inzetbaarheid van werknemers, bevordering van diversiteit en bevordering van de betrokkenheid van de werknemers bij de gang van zaken in het bedrijf en het werken aan een stijl van leiding geven die medewerkers daarin stimuleert en ondersteunt;
- dat zij deze intenties in een aantal afspraken in deze CAO tot uitdrukking willen brengen en dat zij overigens in constructieve en oplossingsgerichte samenwerking hieraan verder invulling willen geven;
- ten aanzien van reorganisaties geldt de gedragscode bij reorganisaties, die is opgenomen in het Sociaal Plan;
- het uit sociaal en/of economisch motief wenselijk is dat er binnen het NS-concern op specifieke onderdelen uniforme afspraken bestaan die de afspraken in integrale bedrijfs-CAO's overstijgen, zijn de volgende CAO overeengekomen.

1 Leeswijzer

1. Voor de leesbaarheid wordt in deze CAO de 'hij' vorm gehanteerd. Overal waar 'hij' staat richt de tekst zich op alle mensen.
2. De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen:
   a. een deel dat geldt voor alle NS-bedrijven, behalve op werknemers op wie tot 1 januari 2023 sub c. van toepassing is (OGW), en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7);
   b. een deel procesgerichte afspraken die per NS-bedrijf ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8);
   c. een arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt voor Outputgerelateerd werken (OGW) , inclusief een opsomming van de algemene bepalingen uit de CAO NS die voor OGW gelden (per 1 januari 2023 vervalt hoofdstuk 9, zie ook overgangsafspraak in artikel 36);
   d. CAO Sociale Eenheid waarin afspraken staan die gelden voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10);
   e. CAO Sociaal Plan waarin afspraken zijn opgenomen met betrekking tot reorganisaties (hoofdstuk 11). De CAO Sociaal Plan geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS.

2 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. Werkgever:	één van in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen.
b. Vakorganisaties:	de door NV Nederlandse Spoorwegen erkende vakorganisaties.
c. Werknemer(s):	ieder met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is.
d. Partner:	1. echtgeno(o)t(e) 2. geregistreerd partner 3. een persoon die met werknemer samenleeft in een door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in hoofdstuk 10 van deze CAO.
e. Huwelijk:	met huwelijk is gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap.
f. CAO-loon:	één van de bedragen per contractuur vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a, 1c of 1e.
g. Contractuur:	de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst.
h. Toelagen:	de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten: - persoonlijke toelagen - arbeidsmarkttoeslag
i. Maandbezoldiging:	het totaal van maandelijks te ontvangen: - CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen - toelagen.
j. OGW:	Outputgerelateerd werken (per 1 januari 2023 vervalt hoofdstuk 9)
k. Pensioengevend inkomen:	maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
l. Standplaats:	de standplaats is een door werkgever bepaalde locatie waar werknemer zijn functie uitoefent. Voor werknemer die op meer dan één locatie werkt, stelt werkgever in overleg met werknemer een standplaats vast.

3 Looptijd en nawerking

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023.
2. Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.

3. Opzeggen dient ten minste een maand voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.
4. Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van in werking treden van een nieuwe overeenkomst.

4 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten werden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

5 Verstrekken

Deze CAO en de bijlagen worden op verzoek schriftelijk verstrekt en worden geplaatst op het NS intranet en internet.

6 Werkingssfeer

Deze CAO is volledig van toepassing op werknemer met een arbeidsovereenkomst.

7 Incidenteel afwijken

Werkgever kan in individuele gevallen in voor werknemer positieve zin van deze CAO afwijken.

8 Extern overleg

1. Tussen partijen vindt overleg plaats over:
   f. collectieve en individuele belangen van werknemers, indien en voorzover daarvoor geen forum is conform lid 2a van dit artikel;
   g. de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor de werkgever.
2. Tussen werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over:
   a. collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij werkgever;
   b. het beleid, voorzover dat door een werkgever door middel van een CAO is te regelen.
3. Werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.

9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

Werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze CAO omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

10 Vertrouwenspersonen

NS heeft vertrouwenspersonen aangesteld. Op verzoek van werknemer die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan een vertrouwenspersoon deze werknemer begeleiden en adviseren. De regeling vertrouwenspersonen is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 4 van deze CAO.

11 Klachtenregeling

NS kent een klachtenregeling die werknemer de mogelijkheid geeft om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze CAO.

12 CAO NS 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als “Collectieve Arbeidsovereenkomst NS 2022–2023” of als “CAO NS”.

2. Arbeidsverhouding

13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Aan degene die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een jaar.
2. De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.
3. Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd.
4. Indien op grond van lid 3 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, kan werkgever aan werknemer nogmaals een arbeidsovereenkomst van een jaar aanbieden.

14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Aan degene die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden gelden als proeftijd.

15 Opzegtermijnen

1. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt1 bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
   a. Korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
   b. 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
   c. 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
   d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
2. De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand.
3. In de arbeidsovereenkomst kan met werknemer een langere opzegtermijn van 2 of 3 maanden worden afgesproken. De opzegtermijn voor werkgever is in dat geval minimaal gelijk aan de opzegtermijn voor werknemer.
4. Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij werkgever op verzoek van werknemer van deze termijn afstand doet.

16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats

1. Werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
2. Werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
3. Ten einde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste eenmaal per dag worden opgeroepen.

17 Verrichten van andere dan de eigen functie

1. Werknemer dient, als werkgever hem dit opdraagt of als sprake is van onvoorziene situaties, tijdelijk andere, niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten.
2. Werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

Werknemer is verplicht, indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van werkgever vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

19 Woonplaats

1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
3. Werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, dient er zorg voor te dragen dat hij op zodanige reistijd woont van zijn standplaats, dat hij altijd tijdig op zijn werk kan zijn en dat hierdoor de bedrijfsvoering niet in het gedrang komt.
4. Van iedere adreswijziging van werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet werknemer onmiddellijk mededeling doen aan werkgever.

20 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de voor hem individueel geldende AOW- leeftijd heeft bereikt.
2. Werknemer kan werkgever tot uiterlijk 6 maanden vóór de op basis van lid 1 geldende ontslagdatum verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in.
3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
   a. Vacant;
   b. één jaar na het bereiken van de op basis van lid 1 geldende einddatum.

3. Arbeidsduur

21 Arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.
3. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunende diensten bij Instandhouding1 kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van 40 uur. Monteurs die in een 2-2-2-4 rooster werken zijn hiervan uitgezonderd. Een contractuele arbeidsduur van 36 uur blijft de standaard voor een voltijds dienstverband. De mogelijkheid om als nieuwe werknemer van NS te kiezen voor een contractuele arbeidsduur van 36 uur of minder blijft bestaan.
   - Voor de extra contracturen in overeengekomen functiegroepen boven 36 uur ontvangt de werknemer een bonus van 25% op het uurloon.
   - Werknemers kunnen gebruikmaken van deze regeling vanaf 1 januari 2023 tot het einde van de looptijd van deze cao 1 januari 2024. Werknemers die gedurende de looptijd van de cao gekozen hebben voor een 40-urig contract, behouden hun 40-urig contract inclusief bonus zolang de werknemers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn. Een werknemer kan er uiteraard altijd voor kiezen om zijn contract weer om te zetten naar een 36-urig contract of een contract met minder uren.

22 Basisrooster/werktijdregeling[2]

1. Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijdenpatroon is. Werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukte en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel.
2. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze CAO.
3. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers te bereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.
4. Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV)[3]

1. Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02.00 uur aanvangt.[4] Voor werknemer met een 36-urige werkweek geldt een basisarbeidspatroon van gemiddeld 9 diensten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd per 14 dagen. Dit patroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen op jaarbasis. De WTV-dagen die tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof zijn ingeroosterd, vallen vrij en kunnen door werkgever worden aangewezen.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer (individuele functies) dan wel met instemming van de OR (niet-individuele functies) zijn afwijkingen mogelijk. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, geldt het arbeidspatroon in lid 1.
3. Ingeroosterde WTV-dagen worden bij ziekte als verleend beschouwd. Niet geplande WTV-dagen vervallen bij ziekte naar evenredigheid.[5]
4. Een ingetrokken WTV-dag moet binnen 14 dagen worden verleend. Wanneer dit niet gebeurt, dan is de dag ter vrije beschikking van de werknemer.

24 Reistijdregeling

1. Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de dienst is noch arbeidstijd, noch diensttijd.
2. Ingeval er sprake is van reistijd na aanvang van de dagelijkse dienst en eindigend tijdens de dienst, wordt de reistijd aangemerkt als arbeidstijd.
3. Uitgangspunt bij te stellen diensten is dat een dienst aanvangt en eindigt op de eigen standplaats en dat dat ook is verwerkt op het dienstkaartje. Werknemer ontvangt een vergoeding in geld indien werknemer op verzoek van NS een andere dienst verricht die niet vanaf de eigen standplaats aanvangt en waarbij de tijd van de andere dienst inclusief de reistijd (van eigen standplaats naar andere standplaats en vice versa) langer is dan de oorspronkelijke dienst in het basisrooster op de eigen standplaats. Het accepteren van een andere dienst met reistijd die langer is dan de oorspronkelijke dienst, vindt plaats op vrijwillige basis. Dit betekent dus dat een dergelijke dienst geweigerd kan worden.
   Er zijn drie situaties mogelijk:
   a. indien de dienstlengte van de andere dienst exclusief reistijd gelijk of langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst mee in het weektotaal in plaats van de oorspronkelijke dienst. Werknemer ontvangt de reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.
   b. indien de totale tijd van de andere dienst inclusief reistijd (gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats), gelijk of korter is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst inclusief reistijd mee in het weektotaal.
   c. indien de dienstlengte van de andere dienst korter is dan de onderliggende oorspronkelijke dienst, maar de totale tijd inclusief reistijd gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats, langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de oorspronkelijke onderliggende dienst mee in het weektotaal. Werknemer ontvangt de resterende reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.

   Als werknemer vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn

1 In afstemming met vakorganisaties kunnen functies worden toegevoegd.
2 Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137
3 Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137.
4 In afwijking hiervan geldt voor NedTrain dat een WTV -dag 24 uur duurt wanneer deze gekoppeld is aan een andere vrije dag. Een niet aan een andere vrije dag gekoppelde WTV-dag duurt hetzij 30 uren, hetzij 24 uren. In het laatste geval zal deze niet eerder ingaan dan om 00.00 uur.
5 Is werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster dan zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV- dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.

woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd, dan ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding gelijk aan de vergoeding van cao artikel 119a voor het reizen met de auto, of organiseert werkgever vervangend vervoer.

Verlof

25 Afboeking verlof

Verlof wordt in uren en minuten afgeboekt.

26 Lengte af te boeken verlof

Bij de verlofverlening wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van de laatst voorgeschreven dienst.

27 Vaststelling weektotaal

Verlofuren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

28 Aantal verlofuren

Werknemer die ingedeeld is in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging.

29 Vrije uren

1. Werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 59, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:
   Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 18	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19 t/m 29	1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
30 t/m 39	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54	2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder	3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

2. Werknemer die is, of in de loop van een kalenderjaar wordt, ingedeeld in één van de salarisgroepen 60 tot en met 63, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:
   Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 29	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
30 t/m 39	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49	1,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54	2,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder	3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

30 Recht op onbereikbaarheid

Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is van belang om vitaal te blijven. Dit betekent dat werkgever de privé tijd van de werknemer respecteert en dat werknemer het recht heeft buiten het werk niet bereikbaar te zijn.
Voor werknemers die tijd- & plaatsonafhankelijk werken geldt dat werkgever en werknemer onderling afspraken maken over het tijdsvak van bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de werknemer. Voor werknemers die in een rooster werken geldt dat de werknemers buiten diensttijden uit het vastgestelde weekrooster het recht hebben niet bereikbaar te zijn.

31 Aaneengesloten vakantie

Werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft werknemer recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 22 kalenderdagen.

32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep

Werknemer die voor zijn functie arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor re-integratie was ingedeeld.

33 Verlof bij tijdelijk sluiten

Bij tijdelijke (gehele of gedeeltelijke) bedrijfssluiting bij onvoldoende werk is werkgever bevoegd, in overleg met de Ondernemingsraad te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

34 Opbouw verlofuren en vrije uren

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 28 en artikel 29 van dit hoofdstuk worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht

1. Werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
2. Werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging:
   - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW
   - over onbetaald verlof voor zover dit verlof gedurende een kalenderjaar niet meer is dan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

36 Overgangsregeling verlof werknemers (per 1 januari 2023) vervallen Hoofdstuk 9

Voor werknemers die op 31 december 2022 vallen onder hoofdstuk 9 geldt dat zij hun verlofuren op basis van hoofdstuk 9 (inclusief het persoonlijk budget) behouden totdat zij de leeftijd bereiken waarop zij onder hoofdstuk 8 aanspraak maken op het gelijke aantal verlofuren.

37 Opnemen verlof en vrije uren

1. a. Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met werknemer.
   b. Elke werknemer krijgt met ingang van 1 januari 2023 het recht om gegarandeerd 2 (snipper)verlofdagen per jaar op te nemen. Het verlof kan niet aaneengesloten worden opgenomen en dient minstens 6 weken van tevoren worden aangevraagd.
   Directie en de Ondernemingsraden van de diverse bedrijfsonderdelen maken afspraken welke dagen hiervan worden uitgesloten (bijv. landelijke evenementen). Het verlof kan in ieder geval niet worden verleend op feestdagen zoals benoemd in artikel 117.
   Deze regeling wordt door partijen na 6 maanden geëvalueerd waarbij onder andere wordt bekeken of de aanvraagperiode kan worden verkort.
2. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad tijdvakken aanwijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
3. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen

van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
- gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 43 lid 4, punt 1 en punt 2 a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in artikel 42;
- organisatieverlof;
- verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;
- alle overig betaald en onbetaald verlof in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.

4. Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof- en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.
5. Voor reservepersoneel/werknemer in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt het volgende. De lengte van een verlofdag van werknemer bedraagt 30 uur als deze aansluit op een dienst en 24 uur als de verlofdag niet aansluit op een dienst.
6. Verlofuren dienen in beginsel te worden genoten in het jaar waarin deze worden opgebouwd.

38 Overschrijven vrijetijdsaanspraken roostergebonden personeel

1. Aan het eind van ieder kalenderjaar kunnen maximaal 160 uur aan vrijetijdsaanspraken worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Indien werknemer meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanspraken heeft, worden de uren boven de 160 uitbetaald.
2. Werknemer kan ervoor kiezen de uren boven de 160 te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

38a Overschrijven verlof en vrije uren niet roostergebonden personeel

Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen. Werknemer krijgt voor het einde van het lopende kalenderjaar de mogelijkheid om de vrije uren die niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

38b Verjaringstermijn

Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De wettelijke vervaltermijn[6] is niet van toepassing. Werknemer krijgt voor het einde van het lopende kalenderjaar de mogelijkheid om de vrije uren die verjaren en niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

39 Verlofaanspraken bij indiensttreding

Werknemer die aantoont dat door zijn vorige werkgever niet verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden in uren omgezet.

40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:
- de verlofuren/vrije uren waarop werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantiebijslag en decemberuitkering); desgewenst ontvangt werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;
- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van werknemer of in geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

Bijzonder verlof

41 Bijzonder verlof

Onder bijzonder verlof wordt verstaan bij wet en bij cao geregeld verlof gericht op specifieke situaties.

42 Bij wet geregeld verlof

1. De wettelijke bepalingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing.
2. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris doorbetaald.
3. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.
4. Totdat er bij wet gelijkheid is georganiseerd in verlofrechten voor alle gezinssamenstellingen bij verwelkoming van een kind in het gezin, vult werkgever het verlofrecht als volgt aan:
   - Het adoptieverlof wordt met 4 weken uitgebreid zodat er bij verwelkoming van een kind in het gezin voor een van de ouders een verlofrecht van in totaal 10 weken ontstaat.
   - Indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder van het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt door werkgever aangevuld tot in totaal 10 weken voor een van beide ouders van het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder(s) wordt het aangevuld tot 6 weken.

43 Bij CAO geregeld verlof

1. Naar aanleiding van het bepaalde in lid 4 sub 1 en sub 2 van dit artikel wordt op aanvraag van werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend; tijdens dit verlof zal geen bereikbaarheidsdienst worden opgelegd. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.
2. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt, wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen, CO-dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.
3. Voor werknemer die, als gevolg van het feit dat hij minder dan gemiddeld 36 uur per week werkt, per week minder dagen werkt dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen, CO-dagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.
4. Er is sprake van verschillende vormen van bij CAO geregeld verlof:
   1. het zonder verdere voorwaarden verlenen van verlof voor de volgende gebeurtenissen:
      a. ondertrouw van werknemer: 1 dienst;
      b. huwelijk van werknemer: 4 diensten;
      c. 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer: 1 dienst;
      d. overlijden van partner: 4 diensten;

6 *m.i.v. 1 januari 2012 in de wet opgenomen*

e. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van werknemer of van de partner: 4 diensten;
f. 25, 40, en 50 jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dienst;
g. verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskosten-vergoeding (conform de bepalingen in hoofdstuk 5) en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet: 4 diensten.

2. het door werkgever in staat stellen tot het bijwonen van de volgende gebeurtenissen:
   a. huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst;
   b. 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van (pleeg /stief) ouders van werknemer of van de partner: 1 dienst;
   c. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst;
   d. cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.
3. NS vindt het belangrijk dat werknemers die mantelzorg verlenen of te maken hebben met het verlies van een dierbare voldoende gesteund worden door hun (werk)omgeving.
   Werkgever en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Zie verder Hoofdstuk 12, bijlage 12 Gezond en gemotiveerd werken.
4. Werknemers in transitie naar een andere gender-identiteit kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren.

44 Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn

In hoofdstuk10, artikel 12 is een aanvullende afspraak over verlof en ziekte opgenomen (“extra zorgdag”).

4. Beloningen

45 CAO-lonen

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 april 2020 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a.
De lonen per 1 april 2020 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1b.
De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 april 2021 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1c.
De lonen per 1 april 2021 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1d.
De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 januari 2022 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1e.
De lonen per 1 januari 2022 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1f.
De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 juli 2022 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1g.
De lonen per 1 juli 2022 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1h.
De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 januari 2023 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1i.
De lonen per 1 januari 2023 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1j.

46 Loonschaal Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in Hoofdstuk 12, bijlage 1k een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.
Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.
Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

47 Vacant

48 Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a, bijlage 1c, bijlage 1e, bijlage 1g en bijlage 1i, eventueel verhoogd met de aan werknemer toegekende toelage(n) per uur, die aan het CAO-loon is gelijkgesteld.

49 Netto-netto toelage

Voor de salarisgroepen 51 tot en met 59, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 60 en 61, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto-garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto toelage. De groep werknemers die recht heeft op de netto-netto toelage is beperkt tot werknemers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen. Voor een overzicht van de netto-netto toelagen per contractuur zie hoofdstuk 12, bijlage 2 van de CAO.

50 Vakantiebijslag

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.
2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt € 5,69 (per 1 juli 2022); € 5,88 (per 1 januari 2023) per maand per contractuur. De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
   - werknemer 23 jaar of ouder is, of
   - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.
3. Werknemer krijgt vanaf maart 2023 de mogelijkheid om de maand van uitbetaling van de vakantiebijslag zelf te bepalen.

51 Decemberuitkering

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door het reserveren van 3 procent van de maandbezoldiging.
2. De minimum decemberuitkering bedraagt € 2,36 (per 1 juli 2022); € 2,44 (per 1 januari 2024) per maand per contractuur.
3. De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:
   - werknemer 23 jaar of ouder is, of
   - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Salarissysteem

52 Indelen in salarisgroep

1. De functies bij werkgever worden, met uitzondering van werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst bij NedTrain (heeft) aanvaard(t), naar zwaarte gerangschikt over 9 functiegroepen (51 tot en met 59). Deze rangschikking vindt plaats op basis van het tussen partijen overeengekomen functie-indelingssysteem ORBA (zie hoofdstuk 12, bijlage 7) of op basis van een vereenvoudigde werkwijze, die gebaseerd is op de referentiefuncties van ORBA. De functies worden in ieder geval volgens dit systeem gerangschikt ingeval werkgever en/of de functievervuller dat wil. Indeling in functiegroep 60, 61, 62 en 63 vindt plaats volgens het Hay-systeem (zie hoofdstuk 12, bijlage 8).
2. Voor werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst van NedTrain aanvaardt of heeft aanvaard, geldt een afwijkende indeling. Deze functies worden op basis van zwaarte van de functie ingedeeld in functiegroep 01, 02 of 03.
3. Het indelen van werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
4. Werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

5. De groepsfunctie machinist en de groepsfunctie hoofdconducteur zijn binnen NS kernfuncties en zullen geen wijzigingen ondergaan.

53 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden

1. De salarisgroepen 51 tot en met 59 zijn onderverdeeld in treden. Bij indiensttreden wordt aan werknemer een trede toegekend. Voor werknemers van 20 jaar of jonger wordt het toekennen van deze trede bepaald door de leeftijd die in het desbetreffende jaar is of wordt bereikt. Voor overige werknemers wordt de trede toegekend die volgt op de trede van een 20-jarige. Kent de salarisgroep geen leeftijdstreden, dan wordt de laagste trede in de salarisgroep toegekend. Het toekennen van een hogere trede kan plaatsvinden op basis van relevante werkervaring en/of opleiding.
2. De salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO- loon kan ieder bedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreden wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.
3. Het niveau in de voor werknemer geldende schaal 01, 02 en 03 wordt bepaald door de leeftijd van werknemer. Is werknemer 22 jaar of ouder, dan wordt het niveau in de schaal bepaald door het aantal functiejaren dat hij in die schaal heeft doorgebracht. Daarbij worden de leeftijdsjaren tot 22 jaar buiten beschouwing gelaten.

54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

1. Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats.
2. Aan werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
3. De salarisgroepen 51 tot en met 59 kennen een E-trede. Werknemer komt onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:
   - minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
   - een positieve beoordeling.

In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

a. werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de trede toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen trede toegekend in het tweede ziektejaar);
b. werknemer geschorst is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
c. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%;
d. werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op een functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek niet ouder dan 3 maanden;
e. er twijfel bestaat of werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingsbesluit wordt aan werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats;
f. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie, dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

56 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63

1. Aan werknemer ingedeeld in salarisgroep 60, 61, 62 of 63 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.
2. De verhoging kan variëren van 0 tot en met 6 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het CAO-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen. Bij de mate van verhoging wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. Voor werknemer wordt dit oordeel inzichtelijk gemaakt in een gesprek en op verzoek van werknemer op schrift gesteld.
3. Er wordt geen verhoging toegekend indien:
   a. werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de verhoging toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen verhoging toegekend in het tweede ziektejaar);
   b. werknemer is geschorst. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
   c. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheids- percentage van 80-100%;
   d. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

57 Bevorderen

1. Een werknemer die benoemd is op een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep, komt in aanmerking voor bevordering. Bevordering gaat, na een proeftermijn van maximaal 6 maanden, in op de eerste dag volgend op de maand waarin werkgever heeft vastgesteld dat werknemer aan alle functie-eisen voldoet. Werkgever is bevoegd om op andere gronden dan de functiezwaarte een werknemer te bevorderen. In dat geval is sprake van een beleidsbevordering. Een bevordering kan met terugwerkende kracht gebeuren wanneer naar het oordeel van werkgever daar aanleiding voor bestaat. Een bevordering met terugwerkende kracht kan tevens voorkomen als de functie van werknemer in een hogere salarisgroep is ingedeeld. Als richtlijn voor de terugwerkende kracht geldt de datum waarop overeenstemming werd bereikt over de beschrijving van de functie, indien werkgever van oordeel is dat werknemer op die datum al voldeed aan de functie-eisen.

N.B.: in een aantal gevallen gelden afwijkende bevorderingstermijnen, deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8 (Bedrijfsspecifieke bepalingen).

2. De overgang naar de salarisgroepen 01 tot en met 03 en de salarisgroepen 51 tot en met 59 vindt plaats volgens het overgangsschema opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
3. Overgang naar de salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 vindt plaats door het oude CAO- loon te verhogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

58 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen

Bij bevordering per 1 januari vindt eerst de overgang naar de hogere salarisgroep plaats en vervolgens wordt een (trede) verhoging toegekend.

59 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen

Verlagen van het CAO-loon alsmede de toelagen is mogelijk door indeling in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van werknemer.

59a Compensatieregeling bij herwaardering van de functie in lagere salarisgroep

Indien bij herwaardering de functie van werknemer in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:

1. Het door de werknemer in de nieuwe situatie te ontvangen salaris wordt niet lager ten gevolge van de indeling in een lagere salarisgroep. Bij indeling in de nieuwe salarisgroep wordt de trede / RSP toegekend die zo dicht mogelijk boven het oude salaris ligt. Bovengrens is het maximum binnen de nieuwe salarisgroep.
2. In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de functie na herwaardering is ingedeeld, geldt het volgende:
   - werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep
   - werknemer ontvangt daarnaast een toelage die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat werknemer verdiende voordat de functie werd geherwaardeerd en het maximum salaris behorend bij de nieuwe salarisgroep waarin de werknemer formeel wordt ingedeeld.
     Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene CAO-loonaanpassingen. Voornoemde toelage geldt zolang werknemer dezelfde functie blijft uitoefenen.
3. Werkgever en werknemer spannen zich in om het werken op een lager functieniveau in tijd te beperken.

60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

1. Werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
2. Werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
   - ingeval hij voorlopig is geschorst;
   - indien werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.

Inhoudingen

61 Pensioenpremie

1. Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemer een pensioenpremie ingehouden, zie hoofdstuk 10.
2. Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.

62 WIA excedent premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA excedent premie ingehouden. Deze WIA excedent premie wordt ingehouden voorzover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zgn. franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis. De hoogte van de WIA excedent premie wordt vastgesteld door het pensioenfonds Rail&OV.

62a Wettelijke WGA-verzekering

50% van de bij NS in rekening gebrachte premie voor de WGA-verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie is een netto inhouding.

Uitbetalen

63 Uitbetalen

De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop werknemer aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op door werknemer aan te wijzen bankrekening(en).

Eenmalige uitkeringen

64. Jubileumgratificatie

1. Aan werknemer die sinds indiensttreden 12,5 jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
2. Aan werknemer wordt een gratificatie verleend van de helft van zijn maandbezoldiging indien hij 45 jaar in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
3. Aan werknemer wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging indien hij 25, 40 en 50 jaren in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
4. De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen vóór 1997 geschiedt op basis van de deeltijdfactor.
5. Werkgever kan om bijzondere, aan werknemer mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1, 2 of 3 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

65 Afscheidsuitkering

Werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij de voor hem geldende AOW- gerechtigde leeftijd bereikt een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, OVUT of pensioen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een jubileumgratificatie naar rato.

66 Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van werknemer wordt door werkgever aan de nagelaten betrekking als bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten pensioengevend inkomen. De uitkering wordt betaald over het resterende deel van de maand na het overlijden plus de twee daaropvolgende volle kalendermaanden. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

5. Vergoedingen en garantieregelingen

Vergoedingen

67 Verhuizing

1. Als werknemer op verzoek van werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed.
2. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 3.100 en een maximum van € 5.445.
3. De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.
4. De transportkosten worden ook vergoed aan:
   a. de oud werknemer met een pensioenuitkering, een WW-uitkering of met OVUT-uitkering die:
      - verhuist binnen 3 jaar na ontslagdatum, én
      - verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt;
   b. de partner van een overleden werknemer of oud-werknemer die binnen 3 jaar na ontslagdatum is overleden en die verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt.
5. Terugbetaling van verhuis- en transportkosten
   Als werknemer verhuisd is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:
   - binnen 1 jaar na verhuizing:100%;
   - binnen 2 jaar na verhuizing: 65%;
   - binnen 3 jaar na verhuizing: 30%.
6. NS-Hypotheekgarantie aan de Stichting Spoorwegpensioenfonds
   Als werknemer een woning koopt waarvoor hij een hypothecaire lening moet sluiten staat werkgever onder bepaalde voorwaarden borg voor betaling van rente en aflossing.
   De voorwaarden zijn:
   - werknemer heeft een hypothecaire lening van de Spoorwegpensioenfonds Beheer BV;
   - de koopsom is niet hoger dan het maximale bedrag van de Nationale Hypotheek Garantie bij nieuwe woningen;
   - de koop van de woning is een gevolg van een verplaatsing;
   - werknemer kan geen Nationale Hypotheek Garantie krijgen;
   - er bestaat een redelijke verhouding tussen de woonlasten en het inkomen.

68 Verblijf in een conferentieoord

Als werknemer deelneemt aan een vormings- of scholingsactiviteit in een conferentieoord, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond. Voorwaarde is dat werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt. De vergoeding kan tot aan een redelijk bedrag gedeclareerd worden. In overleg met werkgever wordt dit bedrag vastgesteld.

69 Verrichten andere werkzaamheden

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever tijdelijk een andere functie vervult bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:
   - de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
   - de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
   - de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie.

   De vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie die vervangen wordt.
2. De vergoeding bedraagt per verrichte dienst:
   bij dienstdoen in functiegroep 52 t/m 56 € 3,57 (per 1 juli 2022); € 3,69 (per 1 januari 2023); bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58 € 6,01 (per 1 juli 2022); € 6,21 (per 1 januari 2023); bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60 € 8,56 (per 1 juli 2022); € 8,86 (per 1 januari 2023); bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63 € 11,18 (per 1 juli 2022); € 11,57 (per 1 januari 2023).
   De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien:
   - de werkzaamheden worden verricht in het kader van de eigen opleiding of inwerken;
   - werknemer een tijdelijke vacatureplaats vervult.

70 Les-, instructie of begeleiding geven[1]

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever aan een groep of individu les, begeleiding of instructie geeft, bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   - het les-, instructie of begeleiding geven is niet mee gewaardeerd in de functie;
   - het les-, instructie of begeleiding geven is persoonsgebonden;
   - het begeleiden gebeurt in het kader van een verplichte opleiding, het betreft niet het inwerken of het meelopen van collega's. Inwerken van een collega langer dan 2 weken wordt wel beschouwd als begeleiding.
2. De vergoeding bedraagt € 3,22 per lesuur (per 1 juli 2022); € 3,33 (per 1 januari 2023). De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon. Indien werknemer zich in vrije tijd moet voorbereiden kan daarvoor, in overleg met werkgever, compensatie gegeven worden. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan werkgever besluiten een uitkering te geven.

71 Reiskosten

1. Reiskosten, die werknemer maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is (waaronder begrepen bezoek aan de bedrijfsarts) mag hij declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:
   - alle kosten, indien gebruik gemaakt wordt van openbaar vervoer;
   - voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij:

Kilometers per jaar	**Vergoedingen per 1 april 2023[2]**
tot en met 5.000 km	€ 0,43 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km	€ 0,38 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km	€ 0,34 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km	€ 0,32 per kilometer
meer dan 20.000 km	€ 0,20 per kilometer

1 Werknemer werkt niet voor het NS Leercentrum.
2 Deze vergoeding wordt jaarlijks per 1 april aangepast.

2. Werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van dienst wordt gebruikt. Werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een maaltijd en/of consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden. Deze vergoeding kan niet samenvallen met de maaltijdvergoeding (zie artikelen 113 en 130 in hoofdstuk 8).

73 Kosten van verblijf in een hotel

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een verblijf in een hotel kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

73a Zakelijke besprekingen en representatie

De voor zakelijke besprekingen of representatie gemaakte redelijke kosten voor consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

74 Thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2023 ontvangen werknemers die op een dag volledig thuiswerken hiervoor een thuiswerkvergoeding van € 2,– netto per dag. De thuiswerkvergoeding kan worden gedeclareerd.

75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

1. Als werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed onder de volgende voorwaarden:
   - als werkgever wettelijk aansprakelijk is voor het overkomen ongeval, wordt de schade geheel vergoed;
   - als werkgever niet wettelijk aansprakelijk is, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten, onder voorwaarde dat het ongeval zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid.
2. Wanneer aan een werknemer vanwege een bedrijfsongeval door de zorgverzekeraar van de werknemer eigen risico in rekening wordt gebracht voor de zorgkosten van werknemer, vergoedt NS het deel van het wettelijk eigen risico dat aantoonbaar aan dit bedrijfsongeval toe te rekenen valt.

75a Schade aan persoonlijke hulpmiddelen

Als werknemer schade heeft opgelopen aan persoonlijke hulpmiddelen of er sprake is van diefstal van persoonlijke hulpmiddelen tijdens arbeidstijd, wordt de nieuwwaarde hiervan geheel vergoed als de geleden schade of diefstal zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en de geleden schade of diefstal niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid.

76 Vergoeding kleine consumptie

1. Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangt werknemer uit de functiegroep:
   - bij NSR: hoofdconducteur, machinist, medewerker V&S, inclusief combin aties van deze functies, de aspirant-functies, en de teammanagers behorend bij deze functies;
   - bij NSR: rangeermachinist, assistent veiligheid & service, enquêteur;
   - bij INT: ICE, Thalys, IC Brussel/direct, Trein Test Centrum: trainmanager;
   - bij INT: bij ICE en Thalys, IC Brussel/direct, Trein Test Centrum: machinist;
   - bij INT: vakondersteuner, boordmanager, teammanager.
   - maandelijks de vergoeding kleine consumpties. De vergoeding bedraagt € 10,00.
2. Aanvullend op het bepaalde in lid 1 geldt dat de werknemer die op 31 december 2016 aantoonbaar recht had op de servicepas, de vergoeding kleine consumpties behoudt.
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet wanneer werknemer:
   - langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is;
   - arbeidsongeschikt is voor zijn functie en werknemer buiten dienst is in afwachting van re-integratie of ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
   - onbetaald verlof heeft.
4. Als werknemer minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt hij een bedrag naar rato.

77 EHBO-vergoeding

1. Werknemer die in eigen tijd deelneemt aan EHBO-oefenavonden komt in aanmerking voor een vergoeding van € 31,00 per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden).
2. Om voor de vergoeding uit lid 1 in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
   - werknemer volgt EHBO-cursus op verzoek van werkgever;
   - werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
   - werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
   - werknemer mag geen lid zijn van de bedrijfshulpverleningsorganisatie.

78 Juridische bijstand

In het geval werknemer vervolgd wordt ter zake van een strafbaar feit, komt werknemer onmiddellijk in aanmerking voor juridische bijstand. Voorwaarde is dat het strafbare feit zich heeft voorgedaan bij de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden. Indien op een later moment blijkt dat er sprake is geweest van opzet, grove schuld of nalatigheid kan heroverweging van de juridische bijstand plaatsvinden. Wanneer werknemer in een situatie als hierboven beschreven juridische bijstand van NS heeft genoten en tegen de rechterlijke uitspraak beroep instelt, wordt de juridische bijstand gecontinueerd indien de Directievoorzitter hiervoor toestemming verleent.

79 Reiskostenregeling vroege/late dienst

1. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 10,74 (per 1 juli 2022) en € 11,11 (per 1 januari 2023) als de dienst start vóór 06.00 uur.
2. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 5,18 (per 1 juli 2022); € 5,36 (per 1 januari 2023) als de dienst eindigt na 24.00 uur.
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet voor nachtdiensten die de periode van 02.00 uur tot 04.00 uur geheel omvatten.
4. Werknemer kan vanaf 1 april 2007 in plaats van deze vergoeding, binnen de geldende fiscale regelgeving[3], kiezen voor een reiskostenvergoeding van max. € 0,21 per km (per 2022), met een maximum van € 10,74 (per 1 juli 2022) en € 11,11 (per 1 januari 2023) per vroege dienst en € 5,18 (per 1 juli 2022) en € 5,36 (per 1 januari 2023) per late dienst. Uitbetaling onder dezelfde voorwaarden als de vergoeding vroeg/laat.
5. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers van NedTrain en NS Leercentrum.

3 *Fiscale beoordeling in combinatie met regeling artikel 119a*

80 OV Fiets abonnement

NS verstrekt op verzoek van werknemer gedurende de looptijd van de CAO een jaarabonnement OV Fiets. In dit abonnement zijn tevens twee gratis fietsritten per jaar inbegrepen. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen

81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1. Als werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding derving SAV (DS).
2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
   Werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst geen (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:
   c. werknemer is volledig arbeidsongeschikt; hij ontvangt echter geen DS op een:
      - F,
      - in het rooster aangegeven R of WTV-dag of
      - op een andere wijze vastgelegde WTV-dag;
   d. hij verricht zijn werk gedeeltelijk of doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts;
   e. hij is arbeidsongeschikt voor zijn functie en doet ander werk gericht op re-integratie of is buiten dienst in afwachting van re-integratie;
   f. hij neemt deel aan OR- activiteiten of activiteiten van commissies daarvan;
   g. hij heeft organisatieverlof;
   h. hij gecertificeerd of opgeleid is als mentor bij herinstructie/werkplekbegeleiding, of in aanmerking komt voor een vergoeding conform artikel 70 voor les-, instructie of begeleiding geven en in verband daarmee een verschoven dienst heeft en hij over de oorspronkelijke dienst SAV ontvangen zou hebben.
   Wordt werknemer van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft hij voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS.
   i. hij is door werkgever op 'betaald afwezig' (BA) gezet;
   j. hij geniet wettelijk verlof.
3. Basis en hoogte van de DS-uitkering
   De basis van de vergoeding is het uurgemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoeding in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand stelt de personeelsadministratie dit bedrag vast. De meetellende vergoedingen zijn:
   - vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;
   - rouleringsbijslag;
   - vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo;
   - vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
   - feestdagentoeslag;
   - Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
   - vergoeding dubbele onregelmatigheid;
   - vaste onregelmatigheidsvergoeding vijfploegendienst NedTrain[4];
   - DS zelf.

   Indien WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het DS-uurbedrag, worden deze uren opgeteld bij de contracturen.
   Op een dag dat werknemer in aanmerking komt voor DS, kan hij de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren.
   De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 2 bedraagt het bovenvermelde uurgemiddelde x het aantal uren van de dienst zoals die laatst is voorgeschreven.
4. Salarisgroep 61 t/m 63
   De vergoeding is ook van toepassing op werknemer in één van de salarisgroepen 61 t/m 63.
5. Bijzondere situatie
   Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op re-integratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat werknemer zou ontvangen als hij definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van CAO-loon en DS dat hij ontvangt, kan hij verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.

82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)[5]

1. Door wijziging in werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. Werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI).
2. Berekeningsmethodiek
   Bij de berekening door de personeelsadministratie, spelen de volgende gegevens een rol:
   a. Jaarinkomen TVI
   Dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren: 12 x CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, rouleringsbijslag, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagentoeslag, vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo, vergoeding dubbele onregelmatigheid, derving SAV en de TVI.
   b. Het aantal contracturen per jaar
   Dit is het aantal uren dat volgens de arbeidsovereenkomst in het voorafgaande jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit 12 maanden x 36 uur = 432.
   c. Basis TVI-garantie
   De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het jaarinkomen TVI te delen door het aantal contracturen per jaar. De basis TVI-garantie wordt eenmaal per jaar (in de maand december) door de personeelsadministratie vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.
   d. Maandgarantie TVI
   De maandgarantie TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: 95,5% x basis TVI-garantie x aantal contracturen van de lopende maand.
   e. Terughaalgrens TVI
   De terughaalgrens TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: basis TVI-garantie x aantal contracturen van de lopende maand.
   f. Maandinkomen voor de TVI-berekening
   Dit is het CAO-loon verhoogd met de daarbij behorende vakantiebijslag en decemberuitkering en de SAV-elementen die ook bij het jaarinkomen zijn genoemd.
   g. TVI-saldo
   Dit is het totaal van uitgekeerde TVI-bedragen, verminderd met eventueel ingehouden TVI-bedragen. Vergelijking van uw maandinkomen met de maandgarantie TVI en met de terughaalgrens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI.

4 DS ten behoeve van de vaste onregelmatigheidsvergoeding vijfploegendienst NedTrain wordt gedurende de eerste twaalf maanden van ziekte niet uitbetaald. Na twaalf maanden is DS van toepassing (zie artikel 138 lid 1 punt 2).
5 De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum

Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

Is het maandinkomen TVI lager dan de maandgarantie TVI?

Ja › de werknemer ontvangt het verschil als TVI-uitkering.
Nee?

Is het maandinkomen gelijk aan of lager dan de terughaalgrens TVI?

Ja › de werknemer ontvangt geen TVI-uitkering. Er wordt niet ingehouden. Nee?

Ontving de werknemer eerder een TVI-uitkering?

Nee › er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats.

Ja › ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.

h. Bijzonderheden bij de berekening
- Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen excl. SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.
- Op 1 januari van ieder kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerd en ingehouden TVI op 0 gesteld. Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.
- De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding TVI.
- Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- Bij verlaging van het CAO-loon van werknemer wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering.

i. Werknemers van 55 jaar en ouder
De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie artikel 83) van toepassing is.

j. Salarisgroep 61 en hoger
De TVI-regeling geldt ook als werknemer in één van de salarisgroepen 61 of hoger is ingedeeld.

k. Deeltijdwerkers
De TVI-garantie is van toepassing.

83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)[6]

1. Vanaf het jaar waarin werknemer 55 jaar wordt geldt een garantie-inkomen. Als werknemer vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt hij minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW).
2. Voorwaarden
   - Werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin werknemer 55 wordt.
   - Werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 t/m 60.
   - Werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsing- re-integratie-toelage.
   - Werknemer is niet herplaatst/gere-integreerd in het jaar dat hij 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.
3. Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering
   De basis van het garantie-inkomen GIOW wordt gevormd door het gemiddelde van het pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van de leeftijd van werknemer afhankelijk percentage.

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98%
57 jaar	98,5%
58 jaar	99%
59 jaar	99,5%
60 jaar en ouder	100%

4. Als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOW. Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar. Indien er WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het garantie-inkomen GIOW, worden deze uren opgeteld bij de contracturen.
5. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat werknemer een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

Overgangsregelingen

84 Kosten woon-werkverkeer[7]

1. Voor een beperkt aantal standplaatsen wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer gegeven. Deze regeling geldt alleen als werknemer op 31 mei 1988 in aanmerking kwam voor de vergoeding[8].
2. Voorwaarden
   - Werknemer had op 31 mei 1988 recht op de vergoeding (zie aanschrijving Pz1/C 2412-B5 nr 1 d.d. 22/5/1981).
   - Werknemer is sinds die tijd niet meer verhuisd.
3. Met ingang van 1 juli 1990 wordt een vast bedrag per maand toegekend. Bij een belangrijke wijziging voor langere duur (60 kalenderdagen) in het rooster of in de treinenloop kan het bedrag worden aangepast. Van een belangrijke wijziging is sprake indien recht bestaat op een vergoeding die 25% hoger of lager is dan de toegekende vergoeding.
4. Bij langdurige ziekte (60 kalenderdagen) wordt de vergoeding voor de verdere ziekteduur gestopt.
5. De vergoedingsbedragen worden per 1 april van ieder jaar herzien.
6. De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum.
7. Werknemer van NedTrain die in aanmerking komt voor reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 119a, heeft geen recht op de vergoeding op basis van artikel 84.
8. Samenloop met de reiskostenvergoeding op basis van artikel 119a is niet mogelijk. Indien werknemer voor beide vergoedingen in aanmerking komt, maakt hij eenmalig een keuze voor één van de twee vergoedingen.

6 *De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum*
7 *Werknemer van NedTrain die in aanmerking komt voor reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 119a, heeft geen recht op de vergoeding op basis van artikel 84.*
8 *Samenloop met de reiskostenvergoeding op basis van artikel 119a is niet mogelijk. Indien werknemer voor beide vergoedingen in aanmerking komt, maakt hij eenmalig een keuze voor één van de twee vergoedingen.*

6. Loopbaanbeleid en employability

85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid

In de werkgever-/werknemerrelatie hebben werkgever en werknemer elk een eigen verantwoordelijkheid, zowel voor de loopbaanontwikkeling als het inzetbaar zijn en blijven van werknemer. In het hiernavolgende wordt, rekening houdend met hetgeen is bepaald in hoofdstuk 9, nadere invulling gegeven aan de wijze waarop loopbaanbeleid en employability worden ingevuld.

86 Verantwoordelijkheid werkgever

Werkgever geeft haar verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

a. Werkgever maakt de loopbaanontwikkeling en de inzetbaarheid van werknemer tot vast agendapunt in functioneringsgesprekken.
b. Werkgever stimuleert scholing en opleiding van werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen werkplek; ook het verbreden van functies kan in dit kader worden gezien.
c. Werkgever stimuleert maatregelen die er aan bijdragen dat werknemer in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervult, opdat het besef dat doorstroom zowel voor werknemer als werkgever een punt van bewuste overweging moet zijn, zich bij beide goed ontwikkelt.
d. In dit verband stelt werkgever op verzoek van werknemer deze eens in de drie jaar in de gelegenheid bij het Loopbaancentrum een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van werkgever (zie ook artikel 87 onder d hierna).
e. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt zal werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen in artikel 107a is bepaald).

87 Verantwoordelijkheid werknemer

Werknemer geeft zijn verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

a. Werknemer heeft een positieve instelling ten opzichte van de ontwikkeling van het bedrijf en ten opzichte van de verandering die deze ontwikkeling heeft voor zijn functie, bijvoorbeeld in de zin van verbreding van zijn werkzaamheden.
b. Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die werkgever voor werknemer (en met name voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet werknemer zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
c. Adviezen van werkgever om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen, door bijvoorbeeld het inwinnen van een advies bij het Loopbaancentrum als bedoeld in artikel 86 onder d, legt werknemer niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
d. Zoals werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt werknemer daaraan bij door 1 dag vrijetijdsaanspraken in te leveren.
e. Als het in artikel 86 lid d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook artikel 107a) aanbeveelt, zal werknemer die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.

88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken

1. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer een functioneringsgesprek voeren, waarbij onder andere afspraken voor het komende jaar worden gemaakt en de afspraken over de afgelopen periode worden geëvalueerd. De ontwikkeling van de loopbaan en daarvoor gewenste maatregelen (opleidingen, trainingen, oriëntatie op een andere functie e.d.) zullen onderwerp van gesprek zijn. Ook de werkrelatie tussen werkgever en werknemer en de eventueel gewenste verbeteringen daarin kunnen aan de orde komen.
2. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer in vervolg op het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek voeren.
3. Zowel manager als werknemer kan gebruik maken van een informant ten behoeve van het functioneringsgesprek.
4. Verdere invulling van de regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken komt in overleg met de Ondernemingsraad tot stand. Hierbij kan ook worden overeengekomen dat dit plaatsvindt in een functievervullingsgesprek.
5. De klachtenregeling is van toepassing (zie hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze CAO).

89 Terugkeergarantie

1. Werknemer die in het kader van vrijwillige mobiliteit intern solliciteert op de functie van Machinist, Testmachinst, Hoofdconducteur, Procesleider Perron, Coördinator Wal, Servicemedewerker complexe taken, Servicemedewerker Int, Trainmanager Int en medewerker Veiligheid & Service[1] hebben een terugkeergarantie voor de duur van 6 maanden, te rekenen vanaf de start in de nieuwe functie, of zolang de basisopleiding van de nieuwe functie duurt. Deze terugkeergarantie geldt eveneens als werknemer in een van de genoemde functies solliciteert op een andere functie binnen de organisatie.
2. De terugkeergarantie houdt in dat werknemer op zijn verzoek in deze periode wordt teruggeplaatst in de oude functie, op zijn voormalige standplaats (desnoods boven formatie). Indien de functie op de voormalige standplaats niet langer bestaat maar op andere standplaatsen nog wel, wordt werknemer op de dichtstbijzijnde standplaats geplaatst (desnoods boven formatie). Indien de functie geheel is opgeheven dan wordt werknemer geplaatst in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.
3. In geval van terugkeer behoudt werknemer zijn oorspronkelijke salarisgroep en trede.

89a Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing

De vrijwillige overstap van werknemers die intern solliciteren op een functie ingedeeld in een lagere salarisschaal wordt aantrekkelijker gemaakt. Het verschil in salaris (hiermee wordt bedoeld maandbezoldiging) tussen de laatste en nieuwe salarisgroep wordt in een periode van 18 maanden afgebouwd in drie gelijke delen.

- De eerste periode van zes maanden ontvangt werknemer volledig het salaris van de salarisgroep behorende bij diens laatste functie.
- De tweede periode van zes maanden ontvangt werknemer 2/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.

1 *In afstemming met vakorganisaties kunnen functies worden toegevoegd.*

- De derde periode van zes maanden ontvangt werknemer 1/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.

1. In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de nieuwe functie is ingedeeld, geldt het volgende:
   - werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep;
   - werknemer ontvangt daarnaast een toelage die als volgt wordt afgebouwd:
     - De eerste periode van zes maanden ontvangt de werknemer volledig het salaris van de salarisgroep behorende bij diens laatste functie.
     - De tweede periode van zes maanden ontvangt de werknemer 2/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.
     - De derde periode van zes maanden ontvangt de werknemer 1/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.
2. Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene CAO-loonaanpassingen.
3. Bij tussentijdse vrijwillige verplaatsing vervalt de voornoemde toelage.

90 Positieregeling

1. Hieronder wordt verstaan de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van een benoeming van werknemer op een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep dan waarin werknemer is ingedeeld. In aanmerking komt:
   - werknemer van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kan;
   - werknemer van 55 jaar en ouder die noodgedwongen zijn functie niet meer mag uitvoeren;
   - werknemer die door een reorganisatie overcompleet wordt en waarvoor in de eigen salarisgroep geen plaats is;
   - werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld benoemd is op een functie van lager niveau.
2. Werkgever spant zich in om werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie te herplaatsen. Werknemer wordt geacht actief mee te werken aan het vinden en aanvaarden van een passende nieuwe functie. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is, komt bij goed functioneren in aanmerking voor tredeverhoging of salarisverhoging tot het maximum van de salarisgroep behorende bij de functie voordat sprake was van één van de in lid 1 genoemde situaties.
3. Dit artikel geldt, tenzij elders in de CAO voor specifieke situaties anders is geregeld.

90a Doorwerken oudere werknemer

Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunden diensten bij Instandhouding[2] maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus.

- De doorwerkbonus bedraagt € 250,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus is niet pensioengevend.
- Werknemers uit de genoemde functiegroepen maken aanspraak op de doorwerkbonus met ingang van de kalendermaand dat de werknemer de 64-jarige leeftijd bereikt.
- Vanaf de maand dat werknemers de AOW-leeftijd bereiken, bedraagt de bonus € 700,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus wordt vanaf 1 januari 2023 tot de einddatum van de cao toegekend aan werknemers die in genoemde functiegroepen de 64-jarige leeftijd bereiken. De regeling komt te vervallen per het einde van de looptijd van deze cao, 1 januari 2024. Werknemers die tot 1 januari 2024 een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang de werknemers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.

2 *In afstemming met vakorganisaties kunnen functies worden toegevoegd.*

7. Overige bepalingen

91 Keuzeplan

Het keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. Het keuzeplan is een ruilmodel door middel van geldsparen: bronnen worden omgezet in geld om te ruilen tegen bepaalde doelen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 12, bijlage 3 van deze CAO.

92 Financieren bijzondere regelingen

Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.

93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

1. Werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnsbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van NS kan worden geschaad.
2. Werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
3. Werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
4. Werknemer is verplicht, wanneer hij constateert dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
5. Werkgever zal in voorkomende gevallen door een bevoegd persoon (bijvoorbeeld medicus, paramedicus, verpleegkundige, politieagent) laten vaststellen of een werknemer onder invloed verkeert van bewustzijnsbeïnvloedende middelen.
6. Werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal de werkgever en zijn bedrijfsarts in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

94 Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is gehouden om voor het verrichten van betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever dan NS, schriftelijk toestemming te vragen aan NS.
2. Binnen vier weken na ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming, deelt werkgever gemotiveerd mede of toestemming wordt verleend.
3. Werkgever geeft toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, behalve als hierdoor de goede dienstuitvoering wordt geschaad of de inzetbaarheid van werknemer bij NS wordt beperkt.
4. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden beperkende maatregelen en ter zake nadere regels treffen.

95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid

De afspraken over Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid zijn opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 9 van deze CAO.

96 Eigendom van uitvindingen en prestaties

1. NS is eigenaar van alle door werknemer (mede) behaalde c.q. nog te behalen resultaten in het werk zoals software, uitvindingen, werkmethoden, processen, tekeningen, composities, muziek, (bewegende) beelden, teksten, ontwerpen, modellen, welke op enigerlei wijze verband houden met de activiteiten van NS of de aan hem gelieerde ondernemingen, inclusief maar niet beperkt tot de rechten zoals bedoeld in de Auteurswet 1912, de Rijksoctrooiwet 1995, de Eenvormige Beneluxwet inzake Tekeningen of Modellen, de Wet op de naburige rechten, de Topografiewet, de Databankenwet en de regelgeving die met genoemde wetten samenhangt en deze mogelijk in de toekomst zal aanvullen of vervangen, alsmede de daarop betrekking hebbende en onderliggende specifieke kennis, methoden en ideeën (tezamen hierna te noemen "Informatie").
2. Werknemer zal NS steeds onmiddellijk en volledig uit zichzelf informeren over het ontstaan van Informatie en op eerste verzoek van NS het ontstaan van informatie schriftelijk bevestigen.
3. NS kan op schriftelijk verzoek van werknemer besluiten afstand te doen van eigendom van de in dit artikel bedoelde rechten.
4. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer conform de wettelijke bepalingen een billijke vergoeding toegekend.

96a Vacant

96b Gefaseerd ouderenbeleid en Sparen en Werken op Maat

Om oudere medewerkers de mogelijkheid te bieden om hun werkzaamheden geleidelijk af te bouwen voorafgaand aan hun (latere) pensionering kan medewerker gebruik maken van de volgende regelingen, waarvan de verdere uitwerking te vinden is in het Keuzeplan.
Voor alle medewerkers staat in beginsel de mogelijkheid open om te werken met de zogenoemde jaarurensystematiek.
In overleg tussen deelnemende medewerker en leidinggevende is mogelijk dat medewerker (vooral) werkt in periodes waarin veel collega's verlof willen genieten (zoals zomermaanden, feestdagen e.d.). In die periodes kan medewerker dan tijdelijk voltijds worden ingezet. In andere periodes werkt hij dan minder waardoor het gemiddelde uitkomt op de met hem afgesproken arbeidsduur.

96c Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden

De tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) maakt voor alle werknemers vervroegd pensioen tot maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd flexibel mogelijk. Uitgangspunten voor deze regeling zijn:

- De uitkering bedraagt € 22.164 bruto (cao akkoord 2020 – 2022) per werknemer en is flexibel te verdelen over de gekozen periode van maximaal drie tot minimaal één jaar voor AOW-datum;
- Voor werknemers die vanaf 1 januari 2023 op basis van de RVU uitdienst gaan, bedraagt de uitkering eenmaal het in het jaar van ontslag geldende wettelijk maximale jaarbedrag;
- Bij deelname binnen één jaar voor AOW-datum, wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden tot aan AOW-datum toegekend;
- De regeling staat open voor werknemers die in dienst zijn en vóór 1 januari 2029 de AOW-datum bereiken;
- De regeling loopt tot 1 januari 2026;
- Werknemers gaan bij de start van de deelname aan de regeling uit dienst.

8. Bedrijfsspecifieke bepalingen

Gebruikte afkortingen in dit hoofdstuk:

RP	rijdend personeel
Prod INT	rijdend personeel ingezet op een dienst – commercieel, reserve of pendel – ten gunste van de producten IC Brussel, ICE, IC Berlijn, Thalys, Eurostar en testmachinisten ten behoeve van testritten voor één van de producten.
PLP	procesleiders perron
SP	servicepersoneel (werknemers van T&S-processen)
PEW[1]	werknemers werkzaam op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" geldt (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijden model Tickets & Service)
NT	werknemers NedTrain
NSL	werknemers NS Leercentrum (voorheen NS Opleidingen)
STN	werknemers van NS Stations
NSR	werknemers NS Reizigers
T&S	werknemers van NSR die op 31 december 2008 werkzaam waren voor T&S
V&S	werknemers van NSR die deelnemen aan de V&S teams (voorheen S&V)
RC	werknemers regelcentra
VP	werknemers werkzaam in vijfploegendienst (NedTrain)
Weekendpoolers	werknemers met wie contractueel is overeengekomen dat de nadruk van de inzet op diensten in het weekend ligt
F	feestdag
K	kwartaaldag
CF	compensatie feestdag
OT	overuren terug (overuren in tijd)
R	rustdag
CO	compensatie onregelmatigheid
WTV	werktijdverkorting
RO	regeling oudere werknemer
VD	vrije dag

1 *Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao PEW uit te breiden door middel van pilots. De pilotlocaties worden: T&S Amsterdam Sloterdijk, Coördinatoren Wal Amsterdam regio, Transportbesturing LBC en Servicebedrijf Randstad Zuid. Per pilot zal de invulling van de randvoorwaarden worden besproken met de medewerkers en de vakbonden. Indien de pilots naar tevredenheid van medewerkers en management verlopen, kunnen de afspraken over PEW in de volgende CAO hierop worden aangepast.*

Arbeids- en rusttijden

97 Algemene bepalingen

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
1	• In de volgende artikelen van dit hoofdstuk staan de arbeids- en rusttijdenbepalingen. Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door aanvullende afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers. • NS volgt de bepalingen van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet. Tenzij in deze CAO anders bepaald, gelden de wettelijke bepalingen. • In overleg met de lokale medezeggenschap kan van de aanvullende afspraken worden afgeweken. • De artikelen 97 t/m 104 zijn niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger. • De artikelen 97 lid 2, 2e bulletpoint, 98, 101 en 103 zijn niet van toepassing op: 1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger; 2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag (“NRG”); 3. werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen. Werkgever moet werknemers op wie bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.			

97 Algemene bepalingen

<table>
<tr><th>Lid</th><th>Onderwerp</th><th>Norm/bepaling CAO en/of ATW</th><th>Status</th><th colspan="2">Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel</th></tr>
<tr><td>2</td><td>Definities</td><td>

Arbeidstijd is de tijd waarin werknemer in opdracht van werkgever zijn taak verricht.
Niet tot arbeidstijd worden gerekend: reistijd woon-werk, bereikbaarheidsdienst, activiteiten voor de bedrijfshulpverlening en thuis verricht werk; wat het laatste betreft tenzij in overleg met werkgever anders is afgesproken.[2]
Dienst is arbeidstijd + pauze, exclusief reistijd (niet zijnde passagieren) en overwerk. Overwerk en reistijd kan onder voorwaarden wel betaalde tijd zijn.
Harde nachtdienst: een dienst die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat.
Roostergebonden: roostergebonden is de werknemer die (in een proces) met voorgeschreven (wisselende) diensten werkt.
Zo ontstaat het volgende model:

<table>
<tr><td></td><td colspan="4">geplande dienst:</td><td></td></tr>
<tr><td>R</td><td>A</td><td>P</td><td>A</td><td>O</td><td>R</td></tr>
</table>
Legenda:
<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>Compensatie</td></tr>
<tr><td>R</td><td>Reistijd</td><td>Onder voorwaarden</td></tr>
<tr><td>A</td><td>Arbeidstijd</td><td>Ja</td></tr>
<tr><td>P</td><td>Pauze</td><td>Onder voorwaarden</td></tr>
<tr><td>O</td><td>Overwerk</td><td>Onder voorwaarden</td></tr>
</table>
</td><td>CAO</td><td>NT</td><td>Indien sprake is van niet als eigen tijd te beschouwen reistijd, mag het totaal van de arbeidstijd en deze reistijd niet meer dan 12 uur bedragen.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Bekend maken arbeids- en rusttijdenpatroon</td><td>Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijden-patroon is. (Zie ook hoofdstuk 3, artikel 22).
Op basis van artikel 4.1.2 lid 1 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak heet “de Donderdagse Weekindeling” (Bijlage I) of “de Weekplanning” (Bijlage II).</td><td>ATW</td><td></td><td></td></tr>
</table>

2 Dit is niet van toepassing op:
1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag (“NRG”);
3. werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

97 Algemene bepalingen

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	"Plan je eigen werk": Arbeids- en Rusttijdenmodel		CAO	PEW	Belangrijk doel van werkgever is verhoging van de medewerkers-betrokkenheid. Dit kan voor werknemers in het Tickets & Service proces mede verwezenlijkt worden door werknemers meer te betrekken bij en/of ruimte te geven over de planning van hun diensten. De behoefte aan regelruimte is er ook bij werknemers. Een belangrijk deel ervaart met name de verlofverlening als knellend. Bedoeling is dat werknemers, als team meer vrijheid/ruimte en verantwoordelijkheid krijgen om de diensten onderling zodanig te verdelen dat het werk en efficiënt gedaan wordt én de combinatie werk – privé ten goede komt. Het roosteren gebeurt op basis van het principe "vrijheid in gebondenheid". Werkgever is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat alle werklijnen efficiënt bezet zijn.

98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd[3,4]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Maximale arbeidstijd per dienst	9 uur (excl. overwerk) 12 uur (incl. overwerk)	CAO ATW	RP	Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter.
				RP Excl. Prod INT	De dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8 uur (excl. overwerk).
				Prod INT	10 uur (excl. overwerk)
2	Minimale arbeidstijd per dienst	4 uur	CAO	NT	5 uur
3	Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur 1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur	ATW	RP PLP SP V&S	12 uur[5] 1 x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur[6]
				Prod INT	11 uur Roostergebonden: 1 x per 7x24 uur in te korten tot 9 uur

3 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
4 Dit artikel is niet van toepassing op:
1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");
3. werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.
5 Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.
6 Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.

98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	Zomertijd	Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij CAO overeengekomen dagelijkse rusttijd.			
5a	Maximale dienstlengte	9 ½ uur	CAO	RP Excl. Prod INT	Per dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 7 uur. Per dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8 ½ uur (excl. overwerk).
				Prod INT	12 uur
5b	Minimale dienstlengte		CAO	RP	6 uur
				Prod INT	Niet van toepassing
6	Maximum aantal diensten die starten na 05.00 maar vóór 06.00 uur		CAO	RP	10 per 4 weken, tenzij werknemer hierop geen beroep doet.
				Prod INT	Niet van toepassing
7	Maximum aantal lange diensten		CAO	RP	Aantal geplande diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur: niet meer dan 12 per kalenderjaar
				Prod INT	Niet van toepassing
8	Maximum aantal korte diensten		CAO	Prod INT	ICE: per jaar kunnen 24 diensten met een dienstlengte minder dan 5 uur worden gepland die gevolgd of voorafgegaan worden door een overnachting in het buitenland.
9	De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur	Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om, voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst te worden vrijgesteld.	CAO		

99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd[7]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Maximale arbeidstijd per week	60 uur	ATW		
2	Gemiddelde maximale arbeidstijd per week over 4 weken	55 uur	ATW		
3	Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken	48 uur	ATW		

7 *Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.*

99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	(Wettelijke) wekelijkse rusttijd	36 uur onafgebroken per periode van 7x24 uur, of 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperioden van elk ten minste 32 uren. Op initiatief van de roostercommissie kan i.v.m. een betere spreiding en locatie van de rustdagen, gebruik worden gemaakt van de variant om 72 uur in een periode van 14 x 24 uur op te splitsen in 2 rusten van 36 uur. Eveneens kan op initiatief van de roostercommissie één van deze rusten korter zijn dan 36 uur (maar minimaal 32 uur). Dit mag één keer in de 5 weken. De roostercommissie kan niet gedwongen worden tot het inroosteren van kortere rusten dan 36 uur naar minimaal 32 uur.	ATW CAO		
5	Zomertijd	Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij CAO overeengekomen wekelijkse rusttijd.			
6	R-dagen	Per week gemiddeld 2 geplande rusttijden van langere duur (R-dag). Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur, niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur. R = 30, R+R = 54, R+R+R= 78 , etc. Een van de R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode. Niet genoten rusttijd van langere duur. Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen “RT”, waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. Werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken. Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R. Er is sprake van een niet genoten R: • als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast; • in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht. • In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT). Ziek In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.	CAO	NT	Gekoppelde rustdagen ten minste 24 uur. R = 30, R+R= 48, R+R+R=72, etc.
				PEW	Niet van toepassing.

99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
7	Streepjesdag voor deeltijders/RO-dagen/DVP-dagen	Losstaande streepjesdag voor deeltijders/losse RO-dagen en DVP-dagen: • 30 uur. • In combinatie met een andere vrijetijdsaanspraak geldt de norm van 24 uur.	CAO		

100 Maximum aantal diensten[8]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Maximum aantal diensten	In de basisplanning mogen maximaal 7 aaneengesloten diensten worden ingepland. WTV en RO dagen worden hierbij niet als dienst aangemerkt.	CAO		

101 Aanvullende regels bij nachtdienst[9,10]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Definitie	Een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.	ATW		De dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 6 ½ uur. De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 uur. De dienst die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel omvat, eindigt niet na 07.00 uur.
2	Maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 ½ uur (excl. overwerk) 10 uur (incl. overwerk) Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter.	CAO ATW	RP	De dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 6 ½ uur. De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 uur. De dienst die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel omvat, eindigt niet na 07.00 uur.
				NT	De dienst die start tussen 04.00 en 05.00 uur: 7 ½ uur.
				Prod INT	9 uur
3	Maximum dienstlengte per nachtdienst	9 uur		RP	De dienst die start op of na 04.00 uur, maar vóór 05.01 uur: 7 uur. De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 ½ uur.
				Prod INT	9 ½ uur
4	Maximum aantal nachtdiensten per 16 weken	36 diensten die eindigen na 02.00 uur.	ATW		
5	Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met 1 of meer nachtdiensten	7	ATW		

8 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
9 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
10 Dit artikel is niet van toepassing op:
1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");
3. werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

101 Aanvullende regels bij nachtdienst

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
6	Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken, indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten	40 uur	ATW		
7	Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur 1 x Per 7x24 uur in te korten tot 8 uur.	ATW	RP SP PLP V&S	Inkorten van rust tot 8 uur mag niet planmatig.
				Prod INT	Inkorten van rust tot 10 uur mag niet planmatig. Inkorten van rust voor Thalys en ICE tot 9 uur mag niet planmatig.
8	Minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten	46 uur	ATW		
9	De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur	Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om, voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst op verzoek te worden vrijgesteld.	CAO		
10	Diensten die de periode 02.00 – 04.00 geheel of gedeeltelijk omvatten			RP	Werknemer van 50 jaar of ouder kan op verzoek worden vrijgesteld.
				T&S SP V&S	Werknemer van 60 jaar en ouder kan op verzoek worden vrijgesteld.

102 Zondagsarbeid[11]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Arbeid op zondag	Werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit.	ATW	Weekend-poolers	Voor werknemers met wie is overeengekomen dat de nadruk van de inzet zal liggen in het weekend geldt dat zij per 52 weken minimaal 13 zondagen vrij zijn, waarbij deze zondagse rustperiode minimaal de tijd omvat van zondag 0.00 uur tot maandag 4.00.
2	Minimum aantal vrije zondagen per periode van 52 weken	13	ATW		
3	Minimum aantal vrije weekenden (rood weekend)	Eenmaal per drie weken een rustperiode van minimaal 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 tot maandag 04.00 uur. Hiervan kan collectief met instemming van de OR òf individueel op basis van vrijwilligheid worden afgeweken. NS wil eind 2023 (dienstregeling 2024) het aantal rode weekenden verhogen van 17 naar 20. In dit aantal weekenden tellen de weekenden mee die NS heeft vergoed op grond van art 119 lid 2.	CAO	VP Weekend-poolers	Niet van toepassing.

11 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

103 Pauze[12,13]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Pauze per dienst	Arbeidstijd > 5½ uur: pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.	ATW	RP Prod INT	Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het rijdend personeel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden.
		Arbeidstijd > 10 uur: pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.			Wel wordt een werkonderbreking, standplaatsafhankelijk van 32 tot 40 minuten, gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald.
		Pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt in eigen tijd genoten.	CAO		In het tweede kwartaal van elk jaar vindt een herijking (eventueel m.b.v. een onderzoek door een extern bureau) van de per standplaats bepaalde werkonderbreking plaats.
				SP V&S PEW	Pauze wordt doorbetaald. Werknemer die een doorbetaalde pauze geniet, dient beschikbaar te zijn om opgedragen werkzaamheden te verrichten.
				PLP SP PEW	Werknemer in dienst vóór 01-10-1997: doorbetaalde pauze.
				PLP SP PEW	Bij eenmenswerkplekken o.b.v. artikel 4.6.1 van het Arbeidstijden-besluit geen gegarandeerde pauze zoals omschreven in ATW.
				NT	Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor procescoördinerende functies die continue bezetting vragen geldt dat in geval van eenmensbezetting zonder mogelijkheid van tijdelijke waarneming geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel wordt een werkonderbreking van 30 minuten gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald.

12 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

13 Dit artikel is niet van toepassing op:

1. *werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;*
2. *niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");*
3. *werknemers die als vervanger van de onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.*

103 Pauze

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
				Prod INT	Voor machinisten: • indien werknemer meer dan 6 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door een pauze van tenminste 32 minuten; • indien werknemer meer dan 8 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door tenminste 45 minuten. Voor Thalys: splitsing van de werkonderbreking in 2 x 15 minuten is mogelijk.
				NSL	Pauze wordt doorbetaald indien in opdracht van werkgever wordt doorgewerkt.
				RC	De pauze wordt zoveel als mogelijk met de eventueel noodzakelijke collegiale aflos als gevolg van Arbobesluit "Werken aan Beeld-schermen" gecombineerd.

104 Bereikbaarheidsdienst[14]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Een bereikbaarheidsdienst is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten, waarin werknemer geen arbeid verricht maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Een oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt niet aangemerkt als dienst. De arbeidstijd begint op het moment van oproep.	ATW		
2	Periode zonder bereikbaarheidsdienst	Per 28 x 24 uur 14 perioden van minimaal 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid.	ATW		
3	Bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan.	ATW		
4	Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	ATW		
5	Maximumarbeidstijd per week	60 uur	ATW		
6	Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend	½ uur	ATW		

14 Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW)[15]

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Regeling werktijdverkorting oudere werknemer	1. Werkgever verstrekt, met ingang van de kalenderweek waarin werknemer 59 jaar wordt, automatisch een werktijdverkorting per gewerkte dag. 2. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn. De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K). 3. Werknemer kan kiezen tussen: • een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past); • opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst of dag. • inleg in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan. 4. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend. 5. In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan. 6. Voor werknemer met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van zijn dienstverband.	CAO	NT	58 jaar en maximaal 1 uur per dag.
				STN T&S	58 jaar en maximaal ½ uur per dag.

15 *N.B.: naast deze regeling bestaat ook de regeling vierdaagse werkweek oudere werknemers (RO-regeling), zie artikel 16 Keuzeplan.*

106 Feestdagenregeling

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Als erkende feestdag (F) worden aangemerkt: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede- tenzij deze op zaterdag en zondag vallen- Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 5 mei (mits het een lustrumjaar is), Eerste en Tweede Kerstdag. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal 3 christelijke feestdagen worden geruild voor 3 niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het bedrijfsproces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. Werknemer die niet (volledig) gebruik kan maken van boven-staande ruilmogelijkheid heeft in een kalenderjaar recht op maximaal 3 niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst, tegen inlevering vrijetijdsaanspraken. Werknemer dient dit verzoek uiterlijk 1 januari van het betreffende kalenderjaar kenbaar te maken. Indien het dienstbelang dit toelaat heeft werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud salaris.	CAO		
2	Norm	De norm bedraagt: • aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur; • niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.			
3	Recht op CF	Werknemer die op een feestdag als bedoeld in lid 1 een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Hetzelfde recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, of WTV dag valt. Werknemer die op een feestdag als bedoeld in lid 1 een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Dit recht geldt ook voor de parttime medewerker. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF. Hetzelfde recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, of WTV dag valt. Bij einde dienstverband worden openstaande CF-aanspraken uitbetaald.		NT	Werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Dit recht geldt ook voor de parttime medewerker. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF. Hetzelfde recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, VD of WTV dag valt.

106 Feestdagenregeling

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
4	Verlening F en CF	Een F wordt als verleend beschouwd: • Bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht; • Bij afwezigheid wegens ziekte, ook indien er een R, WTV, RO of CO op ligt. Een CF dag wordt niet als verleend beschouwd: • bij afwezigheid wegens ziekte. Werkgever verleent CF in overleg met werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF is ontstaan. Werknemer dient CF uiterlijk 31 oktober aan te vragen. Werkgever kan bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, CF in januari aanwijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daaropvolgende jaar verleend. Op 1 juni en 1 december kan werkgever, in verband met de bedrijfsvoering, restanten van CF uitbetalen. Werknemer kan kiezen om CF te laten uitbetalen of in tijd te sparen in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van deze mogelijkheden is opgenomen in het Keuzeplan.		

107 Zwangere werknemer

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel
	Aanvullende bepalingen	In aanvulling op art. 97 e.v. geldt dat de zwangere werknemer: wordt vrijgesteld van overwerk; • geen dienst vóór 07.00 uur of na 21.00 uur verricht; • niet meer dan 5 dagen aaneengesloten diensten verricht; • afhankelijk van werkzaamheden en het stadium van zwangerschap extra rustpauzes geniet of korter werkt.	CAO	

107a Opleidingen

Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten opleidingen: a. Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen, worden betaald door werkgever. De reistijd van reizen naar verplichte opleidingen wordt volledig gecompenseerd. De reistijdcompensatie wordt tegen uurloon uitbetaald en telt niet mee in het weektotaal. Voor het berekenen van de reistijd voor de heenreis: • geldt als begintijd het tijdstip van vertrek van de standplaats van werknemer. • als einde van de reistijd geldt de aanvangstijd van de opleiding. Voor het berekenen van de reistijd voor de terugreis: • als begintijd geldt de eindtijd van de opleiding. • als einde van de reistijd geldt de aankomst op de standplaats van werknemer. Voor het berekenen van de reistijd wordt de Reisplanner van NS gebruikt. b. De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door werkgever. De opleiding wordt in beginsel in eigen tijd gevolgd. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in geld worden verlangd van werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer voordat met de opleiding begonnen wordt.		NT	In afwijking van de algemene regeling uit lid 1 sub a geldt het volgende: bij algemene en erkende opleidingen die tot marktwaardevergroting leiden van werknemer wordt een investering van werknemer gevraagd in de vorm van tijd. Richtlijn is dat de noodzakelijke totale tijdsbesteding aan het geheel van opleidingen e.d. voor de helft in bedrijfstijd en voor de helft in eigen tijd plaatsvindt. Bij aanvang van een opleidingstraject maken leidinggevende en werknemer hierover afspraken. Bedrijfsspecifieke opleidingen vinden in bedrijfstijd plaats.
2	Terugbetalingsregeling	Voor de opleidingen als bedoeld in lid 1 sub b geldt dat werknemer de kosten van een opleiding terugbetaalt indien sprake is van: • onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd; • stoppen met de studie; • verlaten van het bedrijf binnen 36 maanden na afronding van de opleiding: voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zouden zijn, moet 1/36 deel worden terugbetaald.			

Vergoedingen arbeids- en rusttijden

108 Algemene bepalingen

1. In de volgende artikelen van dit hoofdstuk zijn de vergoedingen opgenomen die gekoppeld zijn aan de arbeids- en rusttijden.
2. Werknemer heeft geen aanspraak op deze vergoedingen indien:
   - hij werkzaam is in het buitenland;
   - hij thuis werkzaamheden verricht;
   - hij deelneemt aan activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
   - in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
   - de aanspraak op een vergoeding het gevolg is van het onderling ruilen van diensten;
   - de aanspraak op een vergoeding het rechtstreeks gevolg is van werken op een ander tijdstip op verzoek van werknemer.
3. Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door (aanvullende) afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers.
4. Als werknemer met terugwerkende kracht wordt bevorderd waardoor zijn aanspraken op vergoedingen komen te vervallen, dan worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
5. De vergoedingen volgen de ontwikkeling van de CAO-lonen, tenzij anders aangegeven.
6. Werkgever bepaalt of werknemer in salarisgroep 61-63 in aanmerking komt voor de vergoedingen in dit schema.
7. Bij NS bestaat een aantal (kosten-)vergoedingen waarvan met vakbonden is afgesproken dat die jaarlijks worden aangepast met de CBS-prijsontwikkeling.
   Deze vergoedingen worden aangeduid als de 1 april vergoedingen. Vergoedingen die op deze wijze worden aangepast zijn:
   - Reiskostenvergoeding (artikel 71)
   - Overgangsregeling woon-werkverkeer (artikel 84)
   - Maaltijdvergoedingen (artikel 113 en 130)
   - Koffievergoeding (artikel 131)

109 Financiële compensatie onregelmatigheid

<table>
<tr><th>Lid</th><th>Onderwerp</th><th>CAO</th><th>Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Algemeen</td><td>Werknemer die op onregelmatige tijden werkt ontvangt daarvoor een vergoeding</td><td>VP</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Hoogte vergoeding per uur</td><td>Per 1 juli 2022
<table><tr><th>tijdstip</th><th>ma</th><th>di t/m do</th><th>vr</th><th>za</th><th>zo/feestdag</th></tr><tr><td>00.00–06.00</td><td>€ 10,90</td><td>€ 10,90</td><td>€ 10,90</td><td>€10,90</td><td>€ 11,89</td></tr><tr><td>06.00–07.00</td><td>€ 9,04</td><td>€ 9,04</td><td>€ 9,04</td><td>€ 9,04</td><td>€ 11,89</td></tr><tr><td>07.00–07.30</td><td>€ 9,04</td><td>€ 4,49</td><td>€ 4,49</td><td>€ 9,04</td><td>€ 11,89</td></tr><tr><td>07.30–18.00</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>€ 9,04</td><td>€ 11,89</td></tr><tr><td>18.00–23.00</td><td>€ 4,49</td><td>€ 4,49</td><td>€ 9,04</td><td>€ 9,04</td><td>€ 11,89</td></tr><tr><td>23.00–24.00</td><td>€ 10,90</td><td>€ 10,90</td><td>€ 10,90</td><td>€ 10,90</td><td>€ 11,89</td></tr></table>Per 1 januari 2023
<table><tr><th>tijdstip</th><th>ma</th><th>di t/m do</th><th>vr</th><th>za</th><th>zo/feestdag</th></tr><tr><td>00.00–06.00</td><td>€ 11,28</td><td>€11,28</td><td>€ 11,28</td><td>€ 11,28</td><td>€ 12,30</td></tr><tr><td>06.00–07.00</td><td>€9,35</td><td>€ 9,35</td><td>€ 9,35</td><td>€9,35</td><td>€ 12,30</td></tr><tr><td>07.00–07.30</td><td>€ 9,35</td><td>€ 4,64</td><td>€ 4,64</td><td>€9,35</td><td>€ 12,30</td></tr><tr><td>07.30–18.00</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>€9,35</td><td>€ 12,30</td></tr><tr><td>18.00–23.00</td><td>€ 4,64</td><td>€ 4,64</td><td>€ 9,35</td><td>€ 9,35</td><td>€ 12,30</td></tr><tr><td>23.00–24.00</td><td>€ 11,28</td><td>€ 11,28</td><td>€ 11,28</td><td>€ 11,28</td><td>€ 12,30</td></tr></table></td><td>NT</td><td>1. Werknemer die werkt in een rooster waarin het aantal harde nachtdiensten ten minste 25% van het totaal aantal diensten bedraagt, ontvangt de volgende vergoeding.
Per 1 juli 2022
<table><tr><th>tijdstip</th><th>ma</th><th>di t/m do</th><th>vr</th><th>za</th><th>zo/feestdag</th></tr><tr><td>00.00–06.00</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 14,96</td></tr><tr><td>06.00–07.30</td><td>€ 11,26</td><td>€ 4,49</td><td>€ 4,49</td><td>€ 11,26</td><td>€ 14,96</td></tr><tr><td>07.30–18.00</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>€ 11,26</td><td>€ 14,96</td></tr><tr><td>18.00–23.00</td><td>€ 4,49</td><td>€ 4,49</td><td>€ 11,26</td><td>€ 11,26</td><td>€ 14,96</td></tr><tr><td>23.00–24.00</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 13,71</td><td>€ 14,96</td></tr></table>Per 1 januari 2023
<table><tr><th>tijdstip</th><th>ma</th><th>di t/m do</th><th>vr</th><th>za</th><th>zo/feestdag</th></tr><tr><td>00.00–06.00</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 15,47</td></tr><tr><td>06.00–07.30</td><td>€ 11,65</td><td>€ 4,64</td><td>€ 4,64</td><td>€ 11,65</td><td>€ 15,47</td></tr><tr><td>07.30–18.00</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>€ 11,65</td><td>€ 15,47</td></tr><tr><td>18.00–23.00</td><td>€ 4,64</td><td>€ 4,64</td><td>€ 11,65</td><td>€ 11,65</td><td>€ 15,47</td></tr><tr><td>23.00–24.00</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 14,18</td><td>€ 15,47</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>3</td><td>Hoogte vergoeding per uur voor het werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag (zoals benoemd in artikel 117 lid 1)</td><td>2. Werknemer ontvangt een vergoeding van € 9,04 (per 1 juli 2022); € 9,35 (per 1 januari 2023) voor:
• werken tussen 18.00 en 23.00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag;
• werken tussen 06.00 en 07.30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag volgend op een feestdag.
3. Valt een feestdag op een zaterdag, dan ontvangt werknemer voor werken op de dag voorafgaand op die zaterdag een vergoeding van € 10,90 (per 1 juli 2022); € 11,28 (per 1 januari 2023)</td><td></td><td></td></tr>
</table>

109 Financiële compensatie onregelmatigheid

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
4	Rouleringstoeslag	Als werknemer recht heeft op een vergoeding voor onregelmatig werken, dan ontvangt werknemer voor die dienst ook een rouleringstoeslag van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Dit is een gefixeerd bedrag.	RP SP V&S T&S PLP	Werknemer ontvangt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid door uitbetaling van een toeslag van 35% op de rouleringstoeslag.

110 Compensatie onregelmatigheid

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Hoogte	Werknemer die een contract heeft van gemiddeld 18 uur per week of meer, ontvangt een compensatie in tijd voor werken op een zaterdag, zondag of feestdag (niet zijnde 5 mei) en voor werken op overige dagen vóór 07.30 uur of na 18.00 uur. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht. De norm van de CO dag bedraagt: • aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur; • niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.	RP Prod INT SP V&S	CO wordt uitbetaald in geld; per 8 uur CO geldt daarvoor een tarief van € 210,00. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan ervoor kiezen om CO in tijd te genieten of te sparen in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van deze mogelijkheden is opgenomen in het Keuzeplan. (zie hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 30).
			VP	Niet van toepassing.
2	Hoogte	• Compensatie in tijd per gewerkt uur: t/m 49 jaar: 4 minuten 50 t/m 55 jaar: 6 minuten vanaf 56 jaar: 8 minuten • De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin werknemer 50 of 56 jaar wordt.		
3	Berekening	Voor de berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week bij elkaar opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 minuten. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat het rooster van werknemer in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zogenaamde minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.		
4	Verlenen van compensatie in tijd	De CO wordt zoveel mogelijk in het rooster vastgelegd, wanneer de aanspraken naar verwachting 1 hele CO-dag per 16 weken zijn. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst, die zoveel mogelijk een omvang van 8 uur benadert. Van de CO-aanspraken wordt het aantal uren volgens het basisrooster afgeboekt. Als de aanspraken naar verwachting minder zijn dan 1 dag per rouleringsperiode, dan hoeven de CO-dagen niet in het rooster te worden vastgelegd. Werkgever verleent de CO dan uiterlijk in de kalendermaand nadat bekend is geworden dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd. Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten is instemming van de medezeggenschap vereist.		
5	Recht op compensatie bij ziekte	De CO-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.		

111 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer die verplicht bereikbaar moet zijn in zijn vrije tijd, ontvangt daarvoor een vergoeding. Werknemer ontvangt een hogere vergoeding op een R, RT, CO, VD of WTV. Werknemer ontvangt deze vergoeding alleen op een F, CF, OT of andere vrije dag, als hij bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben. Werknemers die een bereikbaarheidsdienst delen ontvangen gezamenlijk de vergoeding voor één dienst.		
2	Hoogte	De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de Donderdagse Weekindeling en bedraagt: €21,41 (per 1 juli 2022); € 22,15 (1 januari 2023). De vergoeding op een R, RT, CO, WTV resp F, CF OT of andere vrije dag (mits medewerker bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben) bedraagt €42,87 (per 1 juli 2022); €44,35 (per 1 januari 2023).	NT	1. De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt: • €13,36 (per 1 juli 2022); €13,82 (per 1 januari 2023). • De vergoeding op een R, RT, CO, VD, WTV resp. F, CF, OT of andere vrije dag (mits medewerker bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben) bedraagt € 26,72 (per 1 juli 2022); € 27,64 (per 1 januari 2023). 2. De deeltijder ontvangt op de eerste 2 vrije dagen in een periode van 7 dagen aaneengesloten bereikbaarheid €26,72 (per 1 juli 2022); €27,64 (per 1 januari 2023). Op de overige dagen ontvangt de deeltijder €13,36 (per 1 juli 2022); €13,82 (per 1 januari 2023).

112 Oproep

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer die na een oproep in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken, ontvangt een vergoeding.	NT	Werknemer die na een oproep onmiddellijk en minstens 2 uur eerder in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken i.v.m. de verplichte voorrust, ontvangt een vergoeding.
2	Hoogte	Werknemer die na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt: Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd: • Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: €11,42 (per 1 juli 2022); €11,82 (per 1 januari 2023). • Tijdens een bereikbaarheidsdienst: €34,24 (per 1 juli 2022); €35,42 (per 1 januari 2023). Voor het in dienst komen tijdens R, RT, F, CF, VL, CO, VD, RO, WTV, streepjesdag of een andere vrije dag: • Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: €22,84 (per 1 juli 2022); €23,63 (per 1 januari 2023) • Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: €68,51 (per 1 juli 2022); €70,87 (per 1 januari 2023). Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt werknemer uitsluitend een van bovengenoemde vergoedingen als werknemer in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan hij is vrijgemaakt. Is werknemer reserve of niet-roostergebonden, dan ontvangt hij een van bovengenoemde vergoedingen indien het betreft de uren tussen 08.00 en 16.30 uur. Werknemer ontvangt deze vergoeding niet als er tussen het einde van de laatste dienst en het begin van de oproepdienst 2 uur of minder ligt. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst. Als werknemer een lopende dienst afbreekt vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust, ontvangt werknemer: • Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingaan €11,42 (per 1 juli 2022); €11,82 (per 1 januari 2023) • Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV,F of CF zou zijn ingegaan €22,84 (per 1 juli 2022); €23,63 (per 1 januari 2023)		

112 Oproep

<table>
<tr><th>Lid</th><th>Onderwerp</th><th>CAO</th><th colspan="2">Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel</th></tr>
<tr><td>3</td><td>Thuis afhandelen oproep</td><td>Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij geen vergoeding.</td><td>NT</td><td>Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij de volgende vergoeding:
<table>
<tr><th>periode</th><th>Vergoeding per oproep</th></tr>
<tr><td>06.00–23.00 uur
Ma t/m vr</td><td>€ 15,19 (per 1 juli 2022);
€ 15,71 (per 1 januari 2023).</td></tr>
<tr><td>Za/zo/feestdagen</td><td>€ 30,38 (per 1 juli 2022);
€ 31,42 (per 1 januari 2023)</td></tr>
</table>
Naast bovengenoemde vergoeding wordt de arbeidstijd vergoed met een minimum van 30 minuten.
<table>
<tr><th>periode</th><th>Vergoeding per oproep</th></tr>
<tr><td>23.00–06.00 uur
Ma t/m vr</td><td>€ 30,38 (per 1 juli 2022);
€ 31,42 (per 1 januari 2023)</td></tr>
<tr><td>Za/zo/feestdagen</td><td>€ 30,38 (per 1 juli 2022);
€31,42 (per 1 januari 2023)</td></tr>
</table>
Naast bovengenoemde vergoeding wordt de arbeidstijd vergoed met een minimum van 30 minuten.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>NSR</td><td>Als een werknemer een oproep thuis afhandelt en deze vraagt meer dan 30 minuten aaneengesloten tijdsbeslag dan ontvangt hij de volgende vergoeding:
• Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, maandag tot en met vrijdag:
€ 15,19 (per 1 juli 2022);
€15,71 (per 1 januari 2023).
• Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, za/zon/feest: € 30,38 (per 1 juli 2022);
€ 31,42 (per 1 januari 2023).
• Tussen 23.00 en 06.00 uur: € 30,38 (per 1 juli 2022);
€ 31,42 (per 1 januari 2023).
Onder dezelfde voorwaarden wordt de arbeidstijd gecompenseerd in tijd.</td></tr>
</table>

113 Maaltijdvergoeding

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Ambulante werknemer met een dienst langer dan 9.45 uur* of een dienst die de periode van 13.00 t/m 18.30 uur omvat** komt, onder voorwaarden, in aanmerking voor een maaltijdvergoeding. Stagiair en buitenlandse student komen voor deze vergoeding in aanmerking, mits is voldaan aan de voorwaarden onder lid 2 van dit artikel. * In dienst komen voor storing, ongeval e.d.: als tussen het eindtijdstip van de laatste dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als 1 dienst beschouwd ** Als diensttijd wordt meegerekend: • aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten; • aftrekbare pauze buiten standplaats.		
2	Voorwaarden	• Werknemer is ingedeeld in salarisgroep 51 t/m 57. • Werknemer ontvangt maximaal één vergoeding per kalenderdag. • Er vindt geen verstrekking van een maaltijd plaats van bedrijfszijde.		
3	Hoogte	€8,55 per 1 april 2022		
4	Maaltijdvergoeding voor een in het rooster voorgeschreven (schaft)pauze op stations/emplacementen waar geen gebruik van de pauzepas kan worden gemaakt en maaltijdvoorzieningen ontbreken	Indien werknemer een in het rooster voorgeschreven (schaft)pauze geniet op een station/emplacement waar – al dan niet vanwege de openingstijden van voorzieningen – geen gebruik gemaakt kan worden van de pauzepas en waar ook geen andere maaltijdvoorzieningen zijn getroffen, ontvangt werknemer per 1 januari 2023 een vergoeding in kosten van een maaltijd: • €4,00 netto in de pauze met een aanvangstijd tussen 06.00–16.00 uur. • €8,00 netto in de pauze met een aanvangstijd tussen 16.00–06.00 uur. Indien werknemer aanspraak maakt op een maaltijdvergoeding conform artikel 113 lid 1 cao NS, is de vergoeding van €4,00 respectievelijk €8,00 niet van toepassing. Als op stations/emplacementen maaltijdvoorzieningen worden getroffen, zoals automaten of openen van andere voorzieningen waar de pauzepas kan worden gebuikt, dan vervalt de maaltijdvergoeding. Als op stations/emplacementen maaltijdvoorzieningen verdwijnen waardoor voor een maaltijd in de (schaft)pauze de pauzepas niet langer gebruikt kan worden en geen maaltijdvoorzieningen (zoals automaten) aanwezig zijn, ontvangt werknemer tijdens een pauze op deze stations voornoemde maaltijdvergoeding.		

114 Vergoeding intrekking vrijetijdsaanspraken

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Werknemer ontvangt een vergoeding als vrijetijdsaanspraken worden ingetrokken. Deze vergoeding wordt niet toegekend als het gaat om een ingetrokken vrijetijdsaanspraak tijdens een bereikbaarheidsdienst.		

114 Vergoeding intrekking vrijetijdsaanspraken

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
2	Voorwaarden	Werknemer die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 51 t/m 57 of in salarisgroep 58 en hoger en werkzaam is in roulerende dienst: • dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW/weekplanning vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF, RO, VD of K of • dienst valt geheel of gedeeltelijk samen met de uren van een dienst waarvan werknemer bij DW/weekplanning volledig was vrijgemaakt voor verlof, OT (overuren terug) of een andere vrijetijdsaanspraak die in de plaats komt van een volledige dienst. Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger en niet werkzaam in roulerende dienst: • dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW vastgelegde R of CO-dag of een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag. Werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, krijgt deze vergoeding bovendien als een dienst begint op een bij DW/Weekplanning vastgelegde zogenaamde streepjesdag.		
3	Hoogte	Werknemer ontvangt voor het intrekken van een volledige vrijetijdsaanspraak € 104,51 (per 1 juli 2022); € 108,11 (per 1 januari 2023). Werknemer ontvangt voor het intrekken van een halve vrijetijdsaanspraak € 52,26 (per 1 juli 2022); € 54,06 (per 1 januari 2023).		

115 Overuren (vergoeding in tijd)

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Overuren zijn uren die werknemer daadwerkelijk meer werkt in een week, verminderd met eventuele minuren*, dan het aantal uren dat in die week in het basisrooster is vastgelegd. Basisrooster | DW | Daadwerkelijk gewerkt | Levert op A | B | C | C-A = Tijd 2. De uren die deeltijder meer dan 36 uur werkt worden aangemerkt als overuren. Zie voor de definitie van meeruren artikel 116 lid 3. * Minuren is het gemiddeld aantal uren per week dat het roostergemiddelde, gerekend over de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak, afwijkt van 36 uur. Minuren worden voorafgaande aan de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak bepaald en gebruikt bij de vaststelling van CO-tijd en overuren.		
2	Gewerkte uren	Gewerkte uren: Weektotaal: de feitelijk in die week gewerkte uren op basis waarvan voor werknemer de overuren worden vastgesteld. De tijd wordt toegerekend aan de week waarin de dienst begint.	RP Prod INT SP PLP V&S	De vaststelling van het urentotaal voor reserve-personeel vindt plaats per 2 weken. De vaststelling van het urentotaal voor niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotalen vindt plaats per 13 weken.

115 Overuren (vergoeding in tijd)

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
3	Weektotaal	Weektotaal = 1. arbeidstijd en 2. niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en 3. tussenliggende tijd tussen het eindstip van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst als deze 2 uur of minder bedraagt. (Eén dienst). Verminderd met: 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.	NT	Weektotaal = 1. arbeidstijd en 2. niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en 3. tijd besteed aan taakgericht werkoverleg (TWO).
			RP Prod INT SP V&S	1. Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit 1. Als werknemer door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst niet kan verrichten, dan bedraagt per kalenderdag de arbeidstijd minstens het aantal uren van de roosterdienst 2. Als werknemer na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van de roosterdienst verricht, dan geldt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van de roosterdienst, minus dit niet verrichte deel. De diensten plus het daarbij behorende aantal uren moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst. 2. Dienstwijziging tijdens lopende dienst Als door een dienstwijziging de lopende dienst van werknemer moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt de arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.
4	Vergoeding overuren in tijd	Werknemer ontvangt een compensatie in tijd voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster. De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen.	NSR Prod INT STN	De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen. Als werknemer in salarisgroep 61-63 in een kalenderweek overuren heeft, dan worden er maximaal 2 gecompenseerd.
			NT	Overuren worden uitbetaald tegen uurloon, tenzij werknemer verzoekt om compensatie in tijd. In het laatste geval worden de overuren bijgeboekt bij de vrijetijdsaanspraken.
5	Ziekte	De overuren in tijd worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.		

Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op
A	B	C	C-A = Tijd

116 Overuren (vergoeding in geld)

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Vergoeding overuren in geld	Werknemer ontvangt een toeslag in geld voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de bij de DW/weekplanning voorgeschreven diensten. Deeltijders komen eveneens voor deze toeslag in aanmerking, mits is voldaan aan het gestelde in lid 3.	RP Prod INT SP PLP V&S	Als werknemer lid is van de vrijwillige hulpverleningsorganisatie en de overuren zijn ontstaan door een uitrukdienst, dan worden de overuren tegen uurloon vergoed. Werknemer kan werkgever verzoeken om de overuren in tijd te compenseren.
2	Hoogte	€7,78 (per 1 juli 2022); €8,05 (per 1 januari 2023).	NT	€8,33 (per 1 juli 2022); €8,62 (per 1 januari 2023).

Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op
A	B	C	C-A = Tijd

116 Overuren (vergoeding in geld)

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
3	Definitie meeruren	Voor deeltijders geldt een onderscheid tussen meeruren en overuren. Meeruren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven.		
4	Vergoeding en verlenen meeruren	Meeruren worden vergoed tegen het uurloon (vermeerderd met een percentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof). Indien mogelijk kan werkgever de meeruren in tijd compenseren. De meeruren worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.	NT	Over ieder meeruur wordt een toeslag betaald van € 8,33 (per 1 juli 2022); € 8,62 (per 1 januari 2023).

117 Werken op feestdagen

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Als de dienst van werknemer begint op een feestdag, ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding. Voor deze vergoeding gelden als feestdag: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koningsdag, 5 Mei mits het een lustrumjaar is, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag.	NT	De vergoeding wordt ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur. Ook dan wordt de vergoeding eenmaal per feestdag toegekend.
2	Hoogte	€36,57 (per 1 juli 2022); €37,83 (per 1 januari 2023).		
3	Voorwaarden	De vergoeding wordt eenmaal per feestdag gegeven.		

118 Kwartaaldag

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Indien werknemer per kwartaal minder dan 6 maal de periode gelegen tussen zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur vrij is, wordt een extra vrije dag toegekend: de Kwartaaldag.	PEW NSL VP Weekend-poolers STN	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag.
			RP Prod INT V&S SP	Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag, tenzij werknemer CO geniet in tijd.
			PLP RC	Werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, met een inzet van ten hoogste 3 diensten per week en die voornamelijk wordt ingezet in het weekend heeft geen recht op een Kwartaaldag.
2	Kwartaaldag bij ziekte	De Kwartaaldag wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.	NT	De Kwartaaldag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

119 Verlenen van een driewekelijks vrij weekend of een kwartaaldag

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Algemeen	Als werknemer recht heeft op een driewekelijks vrij weekend (conform art 102 lid 3) of op een kwartaaldag (conform artikel 118) en dit betreffende vrije weekend of deze kwartaaldag niet wordt verleend, dan ontvangt medewerker daarvoor een vergoeding. Ingeval er een dienst wordt verricht in het betreffende driewekelijkse vrije weekend geldt artikel 99 lid 6.[16]	NSL Weekend-poolers	Geen vergoeding.
2	Hoogte	De vergoeding voor het werken op een zaterdag of een zondag in het betreffende drie-wekelijkse vrije weekend, bedraagt 10 maal het bruto uurloon per dag. De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 12 maal het bruto uurloon.	NT	De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 8 maal het bruto uurloon.

119a Reiskostenvergoeding

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
1	Reiskostenvergoeding		NSR Prod INT	De volgende reiskostenvergoeding geldt. 1. Werknemer van wie de dienst eindigt na 24.00 uur en voor 06.00 uur of wiens dienst aanvangt vóór 06.00 uur en wiens dienst eindigt op zaterdag, zondag en feestdagen na 23.00 uur en vóór 08.00 uur of aanvangt vóór 08.00 uur komt in aanmerking voor een vergoeding indien hij niet per trein kan reizen. 2. Vanaf 1 januari 2018 komt werknemer ook in aanmerking voor een vergoeding voor diensten buiten het in lid 1 genoemde tijdsvenster, mits hij normaliter met de trein naar het werk reist, maar vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd. Werknemer die nooit met de trein naar het werk gaat omdat er geen woon-werk spoorverbinding is in zijn woongebied, komt niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding buiten het in lid 1 genoemde tijdsvenster. 3. Bij toepassing van lid 1 en lid 2 geldt dat er sprake is van bereikbaarheid per trein indien er een wachttijd is van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst respectievelijk na einde dienst tot vertrek van standplaats. 4. De maximale afstand die voor de tegemoetkoming wordt meegenomen is 75 km enkele reis, waarbij geldt dat de eerste 10 km enkele reis voor eigen rekening komt. 5. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€0,21ct per km in 2022).

16 *Zie Hoofdstuk 8 Bijlage IV Uitwerking cao afspraken Rood weekend*

119a Reiskostenvergoeding

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
			NT	De volgende reiskostenvergoeding geldt. De roostergebonden werknemer die niet met gebruikmaking van openbaar vervoer op tijd aanwezig kan zijn voor aanvang dienst resp. na einde dienst op zijn woonadres kan komen, kan een tegemoetkoming in de kosten van eigen vervoer voor het woon-werkverkeer aanvragen. De bereikbaarheid per openbaar vervoer wordt – behoudens aperte onredelijkheid – beoordeeld met behulp van de NS Reisplanner. Hierbij wordt uitgegaan van invoer woonadres en standplaatsadres. Verder geldt voor heen- en terugreis een voor- en/of natraject tot maximaal 10 km met eigen vervoer naar resp. van de OV-opstaphalte als passend. Indien er bij gebruikmaking van openbaar vervoer sprake is van een wachttijd van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst resp. na einde dienst tot vertrek van standplaats naar de OV-halte is er sprake is van bereikbaarheid per OV. Als met het reizen met openbaar vervoer de reistijd tenminste twee keer zo lang is als bij gebruik van eigen vervoer én de reistijdwinst enkele reis in dat geval minstens 30 minuten is, ontstaat recht op de reiskostenregeling. Hierbij wordt de tijd die gemoeid is met voor- en natransport naar en van de OV-halte meegeteld. De afstand woonadres – standplaatsadres wordt vastgesteld met behulp van de anwb routeplanner. De maximale afstand die voor de tegemoetkoming wordt meegenomen is 75 km enkele reis, waarbij geldt dat de eerste 10 km enkele reis voor eigen rekening komt. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€0,21ct per km in 2022). De aanvraag in de tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op het basisrooster; indien bij incidentele afwijkingen werknemer een dienst heeft die volgens de voorwaarden in aanmerking komt voor de tegemoetkoming, kan werknemer voor die dienst eveneens een tegemoetkoming aanvragen.

NS Reizigers

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
120	**NSR**	**Artikel 7.662 BW**		
		Algemeen	1. Bij overdracht in welke vorm dan ook van een bedrijfsonderdeel dan wel een deel daarvan of een deel van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel, zal werkgever ervoor zorgdragen dat de betrokken werknemers overgaan met het werk naar de verkrijger, naar rato van de werkgelegenheid die overgaat. De rechten van werknemers bij overgang van onderneming, zoals beschreven en bedoeld in afdeling 8 boek 7 BW, worden daarbij als stelregel genomen, ook indien de werkzaamheden na de overgang niet volstrekt identiek zijn als voorafgaand aan de overgang. 2. Voorafgaand aan een hier bedoelde overdracht zullen partijen bij deze CAO overleg voeren over de nadere invulling van de overgang van werkzaamheden en werknemers. Indien feiten en omstandigheden dit toelaten zullen werknemers die behoren tot het over te dragen (bedrijfs)onderdeel en/of gewoonlijk de over te dragen werkzaamheden verrichten en die vrijwillig willen overgaan naar de verkrijger de voorkeur genieten.	
121	**NSR**	**Loopbaanpaden**	Zie Bijlage III	
121a	**NSR**	**Overnachtingsvergoeding V&S**		
		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst buiten de standplaats en binnen Nederland moet overnachten, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	V&S
		Hoogte	€ 37,81 (per 1 juli 2022); € 39,12 (per 1 januari 2023).	

NS Internationaal

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
122	**Prod INT**	Vacant		
123	**Prod INT**	**Int/flexvergoeding**		
1		Algemeen	Werknemer ontvangt een vergoeding voor iedere dienst die voldoet aan een van de volgende criteria: • dienstlengte is langer dan 10 uur of • dienst die leidt tot een dagelijkse rusttijd van minder dan 12 uur of • dienst heeft een arbeidstijd van meer dan 9 uur of • in de dienst wordt meer dan 4 uur en 15 minuten aaneengesloten daadwerkelijk op de trein gewerkt (bijv. exclusief passagieren)	Roostergebonden personeel
2		Hoogte	€ 13,99 (per 1 juli 2022); € 14,47 (per 1 januari 2023). Deze vergoeding wordt maximaal 2 maal per dienst toegekend.	
124	**Prod INT**	Vacant		
125	**Prod INT**	**Korte Narust ICE**		
1		Algemeen	Werknemer ontvangt voor een dienst die wordt voorafgegaan door een rusttijd van minder dan 10 uur in aanvulling op de Int/flexvergoeding die van toepassing is, een extra vergoeding toegekend die gelijk is aan de Int/flexvergoeding.	
2		Hoogte	€ 13,99 (per 1 juli 2022); € 14,47 (per 1 januari 2023).	

NS International

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
126	**Prod INT**	**Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder**		
1		Algemeen	Werknemer van 50 jaar of ouder die een harde nachtdienst uitvoert, die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat, ontvangt hiervoor een vergoeding per gerealiseerde harde nachtdienst.	
2		Hoogte	€ 13,99 (per 1 juli 2022); € 14,47 (per 1 januari 2023).	
127	**Prod INT**	**Overnachtingsvergoeding**		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland overnacht, ontvangt hiervoor een vergoeding per overnachting. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten, waaronder ook telefoonkosten en kosten voor een maaltijd.	
2		Hoogte	€ 83,68 (per 1 juli 2022); € 86,56 (per 1 januari 2023).	
128	**Prod INT**	**Vergoeding verlengde narust**		
1		Algemeen	Werknemer die in het buitenland narust geniet van meer dan 14 uur, ontvangt hiervoor een vergoeding per overnachting. Deze vergoeding wordt verstrekt als compensatie van het inconveniënt onbetaald verblijf in het buitenland.	
2		Hoogte	€ 13,99 (per 1 juli 2022); € 14,47 (per 1 januari 2023).	
129	**Prod INT**	Vacant		
130a	**Prod INT**	**Maaltijdvergoeding dag**		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland een maaltijd ontvangt en niet in het buitenland overnacht ontvangt een maaltijdvergoeding voor maaltijden die genuttigd worden in een 'sterpauze' tussen 06.00 – 16.00 uur op een buitenlands station.	
2		Voorwaarden	• Werknemer heeft recht op deze vergoeding voor zover niet reeds een andere maaltijdvergoeding wordt ontvangen of een overnachtingsvergoeding waarin een maaltijdvergoeding is opgenomen. • Werknemer ontvangt maximaal één vergoeding per kalenderdag. • Er vindt geen verstrekking van een maaltijd plaats van bedrijfszijde.	
3		Hoogte	€ 11,29 per 1 april 2022	
130b	**Prod INT**	**Maaltijdvergoeding avond/nacht**		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst in het buitenland een maaltijd ontvangt en niet in het buitenland overnacht ontvangt een maaltijdvergoeding voor maaltijden die genuttigd worden in een 'sterpauze' tussen 16.00 – 6.00 uur op een buitenlands station.	
2		Voorwaarden	• Werknemer heeft recht op deze vergoeding voor zover niet reeds een andere maaltijdvergoeding wordt ontvangen of een overnachtingsvergoeding waarin een maaltijdvergoeding is opgenomen. • Werknemer ontvangt maximaal één vergoeding per kalenderdag. • Er vindt geen verstrekking van een maaltijd plaats van bedrijfszijde.	
3		Hoogte	€ 24,26 per 1 april 2022	

NS International

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
131	**Prod INT**	**Koffievergoeding**		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst formele of informele pauze geniet op een buitenlands station of op een grensstation zonder faciliteiten ontvangt hiervoor een vergoeding.	
2		Hoogte	€ 4,54 (per 1 april 2022)	
132	**Prod INT**	**Overnachtingsvergoeding**		
1		Algemeen	Werknemer die als gevolg van een dienst buiten standplaats overnacht, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2		Hoogte	€ 37,81 (per 1 juli 2022); € 39,12 (per 1 januari 2023).	
133	**Prod INT**	Vacant		

Nedtrain

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
134	**NT**	**Toelage gecertificeerde werkzaamheden**		Technisch personeel tot en met salarisgroep 56
1		Algemeen	Werknemer die structureel op tenminste drie standplaatsen wordt ingezet, ontvangt hiervoor een toelage.	
2		Hoogte	De toelage bedraagt € 79,49 (per 1 juli 2022); 82,23 (per 1 januari 2023) per ster per maand.	
135	**NT**	**Schoonmaken verontreinigd materieel**		
1		Algemeen		
2		Hoogte	Werknemer die door reizigers bevuild materieel schoonmaakt ontvangt een vergoeding. € 4,33 (per 1 juli 2022); € 4,48 (per 1 januari 2023) per schoongemaakt rijtuig.	
136	**NT**	**Buitenlandvergoeding**[17]		
1		Algemeen	Werknemer in de salarisgroep tot en met 59, die in opdracht van werkgever tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis in het buitenland verblijft, ontvangt een vergoeding per dag. Deze vergoeding is ter compensatie van het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten.	
2		Hoogte	€ 75,91 (per 1 juli 2022); € 78,53 (per 1 januari 2023).	

17 *Voor medewerkers in salarisgroep 60 en hoger, die regelmatig lange tijd in opdracht van NedTrain hun werk in het buitenland verrichten zal een redelijke tegemoetkoming van toepassing zijn. De hoogte daarvan zal geobjectiveerd worden gerelateerd aan het kostenniveau van het land waar de werkzaamheden plaatsvinden. De uitwerking hiervan zal in het overleg NedTrain – vakbonden aan de orde komen.*

Nedtrain

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
137	**NT**	**Vijfploegendienst**		
1		Algemeen	In afwijking van artikel 22, 23 en 102 lid 3 gelden voor werknemer met een contractduur van 36 uur die in een 2224-rooster (vijfploegendienst) werkt, evenals voor werknemer die gebruikt maakt van de werktijdverkorting oudere werknemer, onbetaald verlof of medische beperkingen heeft etc. de volgende bepalingen: 1. Het basisrooster bevat een vast patroon van zes dagen werken in een gelijke spreiding van vroege, late en nachtdiensten gevolgd door een rustperiode van 95 uur. 2. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt in dit rooster 33,6 uren (33 uur en 36 minuten). Er is geen sprake van minuren. 3. Er is maximaal een half uur overlap tussen de diensten. 4. De rustperiode van 95 uur bestaat uit twee of drie R-dagen en één of twee “vrije dagen” (VD). Alleen met instemming van werknemer kan hiervan worden afgeweken. 5. Voor de R-dag gelden de normen zoals aangegeven in artikel 99 lid 6. 6. de VD heeft op zichzelf geen norm en wordt gegarandeerd bij weekplanning. 7. Indien een F op een VD valt, ontstaat recht op een CF.	
138	**NT**	**Toeslagen vijfploegendienst**	Werknemer die in de vijfploegendienst werkt, heeft recht op de volgende vergoedingen:	
1		Hoogte	1. Vaste toeslag op het uurloon • Afhankelijk van de leeftijd van werknemer wordt maandelijks een per contractuur een vaste toeslag op het uurloon uitbetaald. De toeslag bedraagt: • 0,81% voor werknemer t/m 49 jaar; • 2,30% voor werknemer van 50 jaar t/m 55 jaar (m.i.v. de week dat werknemer 50 jaar wordt); • 3,75% voor werknemer van 56 jaar of ouder (m.i.v. de week dat werknemer 56 jaar wordt). • De toeslag wordt stopgezet indien werknemer langer dan 28 kalenderdagen afwezig is. De telling hiervan vangt aan op de eerste dag na de laatst gewerkte dag. Bij hervatting van het werken in het rooster wordt de toeslag weer toegekend. De toeslag gaat niet mee in het garantie-inkomen, derving SAV en de pensioenopbouw. 2. Vaste onregelmatigheidsvergoeding • De vaste onregelmatigheidsvergoeding bedraagt gedurende de looptijd van deze CAO € 1.068,11 (per 1 juli 2022); € 1.103,99 (per 1 januari 2023) per maand. • De vergoeding is pensioengevend en wordt bij de eerste twaalf maanden van ziekte doorbetaald. Na 12 maanden is DS van toepassing. • Beide vergoedingen vervangen de aanspraken zoals aangegeven in artikel 109, 110, 118 en 119.	
2		Intrekken VD	Werknemer heeft recht op de vergoeding intrekken VTA bij intrekken van de VD na de weekplanning.	
3		Deeltijd	De deeltijdwerknemer die evenredig aan een voltijd werknemer vroeg, laat, nacht en weekenddienst draait, krijgt bovenstaande vergoeding naar rato van zijn deeltijdpercentage uitbetaald. Op overige deeltijdwerknemers zijn de reguliere CAO- bepalingen van toepassing.	
139		**Vacant**		

NS Leercentrum

Artikel	Bedrijfsonderdeel	Onderwerp	CAO	Functiegroepen
140	**NSL**	**Verblijf in conferentieoord**		
1		Algemeen	Werknemer die een training geeft in een conferentieoord en daar overnacht, ontvangt een vergoeding indien sprake is van een training van minstens 3 dagdelen.	
2		Hoogte	Werknemer ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de gewerkte uren van het 3e dagdeel. Daarnaast ontvangt werknemer een toeslag van € 33,42 (per 1 juli 2022); € 34,57 (per 1 januari 2023).	
141		**Vacant**		
142		**Vacant**		
143		**Vacant**		
144		**Vacant**		

Bijlage I

Mededeling arbeids- en rusttijden: de Donderdagse Weekindeling NSR, INT

Het dienstrooster is de basisafspraak tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is.
Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraak overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16.00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer. Ook als de afwijkingen voor de daarop volgende week nog niet (volledig) bekend zijn, wordt de DW op donderdag 16.00 uur uitgebracht.

Na de Donderdagse Weekindeling

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt. De werkgever mag wel na de DW:

a. de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;
b. kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

Amplitudediensten

Amplitudediensten of vergelijkbare diensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvangstijd wordt bij DW bekendgemaakt. Indien de inhoud van de dienst daartoe aanleiding geeft kan werkgever, in overleg met betrokken werknemer, daarvan afwijken. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

Ruilen diensten

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met inachtneming van relevante regelgeving en personen. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze CAO.

Bijlage II

Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain

Arbeids- en rusttijden worden vier weken van tevoren bekend gemaakt. Bij de weekplanning, uiterlijk op vrijdag om 12.00 uur, worden eventuele afwijkingen van het basisrooster voor de daarop volgende week bekend gemaakt. Andere wijzigingen vinden alleen plaats bij calamiteiten.

Het weekrooster gaat in op maandag 00.00 uur en duurt tot en met zondag 24.00 uur. De werknemer wordt geacht kennis te nemen van de weekplanning.

De rustdagen worden 28 dagen van tevoren gegarandeerd. Behoudens calamiteiten worden de rustdagen gegarandeerd verleend. Het "contract" met werknemer ontstaat voor wat de rustdagen betreft 28 dagen van tevoren. Afwijkingen van dit "contract" zijn slechts mogelijk bij calamiteiten, of na instemming van werknemer, of op verzoek van werknemer. Ingeval van een bereikbaarheidsdienst op een rustdag, blijft het mogelijk om opgeroepen te worden.

De vrijetijdsaanspraken (VTA) zullen 28 dagen van tevoren worden ingeroosterd. Het "contract" voor de niet-gegarandeerde VTA ontstaat bij de weekplanning (vrijdag 12.00 uur). Afwijkingen van de in de weekplanning opgenomen VTA zijn slechts mogelijk bij calamiteiten en na instemming of op verzoek van werknemer.

Voor reservediensten zal 28 dagen van tevoren worden aangegeven wat voor soort dienst dit vermoedelijk zal worden (vroeg, laat, nacht). Werknemer met een reservedienst kan hieraan geen rechten ontlenen. Wel zal een afwijking pas na overleg met werknemer plaatsvinden. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat dit overleg tijdig plaatsvindt. Zij kunnen nadere afspraken maken over hoe dit overleg tot stand komt. De reservediensten worden definitief "gecontracteerd" bij de weekplanning. Hierbij wordt aangegeven of er sprake is van een vroege, late of nachtdienst. Voor reservediensten zal geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid de dagelijkse rust van 11 naar 8 uren in te korten.

Bijlage III

Loopbaanpaden NS Reizigers

Algemeen

De functiegroep waarin de bestemmingsfunctie is ingedeeld is bepalend voor de salarisgroep waarin werknemer geplaatst gaat worden. Alvorens werknemer in deze salarisgroep wordt ingedeeld dient werknemer ervaring in deze functie op te doen en daarin positief beoordeeld te worden.
Bij een extern geworven werknemer vindt bevordering naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctiegroep op z'n vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Bevordering van een intern geworven werknemer ligt in de periode drie maanden tot een jaar na aanvang functie. Deze richtlijn geldt niet voor de bestemmingsfuncties servicemedewerker, hoofdconducteur en machinist. Voor werknemers in deze functies wordt in dit hoofdstuk het loopbaanpad beschreven dat zowel bij interne als bij externe werving gevolgd wordt, m.a.w., de aspirant begint in de vermelde aannemingssalarisgroep. In geval van externe werving kan het voorkomen dat werknemer marktconform, op het salarisniveau van de bestemmingsfunctie, wordt aangenomen. Op momenten dat bevordering volgens het loopbaanpad aan de orde is dient er een functievervullingsgesprek plaats te vinden zoals bedoeld in hoofdstuk 6 van deze CAO. Voor bevordering moet er sprake zijn van een positieve beoordeling.

1 Hoofdconducteur

Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de hoofdconducteur geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede spreek- en schrijfvaardigheid van de Nederlandse taal en een goede spreekvaardigheid in de Engelse taal.

Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep: sg 54
Bestemmingssalarisgroep: sg 56
Bevorderingstermijn:

a. van sg 54 naar sg 55 na 3 jaar mits geslaagd voor de basisopleiding en voor Engels.
b. van sg 55 naar sg 56 na 3 jaar mits geslaagd voor 2^{e} taal.

Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat werknemer aspirant hoofdconducteur sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern

geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.
Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 54 naar sg 55 is:
- Binnen 1 jaar na het slagen voor de basisopleiding dient (indien nodig) een cursus Engels gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 55 naar sg 56 is:
- Een cursus voor de tweede taal dient gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

Een (aspirant) hoofdconducteur, die over voldoende kennis van Engels en Duits of (Frans) beschikt, behoeft geen talencursussen te volgen. In plaats hiervan krijgt werknemer een boekje met spoorweguitdrukkingen in de betreffende vreemde taal uitgereikt. Van werknemer wordt verwacht, dat dit boekje in "eigen" tijd wordt bestudeerd. Na 3 maanden wordt werknemer getoetst op de kennis van de uitdrukkingen.
N.B.: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

Herexamens basisopleiding en vervolgopleidingen
Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat. De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.
- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant hoofdconducteur. Betreft het een intern aangetrokken aspirant hoofdconducteur dan geldt de terugkeergarantie van artikel 89 in hoofdstuk 6.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van het herexamen van de vervolgopleiding en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfunctie van het loopbaanpad ("2e man").

2 Machinist

Vooropleiding
Als eis voor de vooropleiding van de machinist geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede Nederlandse taalvaardigheid (lezen, begrijpen, spreken).

Loopbaanpad
Aannemingssalarisgroep: sg 54
Bestemmingssalarisgroep: sg 57
Bevorderingstermijn:
a. van sg 54 naar sg 55 na 1 ½ jaar mits geslaagd voor de basis leerweg machinist volledig bevoegd;
b. van sg 55 naar sg 56 na 2 ½ jaar mits geslaagd voor de jaarlijks verplichte herinstructie.
c. van sg 56 naar sg 57 na 5 jaar mits geslaagd voor de jaarlijks verplichte herinstructie.

N.B.: Indien de machinist tijdens het loopbaanpad applicaties volgt in verband met nieuw materieel op standplaats moet werknemer slagen voor de daaraan verbonden toetsen.

Doorloop van het loopbaanpad
Vanaf het moment dat werknemer aspirant machinist sg 54 is, beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.
Aanvullende voorwaarde voor bevordering, na 1 ½ jaar, van sg 54 naar sg 55 is:
- Indien het leertraject volledig bevoegd machinist niet in de daarvoor aangewezen periode kan worden aangeboden door een bij NSR gelegen oorzaak, zal, bij het succesvol afronden van dit leertraject op een later moment, bevordering met terugwerkende kracht tot 1 ½ jaar na de start van het loopbaanpad plaatsvinden.

Voorwaarde voor bevordering, na 2 ½ jaar, van sg 55 naar sg 56 is:
- Werkzaam als volledig bevoegde machinist heeft werknemer 1 keer per jaar de jaarlijks verplichte herinstructie gevolgd en met succes afgesloten

Voorwaarde voor bevordering, na 5 jaar, van sg 56 naar sg 57 is:
- In de voorafgaande periode dient 1 keer per jaar de jaarlijks verplichte herinstructie gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

N.B.: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

Herexamens basisopleiding en vervolgopleidingen
Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat. De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.
- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant machinist. Betreft het een intern aangetrokken aspirant machinist dan geldt de terugkeergarantie van artikel 89 in hoofdstuk 6.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van het herexamen van de vervolgopleiding, de eventuele applicatietoetsen en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfuncties van het loopbaanpad.

3 Servicemedewerker
De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.
- Aanname in salarisgroep 54
- Bevordering naar salarisgroep 55 van intern geworven werknemers ligt in de periode tot één jaar na aanvang functie.
- Bij extern geworven werknemers die starten als servicemedewerker vindt bevordering naar salarisgroep 55 op zijn vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Voor zowel intern als extern geworven werknemers geldt als voorwaarde voor bevordering:
- succesvolle afronding van de opleiding servicemedewerker;
- voldoen aan alle functievereisten, vast te stellen in een functioneringsgesprek.

Bijlage IV

Uitwerking cao afspraken Rood weekend

Hieronder volgt een uitwerking van de cao-afspraken over het Rood Weekend zoals opgenomen in (Zondagsarbeid) en artikel 119 (verlenen van een driewekelijks vrij weekend) met verwijzing naar artikel 99 lid 6 (rustdag terug).

Situatie A	Medewerkers kunnen conform art 102 lid 3 collectief met instemming van de OR óf individueel op basis van vrijwilligheid afzien van een Rood weekend. Hieruit volgt dat het ook mogelijk is dat een medewerker alleen afziet van een rode zaterdag maar niet van een rode zondag of andersom. Medewerker die afziet van een rode zaterdag omdat hij/zij late diensten wil draaien. **Uitwerking:**	
1	Vrijdagavonddienst loopt volgens rooster af na 00.00 uur	Geen vergoeding voor de rode zaterdag
2	Medewerker draait een dienst op zaterdag in het rood weekend, naast een vrijdagavonddienst die na 00.00 uur afloopt	Wel vergoeding* voor de rode zaterdag
3	Vrijdagavonddienst loopt volgens rooster af vóór 00.00 uur (stel om 23.00 uur) en dienst loopt uit of wordt herpland tot na 00.00 uur	Wel vergoeding voor de rode zaterdag
4	Voor vrijdag staat een dienst zonder eindtijd (RES/BES/Amplitude) in het rooster.	De Donderdagse Weekindeling bepaalt de eindtijd van de dienst en de vergoeding! Geldt situatie 1 uit deze tabel: geen vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW) Geldt situatie 3 uit deze tabel: wel vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW)

* *10x bruto uurloon*

Situatie B	Als een medewerker wordt gevraagd te werken in een vrij weekend en medewerker heeft in het weekend ervoor en erna ook gewerkt*, wordt dit weekend waarin medewerker wordt gevraagd te werken als rood weekend beschouwd. **Uitwerking:**	
1	Werkt medewerker op een zaterdag na een oproep ➔	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en een rustdag terug
2	Werkt medewerker op een zondag na een oproep ➔	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zondag** en een rustdag terug
3	Werkt medewerker op een zaterdag én zondag na een oproep ➔	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en rode zondag en 2 rustdagen terug

* *bijvoorbeeld een om-om-rooster*
** *10x bruto uurloon*

Situatie C	Medewerkers hebben recht op een vergoeding conform art 119 als hen gevraagd wordt in een rood weekend te werken, ongeacht of ze het weekend erna vrijgemaakt worden. *NB. Bij het werken op de rode zondag vervalt het recht op de rode zondag. Indien een medewerker in een rood weekend heeft gewerkt en hij het weekend erna ook moet werken, is er dus niet opnieuw recht op een vergoeding conform artikel 119.*	

Situatie D	Hoe vaak krijgt medewerker de vergoeding waarbij de volgende tijdvensters gelden: • zaterdag 00.00 uur tot zondag 00.00 uur (rode zaterdag) • zondag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur (rode zondag) **Uitwerking:**	
1	Werkt medewerker op een rode zaterdag na een oproep ➔	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag* (en 1 rustdag terug)
2	Werkt medewerker op een rode zondag na een oproep ➔	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zondag* (en 1 rustdag terug)
3	Werkt medewerker op een rode zaterdag na een oproep en dienst loopt door na 00.00 uur ➔	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag, maar ook voor de rode zondag omdat de rust op zondag is aangetast (en 1 rustdag terug)
4	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door na 00.00 uur ➔	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag (géén rustdag terug)
5	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door na 00.00 uur ➔ De dag erna werkt medewerker na oproep (rode zaterdag) en dienst loopt vóór 00.00 uur af.	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag, omdat de rust maar 1x aangetast kan worden (en 1 rustdag terug)
6	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door tot 20.00 uur ➔ Rood weekend begint om 18.00 uur en eindigt op maandag 6.00 uur (60 uur rust)	Medewerker ontvangt geen vergoeding want geen aantasting van rode zaterdag/rode zondag. Dienst kan alleen in overleg met medewerker worden toegekend.

* *10x bruto uurloon*

9. Outputgerelateerd werken

Per 1 januari 2023 vervalt hoofdstuk 9, zie ook overgangsafspraak in artikel 36.

Inleiding

NS beweegt mee in een veranderende omgeving en ontwikkelt zich tot een flexibele organisatie waar de klant 24 uur per dag centraal gesteld wordt. Zij hecht eraan een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te zijn en de slagkracht te hebben om de concurrentie voor te blijven.
Werknemers van nu zoeken een goede balans tussen werk en privéleven en hebben behoefte aan eigen inbreng en verantwoordelijkheid. Hierbij past een moderne arbeidsrelatie. Niet meer op basis van collectiviteit, procedures en richtlijnen, maar juist met ruimte voor individuele afspraken en verantwoordelijkheden. Niet langer gericht op aanwezigheid, maar met de focus op output en gebaseerd op dialoog en vertrouwen.
Hierbij past ook dat een professionele, gezonde kantooromgeving geboden wordt. Het kan voorkomen dat een werknemer er voor kiest om af en toe de werkzaamheden op een andere locatie uit te voeren. Werkgever verwacht dat een werknemer er dan zelf voor zorgt dat hij dit doet op een werkplek waar hij fit en gezond blijft.
Dit arbeidsvoorwaardenpakket weerspiegelt de vernieuwing. Er is veel ruimte voor maatwerk, voor individuele afspraken, die niet collectief worden vastgelegd. Hieronder ligt een stevig fundament dat in deze CAO is geregeld, zoals pensioen, functiewaardering en salarisschalen.

1a Invoering en doelgroep

Met ingang van 1 januari 2019 wordt OGW ingevoerd voor alle niet-roostergebonden werknemers met inachtneming van de overgangsafspraken in hoofdstuk 12, Bijlage 14 en met uitzondering van de volgende groepen werknemers:

- Dagplan (onder Operatie) en NO Planning (onder Netwerkontwikkeling en Ontwerp) (Voormalig afdeling Logistiek);
- Secretarieel administratief medewerkers (SAM) en Dienstindelers (DID) van S&O;
- Teammanagers van Rijdend personeel, Wal en V&S;
- Treinmodernisering, een Servicebedrijf of een Onderhoudsbedrijf (in de productie werkzame niet-roostergebonden werknemers van Nedtrain).

In 2018 bespreken cao partijen of uitsluiting van deze groepen inderdaad wenselijk is. Werknemers die per 3 november 2017 (datum Onderhandelingsresultaat cao NS 2017–2020) in dienst treden van afdelingen waar per 1 januari 2019 OGW wordt ingevoerd, worden aangenomen op basis van de arbeidsvoorwaarden van OGW (hoofdstuk 9).

1b Afspraken van overeenkomstige toepassing

Op de arbeidsovereenkomst zijn de volgende onderdelen uit de CAO NS van overeenkomstige toepassing:

- Hoofdstuk 1 CAO NS: artikel 1 tot en met 9 en 11;
- Hoofdstuk 2 CAO NS: artikel 13 tot en met 15, 17 lid b en 20;
- Hoofdstuk 3 CAO NS: artikel 30, 42 lid 4, 43 lid 4 sub 3 en 4;
- Hoofdstuk 4 CAO NS: artikel 45 de lonen per contractuur, 47, 48, 49, 50 tot en met 56, 58, 59a, 61 tot en met 64 en 66;
- Hoofdstuk 5 CAO NS: artikel 70, 71 lid 1 en 2, 74, 75, 75A, 78, 80, 81 en 82;
- Hoofdstuk 6 CAO NS: artikel 89, 89a en 90;
- Hoofdstuk 7 CAO NS: artikel 93, 94, 96 en 96c;
- Hoofdstuk 8 CAO NS: artikel 106 en 107a;
- Hoofdstuk 10 CAO Sociale Eenheid: artikel 1 tot en met 11, 13 tot en met 26a;
- Hoofdstuk 11 CAO Sociaal Plan: artikel 1 tot en met 10 en de Bijlagen bij het Sociaal Plan;
- Hoofdstuk 12: bijlage(n) loontabel(len) contractuurloon en bijlagen 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 en 12.

2 Arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.

3 Vakantieverlof

1. Werkgever vindt het van belang dat een werknemer voldoende recuperatietijd heeft en stelt werknemer om die reden in staat om ieder jaar het volledige vakantieverlof van 5 weken te genieten.
2. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 5 verlofuren met behoud van bezoldiging.
3. De opname van het vakantieverlof is de verantwoordelijkheid van de werknemer en geschiedt in overleg met werkgever. Werkgever en werknemer spannen zich maximaal in opdat werknemer zijn jaarlijkse verlofopbouw op kan nemen. Mochten zich desondanks omstandigheden voordoen waardoor dit niet mogelijk is, dan maken werkgever en werknemer afspraken over het alsnog op kunnen nemen van het resterende verlofsaldo. Vanaf 1-2-2019 is verlofregistratie in Mijn Personeelszaken opnieuw ingevoerd[1].
4. Indien werknemer in enig jaar niet het volledige vakantieverlof wenst te genieten, maakt hij hier voorafgaand aan dat jaar afspraken over met werkgever.
5. Indien de arbeidsovereenkomst niet het gehele kalenderjaar omvat, zal de aanspraak op grond van dit artikel naar rato gelden.

4 Aanvullingen op bij wet geregeld verlof

1. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris doorbetaald.
2. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

5 Kostenvergoeding

De in het kader van de uitoefening van zijn functie gemaakte redelijke kosten kunnen door werknemer in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

6 Keuzeplan

Het keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 12 bijlage 3 CAO NS.

7 Opleiden en ontwikkelen

Werkgever vindt het belangrijk dat elke werknemer zich kan blijven ontwikkelen en werkgever is bereid om hierin te investeren. Bij elke opleidingsinspanning wordt expliciet gemaakt welke waarde deze toevoegt, voor werknemer en organisatie. Zowel de organisaties als de werknemer dienen te investeren in de opleiding, in de vorm van geld, tijd, begeleiding en/of passend werk om het geleerde in de praktijk te brengen.

1 *Dit geldt niet voor hoofdkantoorpersoneel van NS Stations.*

Werkgever en werknemer zullen het gesprek aangaan over wat gewenst of nodig is op het gebied van ontwikkeling. Werkgever zal heldere loopbaanperspectieven bieden, die een werknemer inzicht geven in de vervolgstappen die gemaakt kunnen worden vanuit de huidige functie.

8 Persoonlijk Budget (PB)

1. Werknemer ontvangt per kalenderjaar een persoonlijk budget van 1,1 maal zijn contractuele arbeidsduur per week[2].
2. Het budget wordt per maand opgebouwd, voor zover werknemer gedurende de volledig overeengekomen arbeidsduur recht heeft gehad op loon. De werknemer die gedurende een deel van het kalenderjaar recht op loon heeft gehad, ontvangt het budget naar rato.
3. Het budget wordt maandelijks toegekend in tijd, tenzij werknemer en werkgever hierover tijdig andere afspraken hebben gemaakt.
4. Werknemer heeft de mogelijkheid om (een deel van) het budget te sparen voor verlof in de toekomst (zoals sabbatical of tijdelijk minder werken).

9 Procesafspraken individueel gesprek

Er kunnen individuele afspraken gemaakt worden die passen bij de behoefte van werknemer en werkgever, over arbeidsvoorwaarden, resultaten, verantwoordelijkheden en persoonlijke ontwikkeling. Voor het maken van deze afspraken is vertrouwen de basis. Vertrekpunt is dat zowel de werknemer als leidinggevende hierbij de belangen van de werknemer én de organisatie in het oog houden. Er kunnen zich situaties voordoen, dat tijdens het maken van deze individuele afspraken, de werknemer zijn of haar belangen niet voldoende geborgd ziet. De werknemer kan ervoor kiezen iemand naar eigen keuze mee te nemen naar het gesprek dan wel zich te wenden tot de naast hogere leidinggevende en deze verzoeken om ondersteuning bij het gesprek.

10 Vergoeding en compensatie onregelmatigheid, bereikbaarheid en oproep

Lid 1 Algemene bepalingen

a. In dit schema zijn de vergoedingen opgenomen die werknemer ontvangt vanwege verplichte bereikbaarheid zoals gedefinieerd in de regeling hierna.
b. Als werknemer met terugwerkende kracht wordt bevorderd waardoor zijn aanspraken op vergoedingen komen te vervallen, dan worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
c. Werkgever bepaalt of werknemer in salarisgroep 61-63 in aanmerking komt voor de vergoedingen vanwege verplichte bereikbaarheid.
d. Feestdagen zijn de dagen die in de CAO NS artikel 106 "feestdagenregeling" zijn opgenomen en vakantiedagen zijn de 5 weken (25 dagen bij fulltime dienstverband) die in het collectief zijn opgenomen of vrije dagen uit het persoonlijk budget in tijd voortkomen.
e. Onregelmatige uren worden gedefinieerd als uren op een zaterdag, zondag of feestdag en uren vóór 7.30 uur en na 18.00 uur.
f. De hoogte van de vergoedingen is gelijk aan de hoogte van de vergoedingen in artikel 111 CAO NS.

Lid 2 Onregelmatig werken

Werknemer kan onregelmatig gewerkte uren op een ander tijdstip compenseren dat zowel werknemer als werkgever past. Hierbij worden de output-afspraken die de werknemer met de leidinggevende heeft gemaakt, steeds in acht genomen.
Onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing, tenzij werknemer expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten. In dat geval heeft werknemer recht op onregelmatigheidsvergoeding uit artikel 109 CAO NS.

Lid 3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

a. Werknemer die verplicht bereikbaar moet zijn in zijn vrije tijd, ontvangt daarvoor een vergoeding:
b. • op maandag tot en met vrijdag: € 18,10 (per 1 april 2020); € 18,39 (per 1 april 2021); € 18,61 (per 1 januari 2022).
• op zaterdag, zondag, een feestdag of een vakantiedag: € 36,26 per dag (per 1 april 2020); € 36,84 per dag (per 1 april 2021) € 37,28 per dag (per 1 januari 2022).
c. Werknemers die een bereikbaarheidsdienst delen ontvangen gezamenlijk de vergoeding voor één dienst.

Lid 4 Oproep tijdens bereikbaarheidsdienst

a. Werknemer die na een oproep werk moet verrichten (niet zijnde thuis verricht werk) ontvangt daarvoor een vergoeding:
   - op maandag tot en met vrijdag:
     1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 10,58 (per 1 april 2020); € 10,75 (per 1 april 2021); € 10,88 (per 1 januari 2022).
     2. Tijdens een bereikbaarheidsdienst: € 31,71 (per 1 april 2020); € 32,22 (per 1 april 2021); € 32,61 (per 1 januari 2022).
   - op zaterdag, zondag, een feestdag of een vakantiedag:
     1. Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 21,16 (per 1 april 2020); € 21,50 (per 1 april 2021); € 21,76 (per 1 januari 2022).
     2. Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 63,46 (per 1 april 2020); € 64,47 (per 1 april 2021); € 65,24 (per 1 januari 2022).
b. Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij geen vergoeding.

11 Instellen van een Ombudspersoon of commissie

Een (ombuds)persoon of commissie wordt ingesteld waar werknemers en managers terecht kunnen als zij er niet uitkomen bij het maken van de individuele afspraken over outputgerelateerd werken. De combinatie van (ombuds)persoon of commissie en blijvende ondersteuning geeft managers en werknemers de gelegenheid samen verder te werken aan een volwassen arbeidsrelatie. Na 3 jaar zullen partijen evalueren en beoordelen of een (ombuds)persoon of commissie nog langer nodig is.

12 Overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden

Zie hoofdstuk 12 bijlage 14 van de cao voor een overzicht van de overgangsafspraken en de arbeidsvoorwaarden voor werknemers die per 1 januari 2019 zijn overgegaan naar hoofdstuk 9.

2 *Tenzij anders overeengekomen in de overgangsregeling 'Afspraken inpassen medewerkers NS Stations onder cao NS' of de overgangsregeling 'Afspraken inpassen hoofdkantoorpersoneel Retailbedrijf' of de overgangsafspraken zoals opgenomen in hoofdstuk 12 bijlage 14 cao NS 2017 – 2020.*

10. CAO Sociale Eenheid NS

Algemeen

1 Begripsbepalingen

Sociale Eenheid NS: een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen de volgende rechtspersonen en/of organisatorische eenheden:
a. NS Groep NV te Utrecht
b. NS Reizigers BV te Utrecht
c. NS Stations BV te Utrecht
d. NedTrain BV te Utrecht
e. NS Internationaal BV te Utrecht
f. Thalys Nederland NV te Utrecht
g. ProRail BV te Utrecht
h. Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer te Utrecht
i. DekraRail BV te Utrecht
j. Abellio Transport Holding BV te Utrecht

CAO: elke door één van werkgevers met de door haar erkende vakorganisaties afgesloten CAO, dan wel een (branche-) CAO waarbij een bedrijf zich aansluit.

Samenlevingsverbanden:
1. Werkgever die behoort tot de Sociale Eenheid NS erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie werknemer samenleeft, indien zij:
   a. beiden ongehuwd zijn;
   b. geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn;
   c. geen broer(s) en/of zuster(s) zijn;
   d. een gemeenschappelijke huishouding voeren;
   e. een door werkgever voorgeschreven modelverklaring hebben ingeleverd;
   f. een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken;
   g. een der onderstaande overeenkomsten overleggen waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt:
      - een samenlevingsovereenkomst
      - een vaststellingsovereenkomst al dan niet onderdeel van een andere overeenkomst
      - een verblijvensbeding
      - een verklaring van een notaris dat hij een samenlevingsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst of verblijvensbeding heeft opgesteld en verleden
      - in enkele gevallen een kansovereenkomst
      - in enkele gevallen een maatschapsovereenkomst.

   De desbetreffende overeenkomst c.q. het verblijvensbeding moet blijken uit een akte die is opgesteld en verleden door een notaris, of uit een onderhandse akte aan de voet waarvan een notaris verklaart de echtheid van de handtekeningen gecertificeerd te hebben.
2. Werkgever behandelt werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overlegd en voorzover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
3. Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
4. De erkenning vervalt, zodra werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.

2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS

1. Indien werknemer ontslag neemt bij een werkgever van de Sociale Eenheid NS en in dienst treedt bij een andere werkgever van de Sociale Eenheid NS dan blijft deze CAO onverkort van toepassing maar gaat met ingang van de indiensttredingsdatum voor werknemer de CAO van de nieuwe werkgever gelden.
2. Bij een wijziging van werkgever, zoals bedoeld in lid 1, gelden de volgende bepalingen:
   - indien werknemer bij de afstaande werkgever een contract heeft voor onbepaalde tijd dan krijgt werknemer bij de nieuwe werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd;
   - bij overgang is er geen sprake van een proeftijd;
   - op verzoek van werknemer kunnen de bij de afstaande werkgever opgebouwde verlofrechten van het lopend kalenderjaar worden meegenomen;
   - de jubileumdatum wordt, voor zover het betreft het fiscale aspect (jubileumuitkering), meegenomen;
   - de jubileumdatum wordt, wat betreft het anciënniteitsaspect, meegenomen, tenzij bij de nieuwe werkgever of bij het nieuwe bedrijfsonderdeel eigen specifieke afspraken bestaan over de anciënniteitsbasis. In dat laatste geval gelden die afspraken.

3 Uitlenen personeel

1. Uitlening van werknemer aan een niet tot de Sociale Eenheid NS behorende onderneming waarvan een onderdeel van de Sociale Eenheid NS aandeelhouder is, is toegestaan. Hierbij blijft deze CAO, met zijn bijlagen en de van toepassing zijnde bedrijfs-CAO, voor werknemer gelden. Afwijken van dit lid is mogelijk als CAO-partijen dit overeenkomen dan wel, bij gebreke aan overeenstemming tussen partijen, werknemer daarmee instemt.
2. Uitlenen van werknemer aan een andere onderneming dan in lid 1 bedoeld is mogelijk als werknemer daarmee instemt.

4 Overdracht van activiteiten

CAO-partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van deze CAO geen overdracht van activiteiten zal plaatsvinden door één van bij tot de Sociale Eenheid betrokken vennootschappen aan een andere vennootschap waarin NS zeggenschap heeft dan wel zal verkrijgen, dan wel via een minderheidsdeelneming of gehele verkoop, alvorens er tussen CAO-partijen behorende bij de Sociale Eenheid resultaatgericht overleg is gevoerd over overgangsmaatregelen. Tevens is met de nieuwe werkgever resultaatgericht overleg gevoerd over de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsvoorwaarden in het kader van de overgang.

Afspraken voor de Sociale Eenheid NS

5 Algemeen

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers behorend tot de Sociale Eenheid, tenzij tussen CAO-partijen bij een CAO andere afspraken zijn gemaakt die één of meerdere van deze bepalingen expliciet vervangen.

6 Functiewaardering

3. CAO-partijen bij een bedrijfs-CAO zullen voor het vaststellen van functiezwaartes één of meerdere algemeen erkende functiewaarderingssystemen overeenkomen.

4. Worden geen expliciete afspraken gemaakt conform lid 1, dan zal het ORBA- systeem en/of het Hay-systeem worden toegepast. Voor een beschrijving van het ORBA-systeem, zie hoofdstuk 12, bijlage 7 van de CAO, voor een beschrijving van het Hay-systeem zie hoofdstuk 12, bijlage 8 van de CAO.

7 Ziektekostenverzekering

1. Werkgever sluit een collectieve basisverzekering en een collectieve aanvullende verzekering af bij één of meerdere ziektekostenverzekeraars.
2. Een eventuele korting, te verkrijgen op de basisverzekering voor werknemer die daaraan deelneemt, wordt gebruikt voor reductie van de premie van de aanvullende verzekering. Financieringsbronnen voor de aanvullende verzekering zijn in ieder geval de te onderhandelen korting op de basispremie en de huidige werknemerspremie voor een aanvullende verzekering.

8 Vacant

9 Stichting Scholing en Werving

1. Voor de Sociale Eenheid NS bestaat er een paritair bestuurde Stichting Scholing en Werving.
2. Jaarlijks vult de Sociale Eenheid NS op 1 januari het saldo (vermogen op 1 januari minus de aangegane verplichtingen) van de Stichting aan tot een bedrag van € 158.825. De gelden van de Stichting worden aangewend voor het bekostigen van (doorstroom) projecten die de werkgelegenheid bevorderen voor groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals (herintredende) vrouwen, vroegtijdige schoolverlaters en allochtonen. Uit die gelden kan tevens de helft van de kosten voor de cursus "Nederlands op de werkvloer" worden bekostigd.
3. CAO-partijen richten zich op verruiming van de bestedingscriteria van de Stichting Scholing en Werving; daarbij is aanwending van gelden buiten NS een bespreekbare optie.

10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden

1. Werknemer heeft aanspraak op reisfaciliteiten onder door de NV Nederlandse Spoorwegen vast te stellen voorwaarden.
2. Deze voorwaarden zijn neergelegd in Reisfaciliteiten NS (zie hoofdstuk 12, bijlage 6 van de CAO).
3. Werknemer die kiest voor de minimum reisfaciliteiten (een trajectkaart voor woon- werkverkeer) is geen bijdrage verschuldigd.
4. Werknemer die kiest voor faciliteiten boven het minimum is een door werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
5. Aan werknemer die heeft gekozen voor faciliteiten bedoeld in lid 1, kunnen, overeenkomstig genoemde voorwaarden, voor ieder tot zijn huishouding behorend gezinslid (zie hoofdstuk 12, bijlage 6) voor het maken van particuliere reizen reisfaciliteiten worden verstrekt. Daarvoor is een door de werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
6. Voor zover gezinsleden tevens aanspraken kunnen doen gelden op reisfaciliteiten krachtens overheidsregelingen zal de verstrekking van reisfaciliteiten voor de desbetreffende gezinsleden uit hoofde van dit artikel worden opgeschort.

11 Sociaal Plan

In hoofdstuk 11 is de CAO Sociaal Plan 2015 opgenomen.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

12 Extra zorgdag

Werknemer krijgt per kalenderjaar van werkgever 8 uur extra beschikbaar voor zorg. Daarnaast geldt dat vanaf de tweede ziekmelding tot en met de vijfde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar de eerste ziektedag (8 uur) wordt gekort op het verlof van werknemer. Indien werknemer verzuimt als gevolg van een bedrijfsongeval (hiervan is in ieder geval sprake indien de Arbeidsinspectie/bedrijfsarts moet worden ingelicht) of vanwege een verzuim dat direct samenhangt met een chronische ziekte (naar oordeel bedrijfsarts) worden geen dagen ingehouden. Voor werknemer die in deeltijd werkt, gelden de in dit artikel genoemde dagen naar rato.

13 Aanspraken tijdens ziekte

1. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte ontvangt werknemer die door ziekte zijn arbeid niet (volledig) kan verrichten, 100% van het loon, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant om te re-integreren.
2. Na de eerste 52 weken van ziekte heeft werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, aanspraak op 90% van het naar tijdsruimte vastgesteld loon over de niet- gewerkte uren, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie. Over de gewerkte uren ontvangt werknemer 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
3. Onder het begrip loon wordt in lid 1 en 2 verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
4. Op de in lid 1 en 2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle, aan werknemer toegekende nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht, eventueel met terugwerkende kracht.
5. Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1, 2 en 4 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

Arbeidsongeschiktheid

14 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering: inkomensverzekering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid

Werknemer met een (WGA-)arbeidsongeschiktheidspercentage (WGA: werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) van 35% of meer ontvangt, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie:

a. Gedurende de loongerelateerde fase in de WGA: over de niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
b. In geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft: over niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.

17 Einde loongerelateerde WGA fase

Voor werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheids-percentage tussen de 35-80% geldt bij voldoende re-integratie-inspanningen het volgende. Als werknemer een maand voor het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk gedeeltelijk hervat heeft, maar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, biedt werkgever met ingang van die maand aan het aantal uren werk uit te breiden tot 50% van zijn restcapaciteit. Als werknemer deze uitbreiding accepteert, komt hij in aanmerking voor aanvulling van zijn loon zoals voor de WGA-situatie in artikel 16 sub b is beschreven.

18 Aanspraken bij een arbeidsongeschikt-heidspercentage van minder dan 35%

Werknemer die een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% heeft, ontvangt in:

- het derde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 90% over niet gewerkte uren;
- het vierde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 80% over niet gewerkte uren;
- het vijfde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 70% over niet gewerkte uren;
- het zesde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 60% over niet gewerkte uren;
- het zevende "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 50% over niet gewerkte uren;
  - de volgende "ziektejaren": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte.

19 Bovenwettelijke aanvulling

1. Werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van de wet WIA.
2. Voor de bepaling van de bovenwettelijke aanvulling worden zo nodig gegevens over Invaliditeitspensioen van pensioenfonds Rail&OV opgevraagd.

20 Begrip loon

Onder het begrip loon wordt in de artikelen 16, 17 en 18 verstaan: de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.

21 Ontslag

Ingeval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen ingeval:

a. werknemer zich niet of slechts beperkt heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven of
b. werkgever aantoont dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is.

In deze gevallen zal werkgever zolang het dienstverband voortduurt minimaal 75% van het loon uitbetalen dat werknemer direct voorafgaand aan zijn ziekte verdiende.

21a Ontslag en WGA 35 - 80%

Werknemer ontvangt een inkomensaanvulling indien het dienstverband beëindigd wordt vanwege een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. De hoogte van deze WGA basis hiaatverzekering is gebaseerd op het WGA-arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met 75% van het laatstverdiende inkomen bij NS, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering. Een werknemer kan zich, via een door NS ontwikkeld collectief contract, op individuele basis bijverzekeren, boven op de WGA basis hiaatverzekering. Deze WGA aanvullende hiaatverzekering vult het inkomen (na ontslag) aan tot minimaal 75% van het laatst verdiende inkomen bij NS voor arbeidsongeschiktheid, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering. Deze verzekering dient voor het ingaan van de ziekte, die aanleiding is voor de arbeidsongeschiktheid, te worden afgesloten. Deze verzekering staat ook open voor werknemers die nieuw in dienst treden, mits zij zich aanmelden binnen twee maanden na in dienst treden.

22 Vacant

23 Informatieplicht

Werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA.

24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

3. Werkgever is niet tot de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingendrechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
4. Werkgever zal echter de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

25 Overgangsregeling

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO valt, blijft de regeling gelden die is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 11 van deze CAO.

Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling

26 Pensioenregeling

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het pensioenfonds Rail&OV. Op basis hiervan verkrijgt werknemer pensioenrechten bij het pensioenfonds Rail&OV.
2. De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan het pensioenfonds Rail&OV bedraagt in 2022 24% van de pensioengrondslag[1]. De pensioenpremie vanaf 2023 is, behoudens wettelijk verplichte wijzigingen, vastgesteld tot en met 2025 en bedraagt;
   - in 2023 25,5%
   - in 2024 27,0%
   - in 2025 28,9%

   van de pensioengrondslag.
   Daarbij geldt dat de pensioenpremie in enig jaar maximaal de benodigde premie voor de fiscaal maximale opbouw in dat betreffende jaar is.
   Indien het pensioenfonds Rail&OV al eerder dan per 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioencontract blijft in die jaren de hierboven genoemde pensioenpremie samen met de premies voor het ANW-hiaatpensioen (zie verderop lid 3) en het WIA-excedentpensioen (zie verderop lid 4) de totaal beschikbare premie.
3. Werknemers zijn via het pensioenfonds Rail&OV verzekerd voor het ANW-hiaatpensioen. Werkgever betaalt per jaar een bedrag per werknemer voor de ANW-hiaatverzekering

1 *De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen -/- franchise, waarbij de franchise afhankelijk is van het werktijdpercentage.*

dat jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds Rail&OV wordt vastgesteld.

4. Werknemers met een pensioengevend inkomen boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon zijn via het pensioenfonds Rail&OV verzekerd voor een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ("Wia-excedent"). De premie hiervoor wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds Rail&OV en bedraagt een percentage van het loon boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon.
5. a. Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever.
   b. Van de totaal door werkgever af te dragen premie voor de ANW-hiaatverzekering uit lid 3 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever.
   c. De premie voor de WIA-excedent-verzekering komt ten laste van werknemer.
   d. De premies die ten laste van de werknemer komen, worden verrekend met het loon van de werknemer en door de werkgever afgedragen aan het pensioenfonds Rail&OV.
6. Bij werknemers die na ontslag bij een van de bij de CAO Sociale Eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen, loopt hun pensioenopbouw door, mits men voldoet aan de daarvoor bepaalde voorwaarden. De regeling is onderdeel van en staat beschreven in de pensioenregeling van het pensioenfonds Rail&OV. De premie hiervoor komt ten laste van de werkgever.

26a Aftopping pensioengevend inkomen

1. De pensioenopbouw is gemaximeerd tot een fulltime salaris van €114.866 bruto (2022). Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Werknemers met een inkomen boven deze grens ontvangen een toelage en hebben aanspraak op een overlijdensuitkering onder de voorwaarden als gemeld in dit artikel.
2. Aan werknemers wordt een toelage in de vorm van een bruto bijdrage toegekend van 12% van het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 114.866 bruto (2022) op fulltime basis. Bij werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.
3. Aan werknemers wordt een overlijdensuitkering toegezegd. Deze toezegging komt alleen tot uitkering als werknemer komt te overlijden en een nabestaande heeft die vanwege dit overlijden aanspraak krijgt op een nabestaandenpensioen van het pensioenfonds Rail&OV. De uitkering is netto en bedraagt voor een nabestaande partner de werkelijke schade met een maximum van 4 maal het deel van het fulltime (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van €114.866 bruto (2022). Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd. Voor nabestaande kinderen bedraagt de jaarlijkse uitkering per kind 1/5^{e} deel van het gemiste partnerpensioen (tot 21 jaar). Voor volledige wezen geldt het dubbele bedrag. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de uitkering naar rato vastgesteld. Bij uitdiensttreding vervalt de dekking. De kosten voor deze uitkering komen ten laste van de werkgever.
4. Voor werknemers in dienst op 31 december 2014 met een leeftijd op 1 januari 2015 van 46 jaar en ouder van wie het pensioengevende salaris op 31 december 2014 op fulltime basis meer bedroeg dan €100.000 bruto wordt een overgangsmaatregel getroffen. Deze overgangsmaatregel betreft een extra toelage. In de onderstaande tabel staat de totale toelage welke tot het einde van het dienstverband geldt.
   Het percentage van de toelage staat vast tot einde dienstverband en ziet op het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van €114.866 bruto (2022) op fulltime basis. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.

Tabel overgangsmaatregel

Leeftijd op 1-1-2015	Toelage
46	12,50%
47	13,00%
48	13,50%
49	14,00%
50	14,50%
51	15,00%
52	15,50%
53	16,00%
54	16,50%
55	17,00%
56	18,00%
57	18,50%
58	19,00%
59	19,50%
60	20,25%
61	20,75%
62	21,25%
63	21,75%
64	22,25%

11. CAO Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan wordt door partijen gezien als een regeling, van toepassing op werknemers die vallen onder de werking van de CAO Sociale Eenheid NS en die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel dat reorganiseert of waarin werknemers anderszins boventallig (dreigen te) raken.
Partijen willen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk vermijden door het bemiddelen van werk naar werk centraal te stellen.
Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk als een verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Van beiden wordt maximale inspanning verlangd. Dit krijgt vorm door het hanteren van twee fasen:

- de premobiliteitsfase waarin werknemer vanuit zijn huidige functie faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk
- de boventalligheidsfase waarin werknemer vanuit de situatie van boventalligheid faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk.

1 Juridische status van dit plan

a. Dit Sociaal Plan heeft de status van een CAO-regeling en geldt voor alle bedrijven die aangesloten zijn bij de Sociale Eenheid NS. Dit Sociaal Plan geldt van 1 april 2020 tot 1 januari 2026.
b. Dit plan is van toepassing op reorganisaties of personeelsverminderingen binnen de Sociale Eenheid NS. ProRail heeft voor het plaatsingsproces en de fase voorafgaand aan boventalligheid de 'Sociale spelregels ProRail' met de vakbonden afgesproken. Deze 'Sociale spelregels ProRail' komen voor ProRail in de plaats van de in dit Sociaal Plan opgenomen regels voor de premobiliteitsfase.
c. In aanvulling op het Sociaal plan gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS de standaard afspraken zoals opgenomen in bijlage 2. Onder NS wordt verstaan de rechtspersonen en/of organisatorische eenheden van de Sociale Eenheid NS a t/m f en j conform H10 art 1 Begripsbepalingen.
d. Is een reorganisatie aan de orde, dan meldt werkgever deze aan bij de vakorganisaties conform de bepalingen van de Gedragscode bij Reorganisaties (bijlage 1 bij het Sociaal Plan). Werkgever nodigt de vakorganisaties uit voor een oriënterend gesprek aan de hand van de Gedragscode en dit plan. Werkgever en de vakorganisaties maken, als een van de partijen dat wenst, afspraken over de begeleiding als bedoeld in artikel 9 onder b.vii (begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg). Werkgever verschaft de informatie die nodig is om een goed beeld van de reorganisatie te krijgen. Hiertoe behoren een formatieplan en een overzicht van de actuele personeelsbezetting binnen de categorie uitwisselbare functies in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder en per categorie de diensttijdvolgorde. Werkgever geeft, na een hierop gericht overleg met vakorganisaties, de grenzen van het verandergebied aan alsmede de arbeidsplaatsen die komen te vervallen. Werkgever geeft regelmatig informatie over het verloop van de reorganisatie met het oog op de uitvoering van dit plan.
e. Met de in dit Sociaal Plan opgenomen uitkering bij ontslag (artikel 4 onder v en in artikel 6 "Afscheidsuitkering") is voorzien in een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b BW, die in de plaats komt van de wettelijke Transitievergoeding[1].

2 Premobiliteit

a. Indien er sprake is van een concrete dreiging van boventalligheid voor een groep werknemers of een individuele werknemer als gevolg van één van de in artikel 3 genoemde redenen, dan treedt op basis van een door werkgever daartoe te nemen besluit, de fase van premobiliteit in. Werknemer is in de premobiliteitsfase in beginsel nog aan het werk in zijn functie. Artikel 4 geeft de rechten en plichten die in deze fase op de desbetreffende werknemers van toepassing zijn. Uitgangspunt is dat voorafgaand aan een reorganisatie waarin naar verwachting boventalligheid speelt, de fase van premobiliteit aan de orde is.
In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan besluiten dat er (bijvoorbeeld door de aard van de verandering) geen fase van premobiliteit is.
b. Werkgever bepaalt na overleg te hebben gehad met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan welke (groep) werknemer(s) voor welke duur voor de premobiliteit status in aanmerking komen. De premobiliteitsfase kan minimaal vier tot maximaal twaalf maanden voor de beoogde invoeringsdatum van de verandering van toepassing zijn. Werkgever kan gedurende de premobiliteitsfase besluiten deze fase te beëindigen, bijvoorbeeld als de beoogde vermindering van personeel is bereikt of naar verwachting zonder inzet van de middelen van de pre- mobiliteitsfase kan worden bereikt. Werkgever informeert de vakorganisaties over deze besluiten.
c. In de situatie dat de beoogde invoeringsdatum van de verandering wordt uitgesteld, bepaalt werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan of en zo ja, voor hoe lang de premobiliteitsfase wordt verlengd. Werkgever informeert de vakorganisaties over dit besluit.

3 Individuele boventalligheid

Aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 1 en de daarover gemaakte afspraken, bepaalt werkgever welke werknemer(s) boventallig word(en)t

a. Vaststellen individuele boventalligheid
Individuele boventalligheid is aan de orde indien ondanks de premobiliteitsfase de beoogde verandering in de personeelsbezetting niet is gerealiseerd of de premobiliteitsfase door de aard van de verandering niet aan de orde is geweest. Bij de door de werkgever te bepalen individuele boventalligheid, kan een drietal situaties worden onderscheiden:
i) Vervallen van functies
Functies die verdwijnen als gevolg van beëindiging van activiteiten: de werknemer die werkzaam is in een werkveld waarvan de activiteiten worden beëindigd of wiens functie wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;
ii) Verminderen van functies
Functies die verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten: bij werknemers die werkzaam zijn op een afdeling of in een bedrijfsonderdeel dat wordt ingekrompen, wordt de boventalligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de afdeling of het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare

1 *In de basis bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris per gewerkt jaar bij een dienstverband tot 10 jaar en een half maandsalaris per gewerkt jaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar. Voor de details zie: https://www.rijksoverheid.nl/ onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen*

functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard.

iii) Wijzigen van functies

In het geval van een organisatiewijziging waarbij geen significante wijzigingen in de functie plaatsvinden, wordt het principe 'mens volgt werk' gevolgd. Bij een nieuwe of sterk gewijzigde functie wordt geselecteerd op basis van geschiktheid. De werknemer wiens functie als gevolg van de reorganisaties significant wijzigt tot uiting komend in gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau van de werknemer, wordt aangemerkt als boventallig indien deze werknemer met behulp van scholing en/of coaching on the job niet binnen een termijn van twaalf maanden kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen.

Werkgever meldt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop werknemer boventallig is geworden.

b. Duur van de boventalligheidstermijn

De duur van de fase van boventalligheid is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:

Aantal dienstjaren	Leeftijd	Boventalligheids-termijn (maanden)
< 10	< 50	6
< 10	> 50	12
> 10	< 50	9
> 10	> 50	18

De boventalligheidstermijn eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4 Rechten en plichten in de fases van premobiliteit en boventalligheid

a. Rechten

	Premobiliteitsfase	Boventalligheidsfase
i. Begeleiding	NS-interne loopbaanbegeleiding en/of extern outplacementbureau, afhankelijk van de kans op herplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS.	
ii. Scholing	Vergoeding naar redelijkheid van kosten van scholing die leidt tot wezenlijke vergroting van de kans op een andere functie.	
iii. Voorrangspositie	Voorrang op basis van geschiktheid bij sollicitatie op interne vacatures. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan van beschikbare vacatures.	
iv. Compensatie bij herplaatsing in lagere salarisgroep binnen SE	Bij plaatsing in een lagere functie binnen de Sociale Eenheid NS vindt indeling in de nieuwe salarisgroep plaats, zo dicht mogelijk bij het oude salaris. Indien het oude salaris meer is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer gedurende vijf jaar het verschil tussen het bevroren oude salaris en het nieuwe salaris als toelage. Het nieuwe salaris wordt aangepast bij cao aanpassingen. De toelage vermindert in dat geval navenant met het bedrag dat werknemer meer ontvangt als gevolg van de cao aanpassingen. De toelage is pensioengevend.	
v. Eenmalige vergoeding bij ontslag (indien werknemer een andere passende functie vindt binnen de Sociale Eenheid NS zal deze vergoeding niet worden uitgekeerd)	Bij uitdiensttreding drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015.	Bij uitdiensttreding in de eerste helft van de boventalligheidstermijn drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij uitdiensttreding in de tweede helft van de boventalligheidstermijn tweeënhalf keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij ontslag na afloop van de boventalligheidstermijn twee keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Indien de beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn ingaat en werknemer geen werkzaamheden verricht in opdracht van werkgever, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke transitievergoeding.
vi. Voucher	De werknemer die een andere baan vindt binnen NS ontvangt een 'voucher' ter besteding aan training of persoonlijke ontwikkeling naar eigen keuze. Het bedrag van de voucher is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:	

b. Plichten

	Boventalligheidsfase	Uitzondering
i. Sollicitatieplicht	Intern en extern. Bij onvoldoende inspanning van werknemer, zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	
ii. Verplichting passend werk binnen de Sociale Eenheid NS te aanvaarden	Criteria zijn de aard van het werk, het tijdsverloop (naarmate de boventalligheid langer duurt, is werk sneller passend), reistijd (maximaal anderhalf uur enkele reis per openbaar vervoer) en eventuele bijzondere omstandigheden van werknemer (bijvoorbeeld sociaal-medische indicaties). Een identieke functie is altijd passend evenals een sterk verwante functie, waarvoor weinig inwerktijd nodig is of maximaal negen maanden scholing. Een functie is ook passend als de functie één tot twee salarisgroepen lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie. Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	NS: Boventallige medewerkers hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in dit Sociaal Plan artikel 4.[2]
iii. Verplichting passend werk buiten de Sociale Eenheid NS te aanvaarden	Een functie buiten de Sociale Eenheid NS geldt als passend als aan alle van de volgende voorwaarden is voldaan: 1. het brutoloon van de nieuwe functie is minimaal 80% van het bruto cao-loon van werknemer op het moment van ingang van de boventalligheidsfase 2. de arbeidsduur is gelijk of vergelijkbaar; een afwijking binnen de marges van vier uur per week extra of vier uur 3. per week minder wordt ook als vergelijkbaar gezien. 4. er is een pensioenvoorziening 5. de arbeidsovereenkomst geldt voor tenminste één jaar. Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	NS: Boventallige medewerkers hebben niet de verplichting om passend werk buiten NS te aanvaarden.[3]
iv. Verrichten van tijdelijke werkzaamheden	De focus ligt op het zoeken naar ander passend werk. Werknemer kan worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden, onder de voorwaarde dat werkgever zorgt dat er voldoende tijd resteert voor het zoeken naar een passende functie. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden heeft geen opschortende werking op de bemiddelingstermijn.	

2 *Zie de aanvullende afspraak in bijlage 2 onder d. bij dit Sociaal Plan, die van toepassing is voor medewerkers van NS met betrekking tot de mogelijkheid om passend werk binnen NS te weigeren.*
3 *Zie de afspraak in bijlage 2 onder e. bij dit Sociaal Plan, waarmee deze verplichting voor medewerkers van NS is geschrapt.*

c. Aanvullende bepalingen
   i) De ontslagvergoeding wordt niet toegekend indien het ontslag aan werknemer te wijten is.
   ii) De hoogte van de uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 4 onder v (ontslaguitkering) zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd de som van de uitkomsten uit
   - sociale uitkeringen
   - pensioen- en/of OVUT-rechten
   - de ontslaguitkering niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt doch tenminste gelijk is aan de voor de individueel werknemer geldende wettelijke Transitievergoeding mits de individuele werknemer met inachtneming van artikel 7:673 lid 7 BW op die Transitievergoeding recht zou hebben. Ingevolge artikel 7:673 lid 7 is onder meer geen Transitievergoeding verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat

5 Ontslag na de boventalligheidsfase

Als het niet gelukt is om binnen de boventalligheidstermijn een nieuwe functie te vinden, dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen, zodat ontslag onmiddellijk na de boventalligheidstermijn plaatsvindt.

6 Afscheidsuitkering

Werknemer van wie het dienstverband wordt beëindigd omdat hij binnen de boventalligheidstermijn geen nieuwe functie gevonden heeft, heeft recht op een afscheidsuitkering, indien:

- werknemer een 12½ , 25, 40 of 50-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd voor de pensioenleeftijd en
- werknemer het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen vijf jaren na ontslagdatum. Wat betreft het 12½ jarig dienstjubileum geldt dat dit dienstjubileum binnen 2,5 jaar na ontslagdatum bereikt zou moeten zijn.

  De afscheidsuitkering wordt berekend op basis van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikte aantal dienstjaren in verhouding tot resp. 12½, 25, 40 of 50 en op basis van de laatstgenoten maandbezoldiging. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren vindt afronding op hele jaren plaats (zes maanden of meer naar boven, minder dan zes maanden naar beneden). De regels die gelden voor jubileumgratificaties wat betreft aanvangsdatum jubileumtijdvak, bepaling aantal dienstjaren en bedrag van de gratificatie zijn – voor zover niet in strijd met het bovenstaande – van overeenkomstige toepassing.
  i) De ontslagvergoeding wordt niet toegekend indien het ontslag aan werknemer te wijten is.
  ii) De hoogte van de uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 4 onder v (ontslaguitkering) zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd de som van de uitkomsten uit
- sociale uitkeringen
- pensioen- en/of OVUT-rechten
- de ontslaguitkering niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt doch tenminste gelijk is aan de voor de individueel werknemer geldende wettelijke Transitievergoeding mits de individuele werknemer met inachtneming van artikel 7:673 lid 7 BW op die Transitievergoeding recht zou hebben. Ingevolge artikel 7:673 lid 7 is onder meer geen Transitievergoeding verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat.

7 Eerder verkregen onkostenvergoedingen

Werknemer met wie het dienstverband wordt beëindigd, anders dan vanwege het weigeren van een passende functie, hoeft vergoedingen die aan hem zijn toegekend in verband met verhuizing of scholing niet terug te betalen.

8 Regelingen voor bezwaar en beroep

a. Begeleidingscommissie
   Partijen stellen per bedrijfsonderdeel een Begeleidingscommissie in waaraan werkgever en/of werknemer een geschil kunnen voorleggen over de inspanningen van de werkgever en/of werknemer bij het vinden van nieuw werk. Deze commissie bestaat uit twee afgevaardigden van NS Groep en twee afgevaardigden vanuit de vakbonden. De commissie brengt advies uit aan werkgever en/of werknemer.
b. Klachtenregeling
   Werknemer die zich benadeeld voelt bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan kan gebruikmaken van de geldende Klachtenregeling.

9 Decentraal overleg

a. In de vorige artikelen zijn de regelingen beschreven waarvan de inhoud tussen vakorganisaties en werkgever op centraal niveau bindend is vastgelegd. Er zijn onderwerpen die voor de levering van "maatwerk" – als ze geregeld moeten worden – beter decentraal geregeld kunnen worden.
b. Over de volgende onderwerpen stellen partijen vast dat afspraken op decentraal niveau gemaakt kunnen worden:
   i) overleg over de relatie tussen behoud eigen werk en uitbesteding;
   ii) aantrekken van nieuw werk, "wisselwerk", functie-integratie, deeltijdwerk, loopbaanpaden, etc;
   iii) werktijdverkorting op grond van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
   iv) afwijking van de individuele boventalligverklaring door voor bepaalde groepen of functies een andere manier van boventalligverklaring te hanteren;
   v) tempo reorganisatie;
   vi) opvang gevolgen van standplaatswijziging/verplichte verhuizing (bezien vergoedingen, reistijdcompensatie[4], etc.);
   vii) begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg.
c. Als decentraal afspraken worden gemaakt op basis van dit artikel, worden deze vastgelegd in een zogenaamd Supplement Sociaal Plan (met de naam van het bedrijfsonderdeel waarvoor ze gelden en een beschrijving van de geldigheidsduur). In zo'n geval bestaat het Sociaal Plan voor het bedrijfsonderdeel derhalve uit een hoofddeel (deze regeling) en een supplement.

10 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

a. In geval van en in verband met een voor dit Sociaal plan (tevens cao) relevante wetswijziging, zal NS zich aan de gewijzigde regeling conformeren. Over de exacte wijze waarop de gewijzigde regeling wordt toegepast, zullen partijen dan overleg met elkaar voeren.
b. Bij andere onvoorziene problemen bij de uitvoering van het Sociaal Plan voeren partijen overleg met elkaar.

4 Zie de aanvullende afspraak in bijlage 2 bij dit Sociaal Plan die van toepassing is voor medewerkers van NS met betrekking tot de regeling reistijdcompensatie.

Bijlage 1 Sociaal Plan Gedragscode bij reorganisaties

Inleiding

De reorganisatiecode is ontworpen om een kader te bieden voor het door werkgever informeren van en overleggen met vakorganisaties over reorganisaties. Deze code laat bestaande regels en procedures voor de wijze, waarop de organen van intern overleg (COR, OR en onderdeelcommissies) bij reorganisaties worden betrokken, onverlet. Onder "reorganisatie" wordt in deze code verstaan een wijziging in de organisatie waarbij van een belangrijk aantal arbeidsplaatsen het voortbestaan of de taakinhoud in het geding kan komen. Kleine aanpassingen aan gewijzigde bedrijfsdrukte worden in dit verband niet als reorganisatie aangemerkt. De code betreft niet de realiseringsaspecten van reorganisaties.

1 Intentieverklaring

Deze code legt op de eerste plaats de intentie vast tot vroegtijdig en zinvol communiceren. Beide partijen verbinden zich tot een actieve rol daarin.
Over omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot reorganisatie zal werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium informatie aan vakorganisaties verstrekken. In dat vroege stadium zullen meestal probleemstelling, mogelijke oplossingen en consequenties nog onvoldoende gedetailleerd kunnen worden overzien. Gestreefd
wordt naar een voor dat moment zo scherp mogelijk inhoudelijk beeld. Ook zal inzicht worden geboden in het studie- en besluitvormingsproces dat tot een beslissing zal leiden. Op initiatief van de erkende vakorganisaties kunnen dan afspraken worden gemaakt over verstrekking en bespreking van later beschikbaar komende informatie, waarmee het beeld scherper wordt.
Pas als werkgever de informatie voldoende compleet heeft om tot een beslissing te komen, is voor de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk. Tot dat tijdstip zullen de erkende vakorganisaties zich hoogstens "voorlopig" over de informatie kunnen uitspreken.

2 Aanleidingen tot reorganisatie

Er worden vier soorten omstandigheden onderscheiden die aanleiding voor mogelijke reorganisaties kunnen vormen:

a. Van buiten het bedrijf komende, de doelstelling rakende, veranderingen. Hierbij valt te denken aan veranderingen die het gehele bedrijf in haar functioneren raken. Zij vinden doorgaans hun oorsprong in maatschappelijke veranderingen of verandering in overheidsopvattingen.
b. Van binnen het bedrijf komende veranderingen m.b.t. doeltreffendheid en doelmatigheid. Dit zijn door werkgever zelf gewenste veranderingen waarmee wordt beoogd, de ondernemingsdoelen beter te verwezenlijken of deze met minder kosten en inspanningen te realiseren.
c. Nieuwe methoden of technieken die het werkproces beïnvloeden.
Deze veranderingen vinden hun oorsprong in technologische vernieuwing en methode verbetering.
d. Afgeleide reorganisaties
Dit zijn organisatorische veranderingen die het gevolg zijn van beslissingen die niet op de organisatie zijn gericht, zoals: beslissingen op de beleidsterreinen van productie, veiligheid, marketing, die in hun uitwerking ook gevolgen hebben voor de organisatie.

3 Partners in het informatieproces

Het in eerste instantie informeren van vakorganisaties gebeurt door het management dat voor de besluitvorming over de reorganisatie verantwoordelijk is; in het algemeen:

- van buiten werkgever komende veranderingen: directie;
- van binnen werkgever komende veranderingen: directeur, manager;
- nieuwe methoden of technieken: directeur, manager;
- afgeleide reorganisaties: directeur, manager.

Als de urgentie van het reorganisatieonderwerp het toelaat zal het informeren van de vakorganisaties bij voorkeur gebeuren in het reguliere overleg NS-bonden en Directeuren-bonden. Lagere managers zullen de plaatselijke of regionale vakbondsfunctionarissen informeren. Deze laatstbedoelde vakbondsfunctionarissen zullen er voor zorgdragen, dat het contact met hen gezamenlijk kan worden onderhouden.
In twijfelgevallen geven de erkende vakorganisaties aan wie gesprekspartners zijn. Voor informatie in de loop van het studie- of besluitvormingsproces kan het management een deskundige als aanspreekpunt voor informatie aanwijzen.

4 Een model voor overleg

Omdat veranderingen niet volgens een vast patroon verlopen, kan ook voor de informatieverstrekking geen overal passend "reglement" worden gegeven.
Onderstaand model wil toch de intentie van punt -2 verduidelijken met een leidraad voor handelen.

1. De omstandigheden, genoemd onder -3, doen zich concreet voor als van buiten komende informatie leidt tot een start van een studie of toepasbaarheidsonderzoek of van een beslissing met gevolgen voor de organisatie. Zodra daarvan sprake is worden de erkende vakorganisaties daarover geïnformeerd zowel wat de inhoud betreft als de voorziene procedure. Werkgever noemt daarbij een termijn waarbinnen de erkende vakorganisaties, zo zij dit wensen, kunnen reageren. Deze termijn wordt zonder tegenbericht akkoord geacht. Het initiatief ligt nu bij de erkende vakorganisaties.
2. De erkende vakorganisaties geven schriftelijk of mondeling een eerste reactie. Afspraken worden gemaakt voor de verder te volgen informatieprocedure. In uitzonderingsgevallen kan, mits duidelijk gemotiveerd, informatie onder embargo in de afspraak worden betrokken.
3. Volgens de procedure komt een informatiestroom op gang tot het punt waarop voor NS de gegevens voor het nemen van beslissing voorhanden zijn. Om de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk te maken, moeten de gegevens de volgende elementen bevatten:
   - de motieven voor een eventuele reorganisatie;
   - de criteria die een rol spelen bij de besluitvorming;
   - zo mogelijk verschillende oplossingen, met een indicatie van de gevolgen;
   - de gevolgen van de voorgenomen oplossing, in het bijzonder de personele gevolgen; als personele gevolgen worden o.m. beschouwd: boventallig komen, ingrijpende bij- of omscholing, verplaatsingen met verhuizingen e.d.;
   - eventuele samenhang met lopende of te verwachten reorganisaties in hetzelfde gebied en de betekenis van die samenhang voor de personele gevolgen.
4. De erkende vakorganisaties reageren binnen een te bepalen tijd op de onder c. bedoelde informatie. Indien de erkende vakorganisaties een nadere toelichting op of bespreking van haar reactie wenselijk achten zullen zij dit zo spoedig mogelijk kenbaar maken. Wanneer toelichting c.q. bespreking niet meer binnen de reactietermijn kan plaatsvinden zal zo nodig en zo mogelijk een nieuwe termijn worden afgesproken, waarbinnen een en ander zal moeten worden afgesloten.

Bijlage 2 Standaard afspraken voor organisatiewijzigingen bij NS

In aanvulling op het Sociaal plan met de looptijd van 1 april 2020 tot 1 januari 2026 gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS de volgende standaard afspraken:

a. Regeling reistijdcompensatie
b. Plaatsmakersregeling
c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan
d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan inzake Verplichting aanvaarden passend werk

De mogelijkheid in artikel 9 Sociaal Plan om decentraal afspraken te maken over een reistijdcompensatie bij standplaatswijziging, wordt hiermee geschrapt.

a. Regeling reistijdcompensatie

1. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats die per trein bereikbaar is, wordt de extra reistijd volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd. De looptijd van deze reistijdcompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.
2. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, wordt de extra reistijd met de auto volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd.
   De reiskosten met de auto worden gecompenseerd met een vergoeding van € 0,21 per km. Deze tegemoetkoming wordt onder toepassing van de geldende fiscale regels uitgekeerd. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de snelste route van het woonadres naar het adres van de nieuwe standplaats volgens de ANWB-routeplanner.
   De looptijd van de reistijd- en reiskostencompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.
3. Voor deze afspraak over reistijdcompensatie zal de fietsknop niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd.

b. Plaatsmakersregeling

Een medewerker werkzaam in een verandergebied als bedoeld in het Sociaal Plan en die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen, ten gunste van een boventallige collega in een uitwisselbare functie. Deze mogelijkheid staat open gedurende de eerste twee maanden van boventalligheid, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- De vergoeding die de plaatsmaker ontvangt, is gelijk aan de voor werknemer geldende ontslagvergoeding conform het Sociaal Plan.
- De boventallige medewerker, die door de plaatsmaker kan blijven, dient met de vervanging in te stemmen.
- De plaatsmaker is op het moment van beëindiging van het dienstverband niet arbeidsongeschikt.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
- De overige artikelen en faciliteiten uit het sociaal plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.
- Als er meer plaatsmakers zijn dan boventallige medewerkers, wordt over de plaatsmakers 'omgekeerd' afgespiegeld.
- Als er meer boventallige medewerkers zijn dan plaatsmakers wordt over de boventallige medewerkers 'omgekeerd' afgespiegeld.

c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Het Sociaal Plan kent in artikel 8 een regeling voor bezwaar en beroep. Aan deze regeling wordt een hardheidsclausule toegevoegd voor de situatie dat afspraken over de personele gevolgen in individuele gevallen onvoldoende tegemoetkomen aan een individuele situatie van een medewerker. Op grond van deze hardheidsclausule kunnen medewerker en leidinggevende aanvullende afspraken maken, die ter toetsing worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Ook zonder aanvullende afspraken met leidinggevende, kan medewerker zijn situatie aan de begeleidingscommissie voorleggen.

d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii Sociaal Plan

De verplichting voor medewerkers van NS om passend werk binnen NS te aanvaarden, wordt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gewijzigd. Boventallige medewerkers van NS hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in het Sociaal plan artikel 4.

e. Aanpassing artikel 4 sub b. onder iii Sociaal Plan

Uitgangspunt is dat boventallige medewerkers worden herplaatst binnen NS. Om die reden wordt de verplichting voor boventallige medewerkers van NS om passend werk buiten NS te aanvaarden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan geschrapt.

12. Overzicht bijlagen

1. Loontabellen
2. Netto-netto-toelagen
3. Keuzeplan
4. Vertrouwenspersonen
5. Klachtenregeling
6. Reisfaciliteiten
7. ORBA
8. HAY
9. Werkgelegenheidsgarantie
10. Bezwarenregeling functiewaardering
11. Overgangsregeling “Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid”
12. Gezond en gemotiveerd werken

13a. CAO akkoord 2020–2022 met SAV tabellen

13b. CAO akkoord 2022–2023

14. Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS

12. Bijlage 1a

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 april 2020

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	25,74	1	29,09	1	30,18	15	1	28,45	1	29,04	1	29,60	1	30,17	1	30,76	1	31,41	1	32,17				
16	2	25,74	2	29,09	2	30,18	16	2	32,32	2	32,98	2	33,62	2	34,30	2	34,94	2	35,71	2	36,58				
17	3	25,74	3	29,09	3	30,18	17	3	36,21	3	36,94	3	37,68	3	38,41	3	39,14	3	40,00	3	40,95				
18	4	30,95	4	34,91	4	36,22	18	4	40,09	4	40,91	4	41,71	4	42,53	4	43,30	4	44,29	4	45,35	1	47,40		
19	5	36,12	5	40,72	5	42,26	19	5	43,98	5	44,85	5	45,74	5	46,63	5	47,51	5	48,56	5	49,73	2	51,99		
20	6	41,27	6	46,53	6	48,30	20	6	47,85	6	48,81	6	49,77	6	50,76	6	51,71	6	52,83	6	54,11	3	56,59		
21	7	46,40	7	52,35	7	54,33		7	51,72	7	52,78	7	53,82	7	54,86	7	55,89	7	57,12	7	58,50	4	61,16	1	65,39
	8	54,22	8	58,18	8	60,38		8	53,82	8	54,91	8	56,02	8	57,23	8	58,50	8	60,03	8	61,77	5	64,60	2	68,65
	9	54,22	9	58,18	9	60,38		9	55,87	9	57,02	9	58,20	9	59,59	9	61,07	9	62,95	9	65,01	6	68,05	3	71,92
	10	54,49	10	58,43	10	60,71		10	57,97	10	59,12	10	60,39	10	61,97	10	63,67	10	65,86	10	68,28	7	71,49	4	75,19
	11	54,49	11	58,43	11	60,71		11	57,97	11	60,59	11	62,18	11	63,96	11	65,78	11	67,99	11	70,40	8	74,55	5	78,47
	12	54,76	12	58,74	12	61,07		12	57,97	12	60,59	12	64,20	12	66,03	12	67,88	12	70,11	12	72,54	9	77,59	6	81,73
	13	54,76	13	58,74	13	61,07		13	57,97	13	60,59	13	64,42	13	68,09	13	69,98	13	72,20	13	74,65	10	80,65	7	85,00
	14	55,06	14	59,04	14	61,44		14	57,97	14	60,59	14	64,64	14	68,31	14	72,01	14	74,27	14	76,78	11	83,69	8	88,32
			15	59,04	15	61,44		15	57,97	15	60,59	15	64,86	15	68,53	15	74,02	15	76,34	15	78,90	12	86,70	9	91,79
			16	59,31	16	61,81		16	58,80	16	60,59	16	65,08	16	68,76	16	74,36	16	78,37	16	81,01	13	89,99	10	94,92
					17	61,81		17	58,80	17	61,75	17	65,30	17	68,98	17	74,69	17	80,41	17	83,13	14	92,86	11	98,20
					18	62,19		18	59,63	18	61,75	18	65,51	18	69,20	18	75,03	18	80,76	18	85,30	15	95,91	12	101,70
								19	59,63	19	62,94	19	66,16	19	69,42	19	75,36	19	81,10	19	87,45	16	99,14	13	104,96
								20	60,59	20	62,94	20	66,82	20	70,09	20	75,70	20	81,45	20	89,72	17	102,12	14	108,24
								E	61,56	21	64,20	21	67,45	21	70,76	21	76,04	21	81,79	21	91,85	18	105,11	15	111,54
										E	65,44	22	68,09	22	71,39	22	76,99	22	82,14	E	93,99	E	108,06	16	114,94
												E	69,36	23	72,01	23	77,94	23	82,48					17	118,10
														E	73,28	E	79,87	24	83,50					18	121,29
																		25	84,52					E	124,44
																		E	86,58						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	80,01	98,17	122,14	150,22
Eindbedrag	144,74	167,78	208,46	252,92

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1b

CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2020

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	926,64	1	1047,24	1	1086,48	15	1	1024,20	1	1045,44	1	1065,60	1	1086,12	1	1107,36	1	1130,76	1	1158,12				
16	2	926,64	2	1047,24	2	1086,48	16	2	1163,52	2	1187,28	2	1210,32	2	1234,80	2	1257,84	2	1285,56	2	1316,88				
17	3	926,64	3	1047,24	3	1086,48	17	3	1303,56	3	1329,84	3	1356,48	3	1382,76	3	1409,04	3	1440,00	3	1474,20				
18	4	1114,20	4	1256,76	4	1303,92	18	4	1443,24	4	1472,76	4	1501,56	4	1531,08	4	1558,80	4	1594,44	4	1632,60	1	1706,40		
19	5	1300,32	5	1465,92	5	1521,36	19	5	1583,28	5	1614,60	5	1646,64	5	1678,68	5	1710,36	5	1748,16	5	1790,28	2	1871,64		
20	6	1485,72	6	1675,08	6	1738,80	20	6	1722,60	6	1757,16	6	1791,72	6	1827,36	6	1861,56	6	1901,88	6	1947,96	3	2037,24		
21	7	1670,40	7	1884,60	7	1955,88		7	1861,92	7	1900,08	7	1937,52	7	1974,96	7	2012,04	7	2056,32	7	2106,00	4	2201,76	1	2354,04
	8	1951,92	8	2094,48	8	2173,68		8	1937,52	8	1976,76	8	2016,72	8	2060,28	8	2106,00	8	2161,08	8	2223,72	5	2325,60	2	2471,40
	9	1951,92	9	2094,48	9	2173,68		9	2011,32	9	2052,72	9	2095,20	9	2145,24	9	2198,52	9	2266,20	9	2340,36	6	2449,80	3	2589,12
	10	1961,64	10	2103,48	10	2185,56		10	2086,92	10	2128,32	10	2174,04	10	2230,92	10	2292,12	10	2370,96	10	2458,08	7	2573,64	4	2706,84
	11	1961,64	11	2103,48	11	2185,56		11	2086,92	11	2181,24	11	2238,48	11	2302,56	11	2368,08	11	2447,64	11	2534,40	8	2683,80	5	2824,92
	12	1971,36	12	2114,64	12	2198,52		12	2086,92	12	2181,24	12	2311,20	12	2377,08	12	2443,68	12	2523,96	12	2611,44	9	2793,24	6	2942,28
	13	1971,36	13	2114,64	13	2198,52		13	2086,92	13	2181,24	13	2319,12	13	2451,24	13	2519,28	13	2599,20	13	2687,40	10	2903,40	7	3060,00
	14	1982,16	14	2125,44	14	2211,84		14	2086,92	14	2181,24	14	2327,04	14	2459,16	14	2592,36	14	2673,72	14	2764,08	11	3012,84	8	3179,52
			15	2125,44	15	2211,84		15	2086,92	15	2181,24	15	2334,96	15	2467,08	15	2664,72	15	2748,24	15	2840,40	12	3121,20	9	3304,44
			16	2135,16	16	2225,16		16	2116,80	16	2181,24	16	2342,88	16	2475,36	16	2676,96	16	2821,32	16	2916,36	13	3239,64	10	3417,12
					17	2225,16		17	2116,80	17	2223,00	17	2350,80	17	2483,28	17	2688,84	17	2894,76	17	2992,68	14	3342,96	11	3535,20
					18	2238,84		18	2146,68	18	2223,00	18	2358,36	18	2491,20	18	2701,08	18	2907,36	18	3070,80	15	3452,76	12	3661,20
								19	2146,68	19	2265,84	19	2381,76	19	2499,12	19	2712,96	19	2919,60	19	3148,20	16	3569,04	13	3778,56
								20	2181,24	20	2265,84	20	2405,52	20	2523,24	20	2725,20	20	2932,20	20	3229,92	17	3676,32	14	3896,64
								E	2216,16	21	2311,20	21	2428,20	21	2547,36	21	2737,44	21	2944,44	21	3306,60	18	3783,96	15	4015,44
										E	2355,84	22	2451,24	22	2570,04	22	2771,64	22	2957,04	E	3383,64	E	3890,16	16	4137,84
												E	2496,96	23	2592,36	23	2805,84	23	2969,28					17	4251,60
														E	2638,08	E	2875,32	24	3006,00					18	4366,44
																		25	3042,72					E	4479,84
																		E	3116,88						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	2880,36	3534,12	4397,04	5407,92
Eindbedrag	5210,64	6040,08	7504,56	9105,12

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1c

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 april 2021

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	26,16	1	29,56	1	30,66	15	1	28,91	1	29,51	1	30,07	1	30,65	1	31,25	1	31,91	1	32,69				
16	2	26,16	2	29,56	2	30,66	16	2	32,84	2	33,51	2	34,16	2	34,85	2	35,50	2	36,28	2	37,17				
17	3	26,16	3	29,56	3	30,66	17	3	36,79	3	37,53	3	38,28	3	39,03	3	39,77	3	40,64	3	41,61				
18	4	31,45	4	35,46	4	36,80	18	4	40,73	4	41,57	4	42,38	4	43,21	4	44,00	4	45,00	4	46,07	1	48,16		
19	5	36,70	5	41,37	5	42,93	19	5	44,68	5	45,57	5	46,47	5	47,37	5	48,27	5	49,34	5	50,52	2	52,83		
20	6	41,93	6	47,27	6	49,07	20	6	48,61	6	49,59	6	50,56	6	51,58	6	52,54	6	53,68	6	54,98	3	57,49		
21	7	47,15	7	53,19	7	55,20		7	52,55	7	53,63	7	54,68	7	55,74	7	56,78	7	58,03	7	59,43	4	62,13	1	66,44
	8	55,09	8	59,11	8	61,35		8	54,68	8	55,79	8	56,92	8	58,14	8	59,43	8	61,00	8	62,76	5	65,64	2	69,75
	9	55,09	9	59,11	9	61,35		9	56,77	9	57,93	9	59,13	9	60,54	9	62,05	9	63,96	9	66,05	6	69,14	3	73,07
	10	55,37	10	59,37	10	61,68		10	58,89	10	60,07	10	61,36	10	62,96	10	64,69	10	66,91	10	69,38	7	72,63	4	76,39
	11	55,37	11	59,37	11	61,68		11	58,89	11	61,56	11	63,17	11	64,99	11	66,84	11	69,08	11	71,53	8	75,74	5	79,72
	12	55,64	12	59,68	12	62,05		12	58,89	12	61,56	12	65,22	12	67,09	12	68,96	12	71,23	12	73,70	9	78,83	6	83,04
	13	55,64	13	59,68	13	62,05		13	58,89	13	61,56	13	65,45	13	69,18	13	71,10	13	73,35	13	75,84	10	81,94	7	86,36
	14	55,94	14	59,98	14	62,42		14	58,89	14	61,56	14	65,67	14	69,40	14	73,17	14	75,46	14	78,01	11	85,03	8	89,73
			15	59,98	15	62,42		15	58,89	15	61,56	15	65,90	15	69,63	15	75,21	15	77,56	15	80,16	12	88,09	9	93,26
			16	60,26	16	62,80		16	59,74	16	61,56	16	66,12	16	69,86	16	75,55	16	79,62	16	82,31	13	91,43	10	96,43
					17	62,80		17	59,74	17	62,73	17	66,35	17	70,08	17	75,89	17	81,70	17	84,46	14	94,34	11	99,77
					18	63,18		18	60,58	18	62,73	18	66,56	18	70,31	18	76,23	18	82,05	18	86,66	15	97,45	12	103,33
								19	60,58	19	63,95	19	67,22	19	70,53	19	76,57	19	82,40	19	88,85	16	100,72	13	106,64
								20	61,56	20	63,95	20	67,89	20	71,21	20	76,91	20	82,75	20	91,16	17	103,75	14	109,97
								E	62,55	21	65,22	21	68,53	21	71,89	21	77,26	21	83,10	21	93,32	18	106,79	15	113,32
										E	66,49	22	69,18	22	72,53	22	78,22	22	83,45	E	95,50	E	109,79	16	116,77
												E	70,46	23	73,17	23	79,18	23	83,80					17	119,99
														E	74,46	E	81,15	24	84,84					18	123,23
																		25	85,88					E	126,43
																		E	87,97						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	81,29	99,74	124,09	152,63
Eindbedrag	147,06	170,46	211,79	256,97

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1d

CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2021

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	941,76	1	1064,16	1	1103,76	15	1	1040,76	1	1062,36	1	1082,52	1	1103,40	1	1125,00	1	1148,76	1	1176,84				
16	2	941,76	2	1064,16	2	1103,76	16	2	1182,24	2	1206,36	2	1229,76	2	1254,60	2	1278,00	2	1306,08	2	1338,12				
17	3	941,76	3	1064,16	3	1103,76	17	3	1324,44	3	1351,08	3	1378,08	3	1405,08	3	1431,72	3	1463,04	3	1497,96				
18	4	1132,20	4	1276,56	4	1324,80	18	4	1466,28	4	1496,52	4	1525,68	4	1555,56	4	1584,00	4	1620,00	4	1658,52	1	1733,76		
19	5	1321,20	5	1489,32	5	1545,48	19	5	1608,48	5	1640,52	5	1672,92	5	1705,32	5	1737,72	5	1776,24	5	1818,72	2	1901,88		
20	6	1509,48	6	1701,72	6	1766,52	20	6	1749,96	6	1785,24	6	1820,16	6	1856,88	6	1891,44	6	1932,48	6	1979,28	3	2069,64		
21	7	1697,40	7	1914,84	7	1987,20		7	1891,80	7	1930,68	7	1968,48	7	2006,64	7	2044,08	7	2089,08	7	2139,48	4	2236,68	1	2391,84
	8	1983,24	8	2127,96	8	2208,60		8	1968,48	8	2008,44	8	2049,12	8	2093,04	8	2139,48	8	2196,00	8	2259,36	5	2363,04	2	2511,00
	9	1983,24	9	2127,96	9	2208,60		9	2043,72	9	2085,48	9	2128,68	9	2179,44	9	2233,80	9	2302,56	9	2377,80	6	2489,04	3	2630,52
	10	1993,32	10	2137,32	10	2220,48		10	2120,04	10	2162,52	10	2208,96	10	2266,56	10	2328,84	10	2408,76	10	2497,68	7	2614,68	4	2750,04
	11	1993,32	11	2137,32	11	2220,48		11	2120,04	11	2216,16	11	2274,12	11	2339,64	11	2406,24	11	2486,88	11	2575,08	8	2726,64	5	2869,92
	12	2003,04	12	2148,48	12	2233,80		12	2120,04	12	2216,16	12	2347,92	12	2415,24	12	2482,56	12	2564,28	12	2653,20	9	2837,88	6	2989,44
	13	2003,04	13	2148,48	13	2233,80		13	2120,04	13	2216,16	13	2356,20	13	2490,48	13	2559,60	13	2640,60	13	2730,24	10	2949,84	7	3108,96
	14	2013,84	14	2159,28	14	2247,12		14	2120,04	14	2216,16	14	2364,12	14	2498,40	14	2634,12	14	2716,56	14	2808,36	11	3061,08	8	3230,28
			15	2159,28	15	2247,12		15	2120,04	15	2216,16	15	2372,40	15	2506,68	15	2707,56	15	2792,16	15	2885,76	12	3171,24	9	3357,36
			16	2169,36	16	2260,80		16	2150,64	16	2216,16	16	2380,32	16	2514,96	16	2719,80	16	2866,32	16	2963,16	13	3291,48	10	3471,48
					17	2260,80		17	2150,64	17	2258,28	17	2388,60	17	2522,88	17	2732,04	17	2941,20	17	3040,56	14	3396,24	11	3591,72
					18	2274,48		18	2180,88	18	2258,28	18	2396,16	18	2531,16	18	2744,28	18	2953,80	18	3119,76	15	3508,20	12	3719,88
								19	2180,88	19	2302,20	19	2419,92	19	2539,08	19	2756,52	19	2966,40	19	3198,60	16	3625,92	13	3839,04
								20	2216,16	20	2302,20	20	2444,04	20	2563,56	20	2768,76	20	2979,00	20	3281,76	17	3735,00	14	3958,92
								E	2251,80	21	2347,92	21	2467,08	21	2588,04	21	2781,36	21	2991,60	21	3359,52	18	3844,44	15	4079,52
										E	2393,64	22	2490,48	22	2611,08	22	2815,92	22	3004,20	E	3438,00	E	3952,44	16	4203,72
												E	2536,56	23	2634,12	23	2850,48	23	3016,80					17	4319,64
														E	2680,56	E	2921,40	24	3054,24					18	4436,28
																		25	3091,68					E	4551,48
																		E	3166,92						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	2926,44	3590,64	4467,24	5494,68
Eindbedrag	5294,16	6136,56	7624,44	9250,92

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1e

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 januari 2022

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	26,47	1	29,91	1	31,03	15	1	29,26	1	29,86	1	30,43	1	31,02	1	31,62	1	32,29	1	33,08				
16	2	26,47	2	29,91	2	31,03	16	2	33,23	2	33,91	2	34,57	2	35,27	2	35,93	2	36,71	2	37,61				
17	3	26,47	3	29,91	3	31,03	17	3	37,23	3	37,98	3	38,74	3	39,50	3	40,24	3	41,13	3	42,11				
18	4	31,83	4	35,89	4	37,24	18	4	41,22	4	42,07	4	42,89	4	43,73	4	44,52	4	45,54	4	46,62	1	48,74		
19	5	37,14	5	41,86	5	43,45	19	5	45,22	5	46,12	5	47,03	5	47,94	5	48,85	5	49,93	5	51,13	2	53,46		
20	6	42,43	6	47,84	6	49,66	20	6	49,19	6	50,18	6	51,17	6	52,19	6	53,17	6	54,32	6	55,64	3	58,18		
21	7	47,71	7	53,83	7	55,87		7	53,18	7	54,27	7	55,33	7	56,41	7	57,46	7	58,73	7	60,14	4	62,88	1	67,23
	8	55,75	8	59,82	8	62,08		8	55,33	8	56,46	8	57,60	8	58,84	8	60,14	8	61,73	8	63,51	5	66,42	2	70,59
	9	55,75	9	59,82	9	62,08		9	57,45	9	58,63	9	59,84	9	61,27	9	62,79	9	64,73	9	66,84	6	69,97	3	73,94
	10	56,03	10	60,08	10	62,42		10	59,60	10	60,79	10	62,09	10	63,71	10	65,46	10	67,72	10	70,21	7	73,50	4	77,31
	11	56,03	11	60,08	11	62,42		11	59,60	11	62,30	11	63,93	11	65,77	11	67,64	11	69,91	11	72,39	8	76,65	5	80,68
	12	56,31	12	60,40	12	62,79		12	59,60	12	62,30	12	66,01	12	67,89	12	69,79	12	72,08	12	74,59	9	79,78	6	84,03
	13	56,31	13	60,40	13	62,79		13	59,60	13	62,30	13	66,23	13	70,01	13	71,96	13	74,23	13	76,75	10	82,92	7	87,40
	14	56,61	14	60,70	14	63,17		14	59,60	14	62,30	14	66,46	14	70,24	14	74,04	14	76,36	14	78,94	11	86,05	8	90,81
			15	60,70	15	63,17		15	59,60	15	62,30	15	66,69	15	70,46	15	76,11	15	78,49	15	81,12	12	89,15	9	94,38
			16	60,98	16	63,55		16	60,46	16	62,30	16	66,91	16	70,69	16	76,45	16	80,58	16	83,30	13	92,53	10	97,59
					17	63,55		17	60,46	17	63,49	17	67,14	17	70,92	17	76,80	17	82,68	17	85,48	14	95,48	11	100,97
					18	63,94		18	61,31	18	63,49	18	67,36	18	71,15	18	77,14	18	83,03	18	87,70	15	98,62	12	104,57
								19	61,31	19	64,71	19	68,03	19	71,37	19	77,49	19	83,39	19	89,92	16	101,93	13	107,92
								20	62,30	20	64,71	20	68,70	20	72,06	20	77,83	20	83,74	20	92,25	17	105,00	14	111,29
								E	63,30	21	66,01	21	69,35	21	72,75	21	78,18	21	84,10	21	94,44	18	108,07	15	114,68
										E	67,28	22	70,01	22	73,40	22	79,16	22	84,45	E	96,64	E	111,11	16	118,18
												E	71,31	23	74,04	23	80,13	23	84,81					17	121,43
														E	75,35	E	82,12	24	85,86					18	124,71
																		25	86,91					E	127,95
																		E	89,02						

Schaal	60	61	62	63					
Beginbedrag	82,26	100,93	125,58	154,46					
Eindbedrag	148,82	172,51	214,34	260,05					

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1f

CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 januari 2022

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	952,92	1	1076,76	1	1117,08	15	1	1053,36	1	1074,96	1	1095,48	1	1116,72	1	1138,32	1	1162,44	1	1190,88				
16	2	952,92	2	1076,76	2	1117,08	16	2	1196,28	2	1220,76	2	1244,52	2	1269,72	2	1293,48	2	1321,56	2	1353,96				
17	3	952,92	3	1076,76	3	1117,08	17	3	1340,28	3	1367,28	3	1394,64	3	1422,00	3	1448,64	3	1480,68	3	1515,96				
18	4	1145,88	4	1292,04	4	1340,64	18	4	1483,92	4	1514,52	4	1544,04	4	1574,28	4	1602,72	4	1639,44	4	1678,32	1	1754,64		
19	5	1337,04	5	1506,96	5	1564,20	19	5	1627,92	5	1660,32	5	1693,08	5	1725,84	5	1758,60	5	1797,48	5	1840,68	2	1924,56		
20	6	1527,48	6	1722,24	6	1787,76	20	6	1770,84	6	1806,48	6	1842,12	6	1878,84	6	1914,12	6	1955,52	6	2003,04	3	2094,48		
21	7	1717,56	7	1937,88	7	2011,32		7	1914,48	7	1953,72	7	1991,88	7	2030,76	7	2068,56	7	2114,28	7	2165,04	4	2263,68	1	2420,28
	8	2007,00	8	2153,52	8	2234,88		8	1991,88	8	2032,56	8	2073,60	8	2118,24	8	2165,04	8	2222,28	8	2286,36	5	2391,12	2	2541,24
	9	2007,00	9	2153,52	9	2234,88		9	2068,20	9	2110,68	9	2154,24	9	2205,72	9	2260,44	9	2330,28	9	2406,24	6	2518,92	3	2661,84
	10	2017,08	10	2162,88	10	2247,12		10	2145,60	10	2188,44	10	2235,24	10	2293,56	10	2356,56	10	2437,92	10	2527,56	7	2646,00	4	2783,16
	11	2017,08	11	2162,88	11	2247,12		11	2145,60	11	2242,80	11	2301,48	11	2367,72	11	2435,04	11	2516,76	11	2606,04	8	2759,40	5	2904,48
	12	2027,16	12	2174,40	12	2260,44		12	2145,60	12	2242,80	12	2376,36	12	2444,04	12	2512,44	12	2594,88	12	2685,24	9	2872,08	6	3025,08
	13	2027,16	13	2174,40	13	2260,44		13	2145,60	13	2242,80	13	2384,28	13	2520,36	13	2590,56	13	2672,28	13	2763,00	10	2985,12	7	3146,40
	14	2037,96	14	2185,20	14	2274,12		14	2145,60	14	2242,80	14	2392,56	14	2528,64	14	2665,44	14	2748,96	14	2841,84	11	3097,80	8	3269,16
			15	2185,20	15	2274,12		15	2145,60	15	2242,80	15	2400,84	15	2536,56	15	2739,96	15	2825,64	15	2920,32	12	3209,40	9	3397,68
			16	2195,28	16	2287,80		16	2176,56	16	2242,80	16	2408,76	16	2544,84	16	2752,20	16	2900,88	16	2998,80	13	3331,08	10	3513,24
					17	2287,80		17	2176,56	17	2285,64	17	2417,04	17	2553,12	17	2764,80	17	2976,48	17	3077,28	14	3437,28	11	3634,92
					18	2301,84		18	2207,16	18	2285,64	18	2424,96	18	2561,40	18	2777,04	18	2989,08	18	3157,20	15	3550,32	12	3764,52
								19	2207,16	19	2329,56	19	2449,08	19	2569,32	19	2789,64	19	3002,04	19	3237,12	16	3669,48	13	3885,12
								20	2242,80	20	2329,56	20	2473,20	20	2594,16	20	2801,88	20	3014,64	20	3321,00	17	3780,00	14	4006,44
								E	2278,80	21	2376,36	21	2496,60	21	2619,00	21	2814,48	21	3027,60	21	3399,84	18	3890,52	15	4128,48
										E	2422,08	22	2520,36	22	2642,40	22	2849,76	22	3040,20	E	3479,04	E	3999,96	16	4254,48
												E	2567,16	23	2665,44	23	2884,68	23	3053,16					17	4371,48
														E	2712,60	E	2956,32	24	3090,96					18	4489,56
																		25	3128,76					E	4606,20
																		E	3204,72						

Schaal	60	61		62		63			
Beginbedrag	2961,36	3633,48		4520,88		5560,56			
Eindbedrag	5357,52	6210,36		7716,24		9361,80			

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1g

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 juli 2022

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	-	1	-	1	-	15	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-				
16	2	-	2	-	2	-	16	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-				
17	3	-	3	-	3	-	17	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-				
18	4	-	4	-	4	-	18	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	1	-		
19	5	-	5	-	5	-	19	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	2	-		
20	6	-	6	-	6	-	20	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	3	-		
21	7	60,87	7	60,87	7	61,00		7	60,87	7	60,87	7	60,87	7	61,55	7	62,60	7	63,87	7	65,28	4	68,02	1	72,37
	8	60,89	8	64,95	8	67,22		8	60,87	8	61,60	8	62,74	8	63,98	8	65,28	8	66,87	8	68,65	5	71,56	2	75,73
	9	60,89	9	64,95	9	67,22		9	62,59	9	63,77	9	64,98	9	66,41	9	67,93	9	69,87	9	71,98	6	75,11	3	79,08
	10	61,17	10	65,22	10	67,56		10	64,74	10	65,93	10	67,23	10	68,85	10	70,60	10	72,86	10	75,35	7	78,64	4	82,45
	11	61,17	11	65,22	11	67,56		11	64,74	11	67,44	11	69,07	11	70,91	11	72,78	11	75,05	11	77,53	8	81,79	5	85,82
	12	61,45	12	65,54	12	67,93		12	64,74	12	67,44	12	71,15	12	73,03	12	74,93	12	77,22	12	79,73	9	84,92	6	89,17
	13	61,45	13	65,54	13	67,93		13	64,74	13	67,44	13	71,37	13	75,15	13	77,10	13	79,37	13	81,89	10	88,06	7	92,54
	14	61,75	14	65,84	14	68,31		14	64,74	14	67,44	14	71,60	14	75,38	14	79,18	14	81,50	14	84,08	11	91,19	8	95,95
			15	65,84	15	68,31		15	64,74	15	67,44	15	71,83	15	75,60	15	81,25	15	83,63	15	86,26	12	94,29	9	99,52
			16	66,12	16	68,69		16	65,60	16	67,44	16	72,05	16	75,83	16	81,59	16	85,72	16	88,44	13	97,67	10	102,73
					17	68,69		17	65,60	17	68,63	17	72,28	17	76,06	17	81,94	17	87,82	17	90,62	14	100,62	11	106,11
					18	69,08		18	66,45	18	68,63	18	72,50	18	76,29	18	82,28	18	88,17	18	92,84	15	103,76	12	109,79
								19	66,45	19	69,85	19	73,17	19	76,51	19	82,63	19	88,53	19	95,06	16	107,07	13	113,32
								20	67,44	20	69,85	20	73,84	20	77,20	20	82,97	20	88,88	20	97,39	17	110,25	14	116,85
								E	68,44	21	71,15	21	74,49	21	77,89	21	83,32	21	89,24	21	99,58	18	113,48	15	120,42
										E	72,42	22	75,15	22	78,54	22	84,30	22	89,59	E	101,78	E	116,67	16	124,08
												E	76,45	23	79,18	23	85,27	23	89,95					17	127,50
														E	80,49	E	87,26	24	91,00					18	130,94
																		25	92,05					E	134,35
																		E	94,16						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	87,40	106,07	131,86	162,18
Eindbedrag	156,26	181,13	225,05	273,05

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1h

CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 juli 2022

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	-	1	-	1	-	15	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-				
16	2	-	2	-	2	-	16	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-				
17	3	-	3	-	3	-	17	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-				
18	4	-	4	-	4	-	18	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	1	-		
19	5	-	5	-	5	-	19	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	2	-		
20	6	-	6	-	6	-	20	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	3	-		
21	7	2.191,32	7	2.191,32	7	2.196,00		7	2.191,32	7	2.191,32	7	2.191,32	7	2.215,80	7	2.253,60	7	2.299,32	7	2.350,08	4	2.448,72	1	2.605,32
	8	2.192,04	8	2.338,20	8	2.419,92		8	2.191,32	8	2.217,60	8	2.258,64	8	2.303,28	8	2.350,08	8	2.407,32	8	2.471,40	5	2.576,16	2	2.726,28
	9	2.192,04	9	2.338,20	9	2.419,92		9	2.253,24	9	2.295,72	9	2.339,28	9	2.390,76	9	2.445,48	9	2.515,32	9	2.591,28	6	2.703,96	3	2.846,88
	10	2.202,12	10	2.347,92	10	2.432,16		10	2.330,64	10	2.373,48	10	2.420,28	10	2.478,60	10	2.541,60	10	2.622,96	10	2.712,60	7	2.831,04	4	2.968,20
	11	2.202,12	11	2.347,92	11	2.432,16		11	2.330,64	11	2.427,84	11	2.486,52	11	2.552,76	11	2.620,08	11	2.701,80	11	2.791,08	8	2.944,44	5	3.089,52
	12	2.212,20	12	2.359,44	12	2.445,48		12	2.330,64	12	2.427,84	12	2.561,40	12	2.629,08	12	2.697,48	12	2.779,92	12	2.870,28	9	3.057,12	6	3.210,12
	13	2.212,20	13	2.359,44	13	2.445,48		13	2.330,64	13	2.427,84	13	2.569,32	13	2.705,40	13	2.775,60	13	2.857,32	13	2.948,04	10	3.170,16	7	3.331,44
	14	2.223,00	14	2.370,24	14	2.459,16		14	2.330,64	14	2.427,84	14	2.577,60	14	2.713,68	14	2.850,48	14	2.934,00	14	3.026,88	11	3.282,84	8	3.454,20
			15	2.370,24	15	2.459,16		15	2.330,64	15	2.427,84	15	2.585,88	15	2.721,60	15	2.925,00	15	3.010,68	15	3.105,36	12	3.394,44	9	3.582,72
			16	2.380,32	16	2.472,84		16	2.361,60	16	2.427,84	16	2.593,80	16	2.729,88	16	2.937,24	16	3.085,92	16	3.183,84	13	3.516,12	10	3.698,28
					17	2.472,84		17	2.361,60	17	2.470,68	17	2.602,08	17	2.738,16	17	2.949,84	17	3.161,52	17	3.262,32	14	3.622,32	11	3.819,96
					18	2.486,88		18	2.392,20	18	2.470,68	18	2.610,00	18	2.746,44	18	2.962,08	18	3.174,12	18	3.342,24	15	3.735,36	12	3.952,44
								19	2.392,20	19	2.514,60	19	2.634,12	19	2.754,36	19	2.974,68	19	3.187,08	19	3.422,16	16	3.854,52	13	4.079,52
								20	2.427,84	20	2.514,60	20	2.658,24	20	2.779,20	20	2.986,92	20	3.199,68	20	3.506,04	17	3.969,00	14	4.206,60
								E	2.463,84	21	2.561,40	21	2.681,64	21	2.804,04	21	2.999,52	21	3.212,64	21	3.584,88	18	4.085,28	15	4.335,12
										E	2.607,12	22	2.705,40	22	2.827,44	22	3.034,80	22	3.225,24	E	3.664,08	E	4.200,12	16	4.466,88
												E	2.752,20	23	2.850,48	23	3.069,72	23	3.238,20					17	4.590,00
														E	2.897,64	E	3.141,36	24	3.276,00					18	4.713,84
																		25	3.313,80					E	4.836,60
																		E	3.389,76						

		Schaal		60		61			62		63														
		Beginbedrag		3.146,40		3.818,52			4.746,96		5.838,48														
		Eindbedrag		5.625,36		6.520,68			8.101,80		9.829,80														

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1i

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 januari 2023

		1		2		3			51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	-	1	-	1	-	15	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-				
16	2	-	2	-	2	-	16	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-				
17	3	-	3	-	3	-	17	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-				
18	4	-	4	-	4	-	18	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	1	-		
19	5	-	5	-	5	-	19	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	2	-		
20	6	-	6	-	6	-	20	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	3	-		
21	7	62,97	7	62,97	7	63,11		7	62,97	7	62,97	7	62,97	7	63,67	7	64,76	7	66,07	7	67,54	4	70,36	1	74,87
	8	62,99	8	67,20	8	69,54		8	62,97	8	63,72	8	64,90	8	66,19	8	67,54	8	69,17	8	71,02	5	74,03	2	78,34
	9	62,99	9	67,20	9	69,54		9	64,75	9	65,96	9	67,22	9	68,70	9	70,27	9	72,28	9	74,46	6	77,70	3	81,81
	10	63,28	10	67,47	10	69,89		10	66,97	10	68,20	10	69,55	10	71,23	10	73,04	10	75,37	10	77,95	7	81,35	4	85,29
	11	63,28	11	67,47	11	69,89		11	66,97	11	69,76	11	71,45	11	73,35	11	75,29	11	77,63	11	80,20	8	84,61	5	88,78
	12	63,57	12	67,80	12	70,27		12	66,97	12	69,76	12	73,60	12	75,55	12	77,52	12	79,89	12	82,48	9	87,85	6	92,25
	13	63,57	13	67,80	13	70,27		13	66,97	13	69,76	13	73,83	13	77,74	13	79,75	13	82,11	13	84,72	10	91,10	7	95,73
	14	63,88	14	68,11	14	70,67		14	66,97	14	69,76	14	74,07	14	77,97	14	81,92	14	84,31	14	86,98	11	94,33	8	99,25
			15	68,11	15	70,67		15	66,97	15	69,76	15	74,30	15	78,21	15	84,05	15	86,51	15	89,24	12	97,54	9	102,95
			16	68,40	16	71,06		16	67,86	16	69,76	16	74,54	16	78,45	16	84,41	16	88,67	16	91,49	13	101,04	10	106,27
					17	71,06		17	67,86	17	70,99	17	74,77	17	78,69	17	84,76	17	90,85	17	93,74	14	104,09	11	109,77
					18	71,46		18	68,74	18	70,99	18	75,00	18	78,92	18	85,12	18	91,21	18	96,05	15	107,34	12	113,58
								19	68,74	19	72,26	19	75,69	19	79,15	19	85,48	19	91,58	19	98,34	16	110,77	13	117,23
								20	69,76	20	72,26	20	76,39	20	79,86	20	85,83	20	91,95	20	100,75	17	114,05	14	120,88
								E	70,80	21	73,60	21	77,06	21	80,58	21	86,20	21	92,32	21	103,01	18	117,39	15	124,57
										E	74,92	22	77,74	22	81,25	22	87,21	22	92,68	E	105,29	E	120,69	16	128,36
												E	79,09	23	81,92	23	88,21	23	93,05					17	131,90
														E	83,26	E	90,27	24	94,14					18	135,46
																		25	95,22					E	138,98
																		E	97,41						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	90,41	109,73	136,41	167,78
Eindbedrag	161,66	187,38	232,82	282,47

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1j

CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 januari 2023

	1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59
lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	lft.	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon	tr.	CAO loon
15	1	-	1	-	1	-	15	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-				
16	2	-	2	-	2	-	16	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-				
17	3	-	3	-	3	-	17	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-				
18	4	-	4	-	4	-	18	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	1	-		
19	5	-	5	-	5	-	19	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	2	-		
20	6	-	6	-	6	-	20	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	6	-	3	-		
21	7	2.266,92	7	2.266,92	7	2.271,96		7	2.266,92	7	2.266,92	7	2.266,92	7	2.292,12	7	2.331,36	7	2.378,52	7	2.431,44	4	2.532,96	1	2.695,32
	8	2.267,64	8	2.419,20	8	2.503,44		8	2.266,92	8	2.293,92	8	2.336,40	8	2.382,84	8	2.431,44	8	2.490,12	8	2.556,72	5	2.665,08	2	2.820,24
	9	2.267,64	9	2.419,20	9	2.503,44		9	2.331,00	9	2.374,56	9	2.419,92	9	2.473,20	9	2.529,72	9	2.602,08	9	2.680,56	6	2.797,20	3	2.945,16
	10	2.278,08	10	2.428,92	10	2.516,04		10	2.410,92	10	2.455,20	10	2.503,80	10	2.564,28	10	2.629,44	10	2.713,32	10	2.806,20	7	2.928,60	4	3.070,44
	11	2.278,08	11	2.428,92	11	2.516,04		11	2.410,92	11	2.511,36	11	2.572,20	11	2.640,60	11	2.710,44	11	2.794,68	11	2.887,20	8	3.045,96	5	3.196,08
	12	2.288,52	12	2.440,80	12	2.529,72		12	2.410,92	12	2.511,36	12	2.649,60	12	2.719,80	12	2.790,72	12	2.876,04	12	2.969,28	9	3.162,60	6	3.321,00
	13	2.288,52	13	2.440,80	13	2.529,72		13	2.410,92	13	2.511,36	13	2.657,88	13	2.798,64	13	2.871,00	13	2.955,96	13	3.049,92	10	3.279,60	7	3.446,28
	14	2.299,68	14	2.451,96	14	2.544,12		14	2.410,92	14	2.511,36	14	2.666,52	14	2.806,92	14	2.949,12	14	3.035,16	14	3.131,28	11	3.395,88	8	3.573,00
			15	2.451,96	15	2.544,12		15	2.410,92	15	2.511,36	15	2.674,80	15	2.815,56	15	3.025,80	15	3.114,36	15	3.212,64	12	3.511,44	9	3.706,20
			16	2.462,40	16	2.558,16		16	2.442,96	16	2.511,36	16	2.683,44	16	2.824,20	16	3.038,76	16	3.192,12	16	3.293,64	13	3.637,44	10	3.825,72
					17	2.558,16		17	2.442,96	17	2.555,64	17	2.691,72	17	2.832,84	17	3.051,36	17	3.270,60	17	3.374,64	14	3.747,24	11	3.951,72
					18	2.572,56		18	2.474,64	18	2.555,64	18	2.700,00	18	2.841,12	18	3.064,32	18	3.283,56	18	3.457,80	15	3.864,24	12	4.088,88
								19	2.474,64	19	2.601,36	19	2.724,84	19	2.849,40	19	3.077,28	19	3.296,88	19	3.540,24	16	3.987,72	13	4.220,28
								20	2.511,36	20	2.601,36	20	2.750,04	20	2.874,96	20	3.089,88	20	3.310,20	20	3.627,00	17	4.105,80	14	4.351,68
								E	2.548,80	21	2.649,60	21	2.774,16	21	2.900,88	21	3.103,20	21	3.323,52	21	3.708,36	18	4.226,04	15	4.484,52
										E	2.697,12	22	2.798,64	22	2.925,00	22	3.139,56	22	3.336,48	E	3.790,44	E	4.344,84	16	4.620,96
												E	2.847,24	23	2.949,12	23	3.175,56	23	3.349,80					17	4.748,40
														E	2.997,36	E	3.249,72	24	3.389,04					18	4.876,56
																		25	3.427,92					E	5.003,28
																		E	3.506,76						

Schaal	60	61	62	63
Beginbedrag	3.254,76	3.950,28	4.910,76	6.040,08
Eindbedrag	5.819,76	6.745,68	8.381,52	10.168,92

Betekenis van de gebruikte afkortingen
lft. = leeftijd
tr. = trede
E. = extra trede

12. Bijlage 1k

Deze loonschaal geldt voor werknemers die arbeidsbeperkt zijn en daardoor niet zelfstandig in staat zijn het WML te verdienen. Werknemer is opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak. Als werknemer vanwege voornoemde arbeidsbeperking geen functie binnen het functiegebouw van werkgever kan vervullen, zorgt werkgever voor een takenpakket dat bij de mogelijkheden past.
In dat geval geldt voor werknemer de volgende salaristabel met ingang van 1 juli 2022 met de volgende maandbedragen:

Loonschaal participatiewet voor 21-jarigen en ouder per 1 juli 2022

Bruto salaris per	Maand obv 36 uur*
Aanvang (= 100% WML),	1.756,44
en 1 ervaringsjaar,	1.807,20
en 2 ervaringsjaren,	1.856,52
en 3 ervaringsjaren,	1.907,28
en 4 ervaringsjaren,	1.956,60
en 5 ervaringsjaren,	2.007,36
en 6 ervaringsjaren,	2.056,68
En 7 ervaringsjaren (=120% WML)	2.107,44

Hierover wordt nog 8% vakantietoeslag berekend en 3% eindejaarsuitkering.
De loonschaal wordt aangepast wanneer het WML wijzigt.
Voor medewerkers jonger dan 21 jaar worden de bedragen aangepast met het voor die leeftijd geldende percentage van het WML voor een 21-jarige.

12. Bijlage 1l

Bevorderingsschema

Salarisgroep	Trede		Salarisgroep	Trede
1	9	›	2	8
1	10	›	2	8
1	11	›	2	8
1	12	›	2	8
1	13	›	2	8
1	14	›	2	8
2	9	›	3	8
2	10	›	3	8
2	11	›	3	8
2	12	›	3	8
2	13	›	3	8
2	14	›	3	8
2	15	›	3	8
2	16	›	3	8
51	11	›	52	10
51	12	›	52	10
51	13	›	52	10
51	14	›	52	11
51	15	›	52	12
51	16	›	52	13
51	17	›	52	14
51	18	›	52	15
51	19	›	52	16
51	20	›	52	17
51	E	›	52	18
52	12	›	53	11
52	13	›	53	11
52	14	›	53	11
52	15	›	53	12
52	16	›	53	13
52	17	›	53	14
52	18	›	53	15
52	19	›	53	16
52	20	›	53	17
52	21	›	53	18
52	E	›	53	19
53	13	›	54	12
53	14	›	54	12
53	15	›	54	12
53	16	›	54	13
53	17	›	54	14
53	18	›	54	15
53	19	›	54	16
53	20	›	54	17
53	21	›	54	18
53	22	›	54	19
53	E	›	54	20
54	14	›	55	13
54	15	›	55	13
54	16	›	55	13
54	17	›	55	13
54	18	›	55	13
54	19	›	55	14
54	20	›	55	15
54	21	›	55	16
54	22	›	55	17
54	23	›	55	18
54	E	›	55	19
55	16	›	56	15
55	17	›	56	15
55	18	›	56	15
55	19	›	56	15
55	20	›	56	15
55	21	›	56	16
55	22	›	56	16
55	23	›	56	17
55	E	›	56	18
56	18	›	57	17
56	19	›	57	17
56	20	›	57	17
56	21	›	57	17
56	22	›	57	17
56	23	›	57	18
56	24	›	57	18
56	25	›	57	19
56	E	›	57	20
57	15	›	58	11
57	16	›	58	12
57	17	›	58	13
57	18	›	58	13
57	19	›	58	14
57	20	›	58	15
57	21	›	58	16
57	E	›	58	17
58	1	›	59	1
58	2	›	59	1
58	3	›	59	1

12. Bijlage 2

Overzicht netto-netto toelage per contractuur voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

tr.	51 36 uur	tr.	52 CAO	tr.	53 CAO	tr.	54 CAO	tr.	55 CAO	tr.	56 CAO	tr.	57 CAO	tr.	58 CAO	tr.	59 CAO
1	0,60	1	0,58	1	0,61	1	0,62	1	0,62	1	0,63	1	0,66	1	1,39	1	1,54
2	0,65	2	0,63	2	0,67	2	0,68	2	0,68	2	0,71	2	0,73	2	1,30	2	1,54
3	0,71	3	0,70	3	0,74	3	0,73	3	0,74	3	0,78	3	0,85	3	1,47	3	1,46
4	0,75	4	0,83	4	0,89	4	1,05	4	1,17	4	1,26	4	1,36	4	1,54	4	1,41
5	1,24	5	1,33	5	1,38	5	1,33	5	1,43	5	1,36	5	1,33	5	1,54	5	1,44
6	1,30	6	1,25	6	1,23	6	1,30	6	1,34	6	1,38	6	1,48	6	1,52	6	1,38
7	1,34	7	1,36	7	1,46	7	1,49	7	1,59	7	1,57	7	1,54	7	1,42	7	1,16
8	1,46	8	1,52	8	1,60	8	1,54	8	1,51	8	1,54	8	1,54	8	1,48	8	1,12
9	1,56	9	1,54	9	1,48	9	1,57	9	1,56	9	1,57	9	1,54	9	1,41	9	1,06
10	1,61	10	1,57	10	1,54	10	1,54	10	1,59	10	1,54	10	1,54	10	1,33	10	0,98
11	1,61	11	1,52	11	1,54	11	1,54	11	1,56	11	1,54	11	1,54	11	1,29	11	0,96
12	1,61	12	1,52	12	1,51	12	1,54	12	1,51	12	1,54	12	1,49	12	1,12	12	0,98
13	1,61	13	1,52	13	1,51	13	1,54	13	1,49	13	1,47	13	1,48	13	1,12	13	0,85
14	1,61	14	1,52	14	1,51	14	1,54	14	1,46	14	1,44	14	1,42	14	1,05	14	0,85
15	1,61	15	1,52	15	1,51	15	1,54	15	1,44	15	1,46	15	1,42	15	0,96	15	0,80
16	1,52	16	1,52	16	1,51	16	1,54	16	1,44	16	1,44	16	1,36	16	0,94	16	0,85
17	1,52	17	1,60	17	1,51	17	1,54	17	1,44	17	1,41	17	1,29	17	0,93	17	0,84
18	1,57	18	1,60	18	1,56	18	1,54	18	1,44	18	1,41	18	1,17	18	0,89	18	0,66
19	1,57	19	1,57	19	1,56	19	1,48	19	1,44	19	1,41	19	1,13	E	0,89	E	0,61
20	1,52	20	1,57	20	1,57	20	1,48	20	1,44	20	1,41	20	1,05				
E	1,54	21	1,51	21	1,57	21	1,54	21	1,44	21	1,41	21	1,06				
		E	1,59	22	1,54	22	1,54	22	1,44	22	1,41	E	1,02				
		E	1,54	23	1,46	23	1,44	23	1,30								
				E	1,46	E	1,42	24	1,30								
								25	1,17								
								E	1,10								

Salarisgroep 60 tot en met 63	
t/m 56,66	0,98
56,67 t/m 66,10	0,84
66,11 t/m 70,99	0,68
71,00 en hoger	0

12. Bijlage 3

Keuzeplan

Algemeen

Deze bijlage is een nadere uitwerking van hoofdstuk 7, artikel 91.

1 Bronnen

De volgende bronnen kunnen worden ingezet in het keuzeplan:

a. bruto salaris
b. vakantiebijslag
c. decemberuitkering (indien van toepassing)
d. vrije uren
e. werktijdverkorting (WTV)
f. Persoonlijk budget in tijd (vervalt per 1 januari 2023)
g. Persoonlijk budget in geld (indien van toepassing, vervalt per 1 januari 2023)
h. vrijetijdsaanspraken boven 160 uur
i. CO in tijd[1]
j. CF in tijd[1]
k. OW uren[1]
l. MT uren[1]
m. OT uren[1]

De bronnen worden verder uitgewerkt in deze bijlage.

2 Doelen

De volgende doelen zijn via het Keuzeplan te verkrijgen:

a. fiets
b. fietsaccessoires
c. vakliteratuur
d. extra verlof
e. extra pensioen
f. fiscaal voordeel vakbondscontributie
g. regeling oudere werknemers
h. extra salaris
i. verlofspaarregeling
j. deeltijdregeling voor pensioen
k. financieren sabbatical en vakantie uit uren boven 160 uur (vervalt per invoering verlofspaarregeling 13c)
l. financieren RO uit uren boven 160 uur (vervalt per invoering verlofspaarregeling 13c)

De doelen worden verder uitgewerkt in deze bijlage.

3 Vacant

4 Voorwaarden

De hiernavolgende voorwaarden zijn van toepassing op deelname.

1. In totaal kan ten hoogste 10% van het arbeidscontract worden ingezet voor het keuzeplan, met uitzondering van deelname aan de levensloopregeling (12%).
2. Bepaalde groepen werknemers kunnen worden uitgesloten van inzet van (een deel van de) bronnen:
   - werknemer heeft de proeftijd nog niet doorlopen. Deelname is mogelijk vanaf de eerstvolgende ronde na beëindiging van de proeftijd.
   - werknemer is meer dan 3 maanden ziek op het moment van keuze of is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Wanneer een werknemer gere-integreerd is, is in ieder geval deelname met inzet van salariscomponenten mogelijk.
   - Indien op het loon van werknemer door derden beslag is gelegd, kan werknemer alleen meedoen met inzet WTV en/of vrije uren voor het doel extra salaris.
   - Indien werknemer boventallig is, kan hij geen tijd inzetten.
3. De inzet vanuit bronnen wordt omgerekend in geld en wordt gestort respectievelijk komt beschikbaar op het moment van realisatie, met uitzondering van de inzet van tijd;
4. Het keuzeplan is een spaarsysteem, besteding aan een doel kan op zijn vroegst als het benodigde saldo beschikbaar is.
5. Eventuele consequenties voor bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitkeringen en fiscale effecten zijn voor eigen verantwoordelijkheid van werknemer.
6. Op het keuzeplan is de geldende wet- en regelgeving van toepassing. Aanpassing in wet- en regelgeving leidt tot aanpassing in het keuzeplan.

Bronnen

5 Bruto salaris

1. De uitruilwaarde voor het jaarsalaris is gelijk aan 1.
2. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
3. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van de leidinggevende nodig.
4. Inzet van standaard salaris als bron in het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van brutosalaris lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
   - inzet van een deel van het bruto salaris als bron heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten"

6 Vakantiebijslag

1. Onder vakantiebijslag wordt verstaan de bruto vakantiebijslag op grond van de CAO, waar werknemer voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de CAO de volgende deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de vakantiebijslag is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet tot een jaarlijks vast te stellen datum in april.
4. Het inzetten van de vakantiebijslag met als doel om de vakantiebijslag te spreiden (of gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van vakantiebijslag als bron heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van bruto vakantiebijslag lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet in de Levensloopregeling.
   - inzet van vakantiebijslag heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

7 Decemberuitkering

1. Onder decemberuitkering wordt verstaan de bruto decemberuitkering op grond van artikel van de CAO, waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de

1 Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofsparen.

regeling, op grond van de CAO, in de deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de decemberuitkering is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
4. Het inzetten van de decemberuitkering met als doel om de decemberuitkering te spreiden (of: gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van de decemberuitkering als bron heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van de bruto decemberuitkering lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
   - inzet van decemberuitkering heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel “Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten”.

8 Vrije uren / bovenwettelijke uren (werknemers die niet vallen onder Hoofdstuk 9 OGW, deze uitzondering vervalt per 1 januari 2023)

1. Vrije uren zijn de uren boven het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren, waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Deze zijn vastgesteld in de CAO.
2. De uitruilwaarde voor één verlofuur is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
3. Bij inzet voor de levensloopregeling wordt het uurloon verhoogd met de vakantiebijslag en decemberuitkering. De totale waarde telt mee voor de pensioenopbouw.
4. De bron kan worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar. Daarnaast kan in deze keuzeperiode ook het restant vrije uren van het lopende kalenderjaar worden ingezet in de verlofspaarregeling.
5. Voor de inzet van vrije uren is toestemming van werkgever vereist, tenzij de vrije uren worden ingezet voor de verlofspaarregeling.
6. Werknemer die als gevolg van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid minder uren werkt dan het aantal uren waarop zijn contract voor arbeidsongeschiktheid was gebaseerd mag geen vrije uren inzetten.
7. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan vrije uren alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
8. De waarde van de ingezette vrije uren komt beschikbaar in de maand juli van het keuzejaar.

8a Vrije uren / bovenwettelijke uren (Alleen werknemers die vallen onder Hoofdstuk 9 OGW, dit artikel vervalt per 1 januari 2023)

1. De bovenwettelijke uren bestaan uit het totaal van 5 verlofuren per contractuur minus het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren.
2. De bovenwettelijke verlofuren kunnen worden gespaard in de regeling ‘verlof sparen voor de toekomst’ als voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden:
   a. het doel en de periode waarin het al voor de toekomst gespaarde verlof zal worden opgenomen worden vastgelegd, voordat er bovenwettelijk verlof wordt gespaard;
   b. de tijdsaanspraken uit het Persoonlijk Budget worden ook gespaard voor de toekomst.

8b Persoonlijk budget (dit artikel vervalt per 1 januari 2023)

1. Onder persoonlijk budget wordt verstaan het budget op grond van hoofdstuk 9, artikel 8.
2. De uitruilwaarde voor een uur uit het persoonlijk budget is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
3. Werknemer kan het persoonlijk budget geheel of gedeeltelijk inzetten in overleg met werkgever.

8c Vrijetijdsaanspraken boven 160 uur

1. De roostergebonden werknemer die aan het eind van het kalenderjaar meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanspraken heeft die zullen worden uitbetaald, kan ervoor kiezen te sparen in tijd in de verlofspaarregeling van artikel 13c.
2. Voor het opnemen van de gespaarde uren gelden de voorwaarden van de verlofspaarregeling van artikel 13 c.

9 Inzet werktijdverkorting

1. WTV-dagen zijn dagen waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Het betreft WTV-dagen op grond van de CAO waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, recht op zou hebben.
2. Jaarlijks, wanneer er sprake is van ondercapaciteit in een NS-bedrijfsonderdeel, zal in overleg met vakorganisaties, besproken worden of WTV en/of vrije uren kunnen worden ingezet via het keuzeplan.
3. Voor de inzet van WTV is toestemming van werkgever vereist. Werkgever kan de individuele aanvraag afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, met name organisatorische en financiële implicaties, of bij voorzienbare langdurige afwezigheid van werknemer.
4. De uitruilwaarde voor één WTV-dag is gelijk aan 8 x 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
5. Voor de duur van deze CAO kan aan (groepen van) werknemer(s) met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, jaarlijks door werkgever worden verzocht extra werkzaamheden te verrichten door middel van het inleveren van WTV-dagen. Werknemer ontvangt in dat geval over ieder extra gewerkt uur een toeslag van 25%. Over de extra gewerkte uren ontvangt werknemer vakantiegeld en decemberuitkering. Over de uitbetaling bouwt werknemer pensioen op. Er wordt geen verlof over deze uren opgebouwd.
6. De bron mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
7. De waarde van de ingezette WTV-dagen komt beschikbaar in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel), worden de uren maandelijks uitbetaald.
8. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
9. In plaats van het verkopen van WTV zoals genoemd in lid 2, 5 en lid 7 kan medewerker die in aanmerking komt voor WTV verkoop ervoor kiezen om (een deel van) de WTV-dagen in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.

Doelen

10 Fiets of Leasefiets (m.i.v. 1 juli 2022)

1. Werknemer kan sparen voor een fiets of een leasefiets, fietsaccessoires en fietsverzekering.
2. Voor het financieren van de (lease)fiets mogen bronnen worden ingezet gedurende één keuzejaar per drie kalenderjaren. Voor de aanschaf van fietsaccessoires mogen jaarlijks bronnen worden ingezet.
3. Werknemer dient de (lease)fiets aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Dit geldt ook indien werknemer accessoires aanschaft voor de (lease)fiets. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een (lease)fiets of fietsaccessoires.
4. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding van € 2.000,– in totaal per 3 jaar voor zowel een (lease)fiets als fietsaccessoires. Vanaf het jaar dat voor het eerst een (lease)fiets of fietsaccessoires worden gekocht, gaat de termijn van 3 jaar lopen en gaat het budget van in totaal € 2.000,– in.
5. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
6. Om het gespaarde saldo beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij het Service Center P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in te leveren.

11 Vacant

12 Vakliteratuur

1. Werknemer kan sparen voor vakliteratuur. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de vakliteratuur mede ten behoeve van de dienstbetrekking te gebruiken. Algemene literatuur zoals kranten, opiniebladen en dergelijke zijn in beginsel geen vakliteratuur. Werkgever beoordeelt of sprake is van vakliteratuur.
4. Behoudens de toets voor zakelijk gebruik van de vakliteratuur is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakliteratuur en daarvoor naheffingsaanslagen c.q. correctienota's opleggen, compenseert werknemer werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij het Service Center P&O. Bij de facturen overlegt werknemer een omschrijving van het zakelijk nut van de vakliteratuur. Werknemer dient de originele facturen en onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij het Service Center P&O.

13 Regeling extra verlof

1. Werknemer kan kiezen voor extra verlof in de vorm van vrije uren.
2. De waarde van een extra verlofuur is gelijk aan 1 uur verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering. Indien werknemer WTV heeft verkocht met een toeslag van 25% wordt het uurloon van de extra verlofuren verhoogd met 25%, tot maximaal het aantal met toeslag verkochte WTV uren.
3. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar.
4. Grenzen en voorwaarden aan extra verlof zijn:
   - werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
   - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
   - werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten;
   - werknemer mag per deelnameperiode maximaal 4x het aantal uren van de arbeidsovereenkomst kopen.
5. Toestemming van werkgever is vereist bij het opnemen van het extra verlof.
6. Op het moment van keuze voor het kopen van extra verlof kan, in plaats van toevoegen aan vrije uren, werknemer er ook voor kiezen om dit extra verlof toe te voegen aan de verlofspaarregeling.

13a Verlof sparen voor de toekomst (vervalt per invoering van verlofspaarregeling 13c)

In hoofdstuk 9 artikel 8 (Persoonlijk Budget) is overeengekomen dat de mogelijkheid wordt geboden om (een deel van) het PB te sparen voor verlof voor de toekomst (zoals sabbatical of tijdelijk minder werken in verband met persoonlijke omstandigheden).

Deze mogelijkheid draagt bij aan de mogelijkheden voor individueel maatwerk. Mochten er nieuwe fiscale richtlijnen komen ten aanzien van het sparen van verlof of het inzetten van gespaard verlof, dan zal deze regeling hierop worden aangepast.

1. Er is sprake van sparen van het PB, als het PB niet in het jaar van opbouw wordt opgenomen of wordt uitbetaald, maar (deels) wordt ingebracht in de regeling 'Verlof sparen voor de toekomst'.
2. Een werknemer heeft het recht om (een deel van) het PB te sparen. Dat bespreekt hij met zijn leidinggevende en de afspraken hierover worden aan het begin van het jaar vastgelegd.
3. Alleen tijdsaanspraken uit het PB kunnen worden gespaard; bij uitzondering kan ook het bovenwettelijk deel van het verlof uit het collectief fundament (1 week per jaar naar rato van de contracturen) worden gespaard als voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden:
   het doel en de periode waarin het al voor de toekomst gespaarde verlof zal worden opgenomen worden vastgelegd, voordat er bovenwettelijk verlof wordt gespaard;
   de tijdsaanspraken uit het Persoonlijk Budget worden ook gespaard voor de toekomst.
4. Er kan 'Verlof voor de toekomst' worden gespaard tot een maximum van 50 dagen. Indien een werknemer meer dan dit maximum wil sparen, kan hij dit doen door deelname aan de vitaliteitsregeling (conform de wettelijke voorwaarden);
5. Een werknemer bespreekt – conform de PB jaarplanning van NS – met zijn leidinggevende dat hij PB wil sparen en geeft daarbij aan welk deel;
6. NS is verantwoordelijk voor registratie van het gespaarde 'Verlof voor de toekomst'. Er wordt geregistreerd in tijd.
   Een werknemer krijgt eenmaal per jaar een overzicht van het gespaarde verlof toegestuurd;
7. Verlof dat in het kader van deze regeling is gespaard, kan alleen als verlof worden opgenomen (het zal niet worden uitbetaald, uitgezonderd einde dienstverband als gevolg van overlijden);
8. Het verlof dat wordt gespaard ten behoeve van 'Verlof voor de toekomst' kent geen verjaringstermijn;
9. Als een werknemer gespaard 'Verlof voor de toekomst' wil opnemen bespreekt hij dit tijdig (in redelijkheid en billijkheid) met zijn leidinggevende;
10. Een verzoek tot opnemen van 'Verlof voor de toekomst' wordt ingewilligd, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.
    Het voor de toekomst gespaarde verlof kan niet volledig

worden opgenomen voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd. Om de fiscale gevolgen van een vervroegde uittredingsregeling te voorkomen, mag de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% worden verminderd.

13b Financieren sabbatical, vakantie en RO uit uren boven 160 uur (vervalt per invoering van verlofspaarregeling 13c)

1. De werknemer die op basis van artikel 8c vrijetijdsaanspraken heeft gespaard, kan deze inzetten voor de volgende doelen:
   - een langdurige periode van afwezigheid wegens vakantie of sabbatical met aanpassing van werktijd; of
   - deelname aan de RO-regeling (zie artikel 16 Keuzeplan).
2. Voor de financiering van de onder 1 genoemde doelen kan

13c Verlofspaarregeling

Werknemer wordt de mogelijkheid geboden om tot maximaal 100 weken x de wekelijkse arbeidsduur te sparen in tijd.
De hiervoor in te zetten bronnen zijn, indien van toepassing voor en naar keuze van werknemer:

a. Vrije uren (zie Keuzeplan artikel 8)
b. Vrije tijdsaanspraken boven 160 uur (conform voorwaarden Keuzeplan artikel 8c)
c. Inzet werktijdverkorting (conform voorwaarden Keuzeplan artikel 9)
d. Regeling extra verlof (Keuzeplan artikel 13)
e. CO in tijd (Keuzeplan artikel 30)
f. CF in tijd (Keuzeplan artikel 31)
g. OT (artikel 115 lid 4)
h. MT (artikel 116 lid 4)
i. Uren Oudere Werknemer (uitbreiding in H 8 art 105)
j. Restant verlof per einde van een kalenderjaar

De voorwaarden voor inleg en opname zijn:

a. Op 31 december van het kalenderjaar mag niet meer dan 100 x het aantal contracturen per week van de daaraan voorafgaande periode van 100 weken zijn gespaard. Indien er meer is gespaard, wordt het meerdere aan het einde van het jaar uitbetaald tegen het uurloon zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het uurloon met deze toelage verhoogd.
b. Het verlof dat wordt gespaard in deze Verlofspaarregeling kent geen verjaringstermijn.
c. Het gespaarde verlof in de Verlofspaarregeling kan worden ingezet:
   a. Ten behoeve van een sabbatical (minimaal 6 weken)
   b. Volledig stoppen met werken direct voorafgaande aan ontslag wegens pensioneren
   c. Voor financieren van uren in de RO regeling of DvP regeling
d. Sabbatical buiten zomerperiode
   De periode van een sabbatical bedraagt minimaal 6 weken. Indien het gekozen tijdstip van de sabbatical in de periode oktober tot en met mei ligt is een sabbatical gegarandeerd. Medewerker vraagt dit minimaal 12 maanden aan voor de gekozen periode.
e. Sabbatical in de zomerperiode
   Indien de gekozen periode van een sabbatical in juni tot en met september ligt, willigt NS een verzoek om een sabbatical in als de bezetting dat toelaat. Medewerker vraagt sabbatical uiterlijk in september van het voorgaande jaar aan. Uiterlijk in december vindt terugkoppeling plaats.
f. Als een werknemer gespaard verlof wil opnemen voorafgaand aan pensioen, bespreekt werknemer dit tijdig, doch minimaal 6 maanden voor de gekozen ingangsdatum van het verlof, met zijn leidinggevende. Het opnemen van gespaard verlof voorafgaand aan pensioen wordt niet geweigerd. Aansluitend aan het verlof treedt werknemer uit dienst.
g. NS is verantwoordelijk voor registratie van het gespaarde verlof. Er wordt geregistreerd in tijd. Het verlof is zichtbaar in de verlofmodule.
h. Gespaard verlof zal bij ontslag worden uitbetaald. De uitruilwaarde voor één uur is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
   Werknemer heeft ook de mogelijkheid om voorafgaande aan ontslag gespaard verlof in te zetten.

14 Extra pensioen

1. Werknemer kan kiezen voor inkoop van extra pensioenopbouw bij het Pensioenfonds Rail&OV.
2. Voorafgaand aan de keuze kan werknemer via het keuzeplan een offerte opvragen bij het Pensioenfonds Rail&OV.
3. Financiering van inkoop extra pensioen kan met alle bronnen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor inzet van deze bronnen.
4. Inkoop van extra pensioen is gehouden aan fiscale maxima. Het Pensioenfonds Rail&OV zal deze berekenen, op grond van de door werknemer aangeleverde informatie.

15 Fiscaal voordeel vakbondscontributie

1. Werknemer kan, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, kiezen voor het fiscaal gunstig laten verwerken van de contributie die wordt betaald aan een actieve vakorganisatie die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de bedrijfstak werkzaam en bekend is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar. De keuze kan echter alleen betrekking hebben op toekomstige periodes.
3. Werknemer zorgt zelf voor aanmelding lidmaatschap en betaling van contributie.
4. Werknemer vult de “Verklaring lidmaatschap vakorganisatie” in en levert dit in bij het Service Center P&O.
5. Het maximaal in te zetten bedrag is de te betalen contributie voor de nog niet verstreken maanden van het keuzejaar.
6. Over het ingelegde bedrag voor deze keuze vervalt de pensioenopbouw.
7. Behoudens de toets op lidmaatschap is geen toestemming van werkgever nodig.
8. Indien is voldaan aan de voorwaarden uit deze regeling zijn geen loonbelasting en sociale premies verschuldigd over het ingezette bedrag. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakbondscontributie en daarvoor naheffingsaanslagen en/of correctienota’s oplegt, zijn deze voor rekening en risico van werknemer.

16 Regeling oudere werknemers (=RO-regeling)

1. Werknemer vanaf 50 jaar, kan, onder voorwaarden, kiezen voor een minderdaagse werkweek. De verkorting van de werkweek voor oudere werknemer bestaat uit:
   - een 34-urige werkweek van 4 x 8,5 uur voor werknemer van 50 jaar en ouder in een kantoor- en/of leidinggevende functie;
   - een 32-urige werkweek van 4 x 8 uur voor werknemer van 55 jaar en ouder;
   - een 28-urige werkweek in een werkpartroon van 3 om 4 x 8 uur voor werknemer van 61 jaar en ouder;

- een 24-urige werkweek van 3 x 8 uur voor werknemer van 63 jaar en ouder.

2. Werknemer zet voor de verkorting van de werkweek tot 34 of 32 uur WTV, vrije uren en de uren op grond van de regeling Werktijdverkorting Oudere Werknemer (zie artikel 105 CAO NS) in. In het kader van deze regeling krijgt werknemer van 55 jaar en ouder die kiest voor een 32-urige werkweek 4 extra verlofdagen van werkgever indien en voorzover de in de vorige zin genoemde vrije-tijdsaanspraken onvoldoende zijn om tot een 32-urige werkweek te komen. De afnemende inzet vanaf 61 jaar wordt mogelijk gemaakt door de inzet van (koop)verlof, deeltijdpensioen (dit geldt vanaf 63 jaar) en eventuele andere vrijetijdsaanspraken.
3. Indien het totaal aan verlofuren niet voldoende is, koopt werknemer het resterende aantal benodigde uren.
   De waarde van een extra te financieren verlofuur is gelijk aan 1 uur, verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering. Werknemer kan de verlofuren ook financieren uit gespaarde uren in de vverlofspaarregeling van artikel 13c.
4. De ingezette vrijetijdsaanspraken worden teruggegeven in de vorm van RO-dagen; één RO-dag per week vanaf 55 jaar en ouder, 2 om 1 RO-dagen per week vanaf 61 jaar en ouder en 2 RO-dagen per week vanaf 63 jaar en ouder.
5. RO-dagen gelden bij ziekte als genoten, met uitzondering van het volgende:
   - maximaal 1 RO-dag per kalendermaand in de vorm van 8 vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 55 jaar;
   - maximaal 2 RO-dagen per kalendermaand in de vorm van (2 x 8) vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 61 jaar;
   - maximaal 1 RO-dag per kalendermaand in de vorm van 8 vrije uren bij de RO-regeling voor werknemers vanaf 63 jaar;

   Lichte dienst geldt daarbij niet als 'ziek'.
6. Voor dit doel mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het gehele volgende keuzejaar. De ingang van deeltijdpensioen geldt tot het einde van het dienstverband.
7. Voorwaarden voor deelname zijn:
   - werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname aan deze RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek te realiseren;
   - de eerst mogelijke ingangsdatum van deelname is vanaf keuzejaar 2022 de 1e van de kalendermaand volgend op de maand na het bereiken van de desbetreffende leeftijd. (Dit geldt niet voor de 50+ regeling. De peildatum voor deelname aan deze regeling is 1 januari nadat de medewerker 50 jaar is geworden);
   - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
   - werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
8. Indien voldaan is aan de voorwaarden van deze regeling heeft de verstrekking van extra tijd geen gevolgen voor loon- en premieheffing.

17 Extra Salaris

1. Werknemer kan kiezen vrije tijd te laten uitbetalen. Hiervoor kunnen, onder voorwaarden, vrije uren (zie artikel 8 van deze bijlage) en WTV (zie artikel 9 van deze bijlage) worden ingezet.
2. Deze keuze kan alleen worden gemaakt in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
3. De ingezette uren worden uitbetaald in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in artikel 9 lid 6), worden de uren maandelijks uitbetaald.
4. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

18 Vacant

19 Vacant

20 Vacant

21 Vacant

22 Vacant

23 Vacant

24 Vacant

25 Vacant

26 Vacant

27 Vacant

28 Vacant

29 Vacant

Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

30 CO in tijd of in geld (alleen rijdend personeel, NSR servicemedewerkers en leden van NSR V&S teams)

1. Werknemer kan voorafgaand aan een kalenderjaar kiezen of hij opgebouwde CO in geld of in tijd wil genieten. Indien werknemer kiest voor geld dan wordt per volle kalenderdag (8 uur) een bedrag van € 210 betaald. Deze keuze geeft werknemer eenmalig aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar worden gewijzigd.
2. Werknemer kan in de keuzeperiode voorafgaande aan het keuzejaar er ook voor kiezen om de op te bouwen CO in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.
3. Indien er geen keuze wordt gemaakt, ontvangt de werknemer de opgebouwde CO in geld.

31 Verkopen van CF

1. Werknemer die CF opbouwt, kan er voor kiezen deze te laten uitbetalen. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan het keuzejaar worden gewijzigd.
2. De waarde van de uitbetaalde uren is gelijk aan 8 x het uurloon. Dit is pensioengevend.
3. Op de uitbetaalde uren wordt een toeslag gegeven van 20%.
4. Werknemer kan in de keuzeperiode voorafgaande aan het keuzejaar er ook voor kiezen om de op te bouwen CF in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.

31c Inzet OW, OT en MT

Werknemer die OW, OT en/of MT opbouwt krijgt de mogelijkheid om dit in te zetten in de verlofspaarregeling van artikel 13c. Deze keuze geeft werknemer eenmalig aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan het keuzejaar worden gewijzigd.

32 Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven (m.u.v. OGW, deze uitzondering vervalt per 1 januari 2023)

1. Werknemer kan, onder de voorwaarden als opgenomen in lid 7 van dit artikel, vanaf vijf jaar voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, deelnemen aan deze regeling.

2. Werknemer kiest bij deelname aan deze regeling voor een feitelijke arbeidsduur van 28 uur per werkweek. Het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voorafgaande aan deelname aan deze regeling blijft door deelname aan deze regeling ongewijzigd.
3. Werknemer ontvangt vanaf deelname aan deze regeling de maandbezoldiging op basis van een 28-urige werkweek, te vermeerderen met een toelage ter hoogte van de helft van de maandbezoldiging over de uren die werknemer ten opzichte van het oorspronkelijke aantal contracturen voorafgaande aan de deelname, minder gaat werken. In afwijking van artikel 48 CAO wordt het uurloon van werknemer ten behoeve van de berekening van wettelijke vergoedingen en/of cao-vergoedingen en/of cao-aanvullingen berekend door de aangepaste maandbezoldiging inclusief toelage te delen door het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voor deelname aan deze regeling. Het cao-loon wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing in de CAO NS.
4. Voor de opbouw van pensioen, waarbij de normale premieverdeling geldt voor het werkgevers- en werknemersdeel, alsmede verlofaanspraken wordt uitgegaan van (de maandbezoldiging behorende bij) het oorspronkelijke aantal contracturen direct voorafgaande aan de deelname.
5. Werknemer met een oorspronkelijk 36-urig dienstverband direct voorafgaande aan de deelname zet voor deelname op jaarbasis al zijn OW uren in (bepaald op 93,6 uren), alsmede 72 vrije uren. Werknemer die werkzaam is in een parttime dienstverband zet de hiervoor genoemde uren naar evenredigheid in, waarbij werknemer verplicht is alle OW-uren in te zetten.
6. Ter aanvulling op het inkomen, kan werknemer kiezen voor deelname aan deeltijdpensioen.
7. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn:
   - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen. De deelname start per 1 januari van elk jaar.
   - werknemer met een parttime dienstverband heeft in het jaar voorafgaande aan inschrijven op deze regeling de
   - arbeidsduur van zijn dienstverband niet vermeerderd;
   - Na de inschrijving is deelname aan de regeling definitief.
8. De deelname aan deze regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, of zoveel eerder bij het einde van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van de deelname is, anders dan door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet mogelijk.
9. Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemer(s) hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken werknemers op deze regeling dus voorwaardelijk.

33 Deeltijdregeling voor pensioen OGW (dit artikel vervalt per 1 januari 2023)

1. Werknemer voor wie het arbeidsvoorwaardenpakket van hoofdstuk 9 geldt (OGW) kan, onder de voorwaarden als opgenomen in lid 7 van dit artikel, vanaf vijf jaar voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, deelnemen aan deze regeling.
2. Werknemer kiest bij deelname aan deze regeling voor een feitelijke arbeidsduur van 28 uur per werkweek. Het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voorafgaande aan deelname aan deze regeling blijft door deelname aan deze regeling ongewijzigd.
3. Werknemer ontvangt vanaf deelname aan deze regeling de maandbezoldiging op basis van een 28-urige werkweek, te vermeerderen met een toelage ter hoogte van de helft van de maandbezoldiging over de uren die werknemer ten opzichte van het oorspronkelijke aantal contracturen voorafgaande aan de deelname, minder gaat werken. In afwijking van artikel 48 CAO wordt het uurloon van werknemer ten behoeve van de berekening van wettelijke vergoedingen en/of cao-vergoedingen en/of cao-aanvullingen berekend door de aangepaste maandbezoldiging inclusief toelage te delen door het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voor deelname aan deze regeling. Het cao-loon wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing in de CAO NS.
4. Voor de opbouw van pensioen, waarbij de normale premieverdeling geldt voor het werkgevers- en werknemersdeel, alsmede verlofaanspraken wordt uitgegaan van (de maandbezoldiging behorende bij) het oorspronkelijke aantal contracturen direct voorafgaande aan de deelname.
5. Werknemer met een oorspronkelijk 36-urig dienstverband zet voor de deelname aan deze regeling op jaarbasis 165,6 uren in. Werknemer die werkzaam is in een parttime dienstverband zet de hiervoor genoemde uren naar evenredigheid in. Inzet vindt plaats in volgorde van afschrijven (en voor zover beschikbaar) OW-uren, Persoonlijk Budget, gespaarde verlof van "Verlofsparen voor de toekomst", vrije uren en eventueel koopverlof.
6. Ter aanvulling op het inkomen, kan werknemer kiezen voor deelname aan deeltijdpensioen.
7. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn:
   - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen. De deelname start per 1 januari van elk jaar.
   - werknemer met een parttime dienstverband heeft in het jaar voorafgaande aan inschrijven op deze regeling de arbeidsduur van zijn dienstverband niet vermeerderd;
   - Na de inschrijving is deelname aan de regeling definitief.
8. De deelname aan deze regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, of zoveel eerder bij het einde van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van de deelname is, anders dan door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet mogelijk.
9. Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemer(s) hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken werknemers op deze regeling dus voorwaardelijk.

12. Bijlage 4

Vertrouwenspersonen

NS streeft naar een organisatie waarbij integriteit, respect, openheid voor elkaar en leren van elkaar centraal staan. Een werknemer die tijdens het werk toch te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen en het probleem niet kan of wil bespreken met werkgever, kan de hulp inroepen van een vertrouwenspersoon

1 Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is een door werkgever benoemde werknemer die eerste opvang verleent bij klachten over ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en die in het verlengde daarvan nazorg verleent.
2. Vertrouwenspersonen worden voorgedragen door werkgever of vakorganisaties.
3. Werkgever benoemt na overleg met de COR de vertrouwensperso(o)n(en).
4. Benoeming van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geschiedt voor een periode van 4 jaar.
5. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt van zijn functie ontheven:
   - door het verstrijken van de benoemingstermijn; na deze termijn is herbenoeming mogelijk;
   - door beëindiging van zijn arbeidsrelatie met werkgever;
   - door een besluit van werkgever na overleg met de COR;
   - op eigen verzoek.
6. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
7. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd over de faciliteiten beschikt die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen.

2 Rol van de vertrouwensperso(o)n(en)

1. Een werknemer kan zich over ongewenste omgangsvormen mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon neemt geen acties, anders dan op diens uitdrukkelijk verzoek en met instemming van werknemer.
2. De rol van vertrouwenspersoon is:
   - het verlenen van eerste opvang, begeleiding en in het verlengde hiervan nazorg aan werknemer;
   - het op verzoek van werknemer bemiddelen bij het oplossen van problemen en/of;
   - het desgewenst ondersteunen van werknemer bij het indienen en de behandeling van een klacht bij de klachtencommissie.
3. De vertrouwenspersoon houdt een anonieme registratie bij van de ontvangen klachten en de afwikkeling daarvan ten behoeve van de jaarlijkse verslaglegging aan werkgever.

12. Bijlage 5

Klachtenregeling

NS is bij uitstek een mensenbedrijf. Uitgangspunt is daarbij achting voor de medemens en gelijkwaardigheid. Het streven is mogelijke individuele problemen in relatie tot het werk zoveel mogelijk in goed overleg tussen betrokkenen op te lossen. Daar waar dit geen oplossing biedt geeft deze klachtenregeling de mogelijkheid om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie.

1 Definities

Werknemer:	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Onder deze definitie vallen ook oproepkrachten en uitzendkrachten. Voor zover het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen zijn de bepalingen van deze regeling ook van toepassing op stagiaires.
Werkgever:	de werkgever als bedoeld in artikel 2 onder a CAO NS.
Klacht:	een schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer betreffende zijn persoonlijke arbeidssituatie.
Vakorganisaties:	vakorganisaties die door NS erkend zijn.

2 Klachtencommissie

1. Er is een klachtencommissie die tot taak heeft de bij haar ingediende klachten te onderzoeken en werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan.
2. Een klachtencommissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid aangewezen door vakorganisaties en één lid aangewezen door werkgever.
3. Werkgever en vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 onafhankelijke voorzitters.
4. Vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 leden.
5. Werkgever benoemt ten hoogste 5 leden.
6. De benoeming tot lid vindt plaats voor 4 kalenderjaren, behoudens bij benoeming na een tussentijds terugtreden (in welk geval benoeming kan plaatshebben voor een termijn eindigend met de zittingstermijnen van de overige leden). Herbenoeming is mogelijk.
7. Bij een klacht over ongewenste omgangsvormen zal, voor wat betreft de samenstelling van een klachtencommissie,

zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de deskundigheid van de leden en de aard van de klacht. De commissie kan zich laten bijstaan door een externe deskundige die een adviserende stem heeft.

8. Aan de klachtencommissie wordt door werkgever een secretaris toegevoegd.
9. De leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun dienstverband, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokken of vermoedelijk betrokken bij kwesties vallend onder deze klachtenregeling.
10. De secretaris houdt een archief van de door de klachtencommissie behandelde klachten bij. Dit archief is alleen voor de secretaris en leden van de klachtencommissie toegankelijk.
11. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan werkgever, vakorganisaties en de COR verslag uit van het aantal en de aard van de bij haar aanhangig gemaakte klachten en de inhoud van haar uitspraken, met inachtneming van de privacy.

3 Verschoning/wraking leden klachtencommissie

Een lid van de klachtencommissie kan gewraakt worden of zich verschonen indien er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en/ of onafhankelijkheid.

4 Voorafgaand overleg

Uitgangspunt van deze klachtenregeling is dat werknemer een klacht in eerste aanleg voorlegt bij zijn direct leidinggevende dan wel bij de naasthogere leidinggevende of de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. Wanneer de klacht betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen kan het eerst voorleggen aan de direct leidinggevende of de naasthogere leidinggevende onder omstandigheden belemmerend werken. In die gevallen kan de klacht direct worden voorgelegd aan de klachtencommissie. Daarbij wordt gemotiveerd waarom is afgezien van het traject via leidinggevenden.

5 Ontvankelijkheid

De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- het betreft een individuele klacht van een werknemer;
- de klager is zelf belanghebbende;
- de klacht is aantoonbaar in behandeling geweest bij de direct leidinggevende(n) of bij de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. In geval van ongewenste omgangsvormen kan hiervan gemotiveerd worden afgeweken;
- over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend, tenzij sprake is van een noviteit. Indien er sprake is van een noviteit kan door werknemer wel opnieuw een klacht worden ingediend;
- de klacht is binnen de klachttermijn van artikel 6 op schrift ontvangen door de klachtencommissie.

6 Klachttermijn

1. Werknemer moet binnen 6 weken nadat werkgever zijn beslissing heeft genomen dan wel binnen 6 weken nadat de handeling van werkgever waartegen de klacht zich richt heeft plaatsgevonden, de klacht schriftelijk bij de klachtencommissie indienen. Als werkgever zijn beslissing schriftelijk aan werknemer heeft bevestigd, dan is de datering van deze schriftelijke beslissing bepalend.
2. De klachttermijn wordt gedurende de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt, niet verlengd.
3. Indien het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen, moet werknemer de klacht indienen binnen 2 jaar nadat de gebeurtenis waarop de klacht zich richt zich heeft voorgedaan.

7 Procedure

1. Het secretariaat van de klachtencommissie bevestigt aan werknemer de ontvangst van de klacht en de datum daarvan. Het secretariaat informeert de werkgever over de klacht.
2. De klachtencommissie kan de behandeling van de klacht aanhouden in afwachting van de uitkomst van de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt.
3. De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is. Alle partijen ontvangen uiterlijk 7 werkdagen voorafgaand aan de hoorzitting alle documenten die worden gewogen in de advisering. Informatie die ná de gestelde termijn is ontvangen wordt niet gewogen in de advisering tenzij partijen hiermee instemmen.
4. De klachtencommissie streeft ernaar om uiterlijk binnen acht weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd advies uit te brengen aan werkgever. Dit advies van de klachtencommissie wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen. De termijn van acht weken kan ten hoogste één maal met vier weken verlengd worden. Een afschrift van het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van werknemer gebracht.
5. Werkgever neemt binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan werknemer en aan de klachtencommissie. Alleen als werknemer er mee instemt, kan deze termijn worden verlengd.
6. Voor het overige bepaalt de klachtencommissie haar eigen werkwijze.

8 Bijstand

Alle partijen kunnen zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van de klacht naar eigen keuze laten bijstaan door een derde.

9 Bescherming

1. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer niet vanwege het feit dat hij een klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
2. Werkgever draagt er zorg voor dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie als werknemer.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht niet op grond van dat feit wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

10 Omgang met persoonsgegevens en geheimhouding

1. Iedereen die bij de behandeling van de klacht betrokken is, dient geheimhouding in acht te nemen over hetgeen in het kader van die behandeling wordt vernomen, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daarvan verplicht. De schriftelijke klacht en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich uitsluitend bij het secretariaat van de klachtencommissie. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer worden de stukken in zijn dossier opgenomen.
2. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de klachtencommissie conform de Algemene

Verordening Gegevensbescherming. Verwerking van persoonsgegevens voor de afhandeling van klachten is gebaseerd op artikel 6, lid 1 onder b van de AVG.
De klachtencommissie dient zich bij de verwerking van persoonsgegevens aan de volgende voorwaarden te houden:

- Verwerking van persoonsgegevens vindt alleen plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering conform artikel 10 lid 1 van klachten en uitsluitend voor zover dit nodig is. Het gaat om de volgende persoonsgegevens:
  a. contactgegevens van de werknemer die een klacht heeft;
  b. datum van de klacht;
  c. de inhoud van de klacht inclusief alle documenten/ documentatie;
- De klachtencommissie verstrekt de persoonsgegevens als dat nodig is slechts aan degenen die volgens de klachtenregeling betrokken zijn bij de klacht.
- De klachtencommissie verwijdert het gehele dossier uiterlijk twee jaar na afhandeling van de klacht, tenzij het dossier of onderdelen daarvan noodzakelijk zijn ter voldoening van een wettelijke bewaarplicht.

12. Bijlage 6

Reisfaciliteiten

1 Algemeen

1. Werknemers, oud-werknemers en hun gezinsleden kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gebruik maken van voordelige reismogelijkheden per trein, de reisfaciliteiten. In deze bijlage staat beschreven wanneer reisfaciliteiten worden verleend en hoe deze in Nederland kunnen worden gebruikt.
2. Deze beschrijving van de reismogelijkheden en voorwaarden is de uitwerking van artikel 10 van hoofdstuk 10 (Sociale Eenheid) van de NS CAO, waarin wordt bepaald dat NS aan door haar aan te wijzen categorieën werknemers reisfaciliteiten beschikbaar kan stellen onder door haar vast te stellen voorwaarden.
3. Werkgever heeft de Directeur HRM aangewezen om toe te zien op de juiste uitvoering. Deze is bevoegd tot het nemen van beslissingen.
4. Aanvragen en wijzigen van vervoersbewijzen kan via Mijn Personeelszaken.

2 Begripsbepalingen

1. Onder reisfaciliteiten wordt verstaan: faciliteiten voor het reizen met door NS geëxploiteerde treinen in Nederland.
2. Onder gezinsleden wordt verstaan de in Nederland woonachtige:
   a. partner waarmee werknemer duurzaam samenwoont.
   b. kinderen van werknemer of diens partner, waaronder ook worden verstaan pleeg- en adoptiekinderen.

3 Reisfaciliteiten voor actieve werknemers

3.1 Reisfaciliteiten voor werknemers

Iedere werknemer heeft vanaf 1 januari 2015 recht op reisfaciliteiten 2e klas zonder eigen bijdrage. Indien een werknemer voldoende zakelijk reist, wordt op kosten van de werkgever een Business Card met Treinvrij abonnement verstrekt. Overige werknemers krijgen een Business Card met Dal abonnement, waarbij de kosten van de kaart en de gemaakte treinreizen door de werkgever worden gedragen.
Elke werknemer kan 1e klas reisfaciliteiten aanvragen.
Werknemer betaalt hiervoor een door de Directeur HRM vast te stellen eigen bijdrage per maand.

Het onderscheid in kaartsoorten is alleen bedoeld voor de fiscale verwerking bij werkgever. Werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reisfaciliteiten. Als werknemer aantoonbaar opzettelijk en onterecht een Business Card met TreinVrij aanvraagt of zijn Business Card opzettelijk onjuist gebruikt, draagt hij zelf de financiële consequenties.

3.2 Reisfaciliteiten voor gezinsleden

1. Partners hebben vanaf 1 januari 2015 recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De werkgever draagt de kosten (fiscale gevolgen) van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, wordt bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas, betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het loon van de werknemer.
2. Kinderen tot 12 jaar hebben recht op een Business Card Dal abonnement 2e klas. De kosten voor de reizen van kinderen tot 12 jaar komen volledig voor rekening van werkgever.
3. a. Kinderen van 12 tot 18 jaar hebben recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De gemaakte reizen in de daluren zijn voor de kinderen gratis. De werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, worden bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het salaris.
   b. Er geldt een overgangsregeling voor kinderen van 12 jaar en ouder (op peildatum 1-10-2014). Tot uiterlijk 1 oktober nadat een kind uit deze groep 18 jaar is geworden draagt de werkgever ook de fiscale gevolgen van reizen die in de spits zijn gemaakt.
4. Vanaf 1 oktober nádat een kind 18 jaar is geworden, vervalt het recht op reisfaciliteiten. Deze leeftijdsgrens van 18 jaar wordt op aanvraag uitgesteld in de volgende situaties:
   a. Voor kinderen die na de genoemde datum nog op de middelbare school (vmbo, mavo, havo, vwo – waaronder atheneum en gymnasium) zitten. Zij kunnen tot einde van hun middelbareschooltijd gebruik blijven maken van de reisfaciliteiten conform lid 3 van dit artikel.

Deze uitzondering moet onder overleggen van bewijs jaarlijks (per schooljaar), worden aangevraagd bij het Service Center P&O.

b. Voor in Nederland woonachtige kinderen met een blijvende invaliditeit (blijkend uit een Wajong uitkering of indicatie beschut werk) die uitsluitend onder begeleiding kunnen reizen.

5. Voor de reisfaciliteit van ieder gezinslid geldt een door Directeur HRM te bepalen eigen bijdrage per maand.
6. In geval van schorsing van werknemer verliezen werknemer en zijn gezinsleden met onmiddellijke ingang de mogelijkheid gebruik te maken van reisfaciliteiten, één en ander in afwachting van de rechtspositie die werknemer na de schorsing zal hebben. Werknemer is verplicht de vervoersbewijzen onmiddellijk na de schorsing in te leveren.
7. Bij wijzigingen in de persoonlijke situatie van de werknemer die effect (kunnen) hebben op het (voldoende zakelijk) reisgedrag (verplaatsing, verhuizing, ziekte, boventalligheid etc.) zal de werknemer moeten bepalen of dit effect heeft op de kaartsoort waarop werknemer aanspraak kan maken. Indien dit het geval is, moet de kaartsoort worden aangepast. Dit kan via Mijn Personeelszaken. Als werknemer hierin aantoonbaar nalatig is, dan zal werkgever de fiscale gevolgen op werknemer verhalen.

4 Reisfaciliteiten voor oud werknemers en gezinsleden

1. De oud werknemer die met pensioen is gegaan en zijn/haar partner komen in aanmerking voor voordelige reisfaciliteiten. Voorwaarde hierbij is onder meer dat de oud werknemer direct voorafgaand aan zijn pensionering ook reisfaciliteiten genoot.
2. De partner behoudt bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten. Dit geldt niet als men na pensionering is getrouwd of duurzaam is gaan samenleven. In dat geval moet de partner bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten direct inleveren.
3. De reisfaciliteiten kunnen in de loop der tijd wijzigen. Nadere informatie hieromtrent is te verkrijgen bij het Service Center P&O.

5 Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten

5.1 Beperking van de reisfaciliteiten

1. Werknemer mag in Nederland reizen met reizigerstreinen van de gewone dienstregeling.
2. Alle toeslagen, met uitzondering van de Intercity Direct, die voor bepaalde treinen worden geheven, dient werknemer te betalen. Als aan betalende reizigers het gebruik van een trein slechts onder bepaalde voorwaarden is toegestaan dan geldt dit eveneens voor werknemer.
3. De Directeur HRM kan bepalen dat treinen voor een bepaalde periode en/ of bepaalde trajecten worden uitgesloten.
4. Tijdelijke of blijvende beperkingen van de reismogelijkheden kunnen niet leiden tot enig recht op schadeloosstelling jegens NS.

5.2 Uitzonderingen

De Directeur HRM beslist in gevallen waarin deze beschrijving van reismogelijkheden en voorwaarden niet voorziet.

6 Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. reisfaciliteiten

6.1 Aanvragen van reisfaciliteiten

Reisfaciliteiten kunnen worden aangevraagd door een werknemer, een oud-werknemer of de partner van een overleden (oud-)werknemer.

6.2 Eigendom, gebruik en verantwoordelijkheid van vervoerbewijzen

1. Alle op basis van deze regeling uitgegeven vervoerbewijzen blijven eigendom van NS.
2. De op naam gestelde vervoerbewijzen zijn strikt persoonlijk.
3. Werknemer die de reisfaciliteiten mag aanvragen wordt aangemerkt als "houder". Hij draagt de verantwoordelijkheid dat de vervoerbewijzen – dus ook die van gezinsleden, zelfs als ze zonder hem reizen – worden gebruikt volgens de regels. Werknemer draagt de gevolgen van eventuele overtredingen.
4. De gezinsleden worden gezien als "gebruiker" en zijn zelf ook verantwoordelijk voor een correct gebruik van de vervoerbewijzen.

6.3 Door treinpersoneel geconstateerde onregelmatigheden

1. Hoofdconducteurs zijn bevoegd over naar hun oordeel onjuist gebruik van reisfaciliteiten of bij incorrect gedrag bij het gebruik daarvan een "Rapport van Onregelmatigheden" op te maken. Werkgever van de houder behandelt het rapport.
2. Misbruik wordt gestraft op de wijze waarop dit in het commerciële verkeer zou plaatsvinden. Werkgever licht de Personeelsadministratie, en het treinpersoneel dat rapporteerde, in over de wijze van afhandeling.

6.4 Niet (op tijd) inleveren van vervoerbewijzen

1. Als een (oud-)werknemer niet op tijd een vervoerbewijs inlevert, dan wordt per maand of gedeelte daarvan waarin hij in verzuim is een bedrag per vervoerbewijs in rekening gebracht. De prijs van een vergelijkbaar commercieel vervoer bewijs dient hierbij als richtlijn. De Directeur HRM bepaalt de hoogte van het bedrag.
2. Dit bedrag wordt ingehouden op het loon van de werknemer. Een (oud-) werknemer of nabestaande van een (oud-)werknemer ontvangt bij niet op tijd inleveren van een vervoerbewijs een factuur.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 geldt ook wanneer werknemer een vervoerbewijs niet inlevert omdat het wordt vermist en werknemer de vermissing eerst meldt op het moment dat werknemer het vervoerbewijs moet inleveren.

6.5 In- en uitchecken

1. Werknemers en gezinsleden moeten altijd in- en uitchecken.
2. Voor het vergeten van in- en/of uitchecken gelden de reguliere regels, zoals deze bij NS Zakelijk zijn opgenomen voor alle klanten van NS. Dat betekent dat per kaart tot maximaal 3 maal per jaar een verzoek tot correctie kan worden ingediend.
   De actuele procedure hiervoor is te vinden onder "Veel gestelde vragen" op Mijn personeelszaken.

6.6 Restitutie overige reiskosten

1. Indien werknemer reiskosten maakt voordat hij een vervoerbewijs heeft ontvangen, kan hij alleen de kosten declareren voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats vice versa. De declaratie moet hij indienen bij zijn eigen bedrijfsonderdeel.
2. De door werkgever beschikbaar gestelde reisfaciliteiten moeten gebruikt worden bij dienstreizen. Werknemer kan geen kosten declareren van reizen per trein voor dienst.
3. Werknemers en hun gezinsleden komen niet in aanmerking voor de regeling "Geld terug bij vertraging".

6.7 Verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs

Werknemer dient verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs van zichzelf of van zijn gezinsleden direct bij

het Service Center P&O te melden. Hetzelfde geldt voor een oud-werknemer of diens partner.

6.8 Vervangend vervoerbewijs

1. Werknemer kan een vervangend vervoerbewijs aanvragen bij het Service Center P&O. Hiervoor worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld door de Directeur HRM.
2. De kosten van een vervangend vervoerbewijs worden ingehouden op het maandinkomen van werknemer.
3. Oud-werknemer of diens partner dient bij de aanvraag een betalingsbewijs bij te voegen.
4. Tijdelijke vervoerbewijzen worden niet verstrekt. Als werknemer reiskosten maakt, voordat hij een vervangend vervoerbewijs heeft ontvangen, (dan) kan hij alleen de kosten voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats v.v. declareren. De declaratie moet werknemer indienen bij zijn eigen bedrijfsonderdeel. Dit geldt niet voor gezinsleden.
5. Als werknemer het originele vervoerbewijs weer terugvindt, dient hij het vervangend exemplaar direct terug te zenden.

12. Bijlage 7

ORBA

Algemeen

1 Inleiding

Functiewaardering is een rangordebepaling van functies.
Op een systematische en eenduidige manier worden zwaarteverhoudingen van functies bepaald.
Het gaat hierbij om de zwaarte van de functie en niet om de kwaliteit van de functievervuller.
Functie-indeling vormt een basis voor beloning. NS past het ORBA- functiewaarderingssysteem toe voor de functiegroepen 52 tot en met 59. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over het functiewaarderings- en indelingssysteem en de toepassing ervan. Deze afspraken hebben de status van CAO-afspraak.
AWVN is als systeemhouder verantwoordelijk voor de inhoud van het systeem; de verantwoordelijkheid voor de toepassing ervan ligt bij de ORBA toepasser bij NS. Partijen zijn verantwoordelijk voor de afspraken over de toepassing van het systeem. Daarom is het overleg Directeur Arbeidszaken met vakorganisaties belast met de vaststelling van beleidsmatige zaken met betrekking tot functiewaardering.

2 Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt verstaan onder:

AWVN:	Algemene Werkgeversvereniging VNO NCW; systeemhouder van de ORBA-methode
Bezwarenprocedure:	regeling tot het indienen van een bezwaar tegen een indelingsbeslissing
Functie:	het door de leidinggevende vastgestelde samenstel van resultaatgebieden en kernactiviteiten, dat bij een arbeidsplaats hoort
Functievervuller:	een werknemer, die op een functie is benoemd
Functiebeschrijving:	een door de leidinggevende en functievervuller ondertekende beschrijving van de functie
Functiewaarderen:	het, aan de hand van de functiebeschrijving en informatie over de functie en zijn omgeving, met behulp van de ORBA methode bepalen van de zwaarte van referentiefuncties
Groepsfunctie:	een functie, die op meerdere arbeidsplaatsen van toepassing is en die als zodanig door het management is vastgelegd
Indelingsformulier:	het door AWVN ontwikkelde ORBA PM hulpmiddel om functies in te delen in één van de 8 functiegroepen
Indelen:	het aan de hand van de functiebeschrijving met behulp van het indelingsformulier bepalen van de functiegroep
Indelingsbeslissing:	de door de bevoegde manager met behulp van het indelingsformulier vastgestelde functiegroep
Indelingsrapport:	vastlegging van de gehanteerde vergelijkingen met referentie-functies
ORBA-methode:	door AWVN ontwikkelde methode voor functieonderzoek en waardering
Referentiefunctie:	een functie waarmee bij het indelen vergeleken wordt
ORBA-toepasser:	P&O functionaris, door AWVN geautoriseerd tot het (doen) toepassen van de ORBA-methode binnen NS en verantwoordelijk voor onderhoud van referentiefuncties en hulpmiddelen

3 Tabel functie-groepen

Aantal punten van de functie	Functie-groep waarin ingedeeld
0 – 35	52
36 – 55	53
56 – 80	54
81 – 105	55
106 – 130	56
131 – 155	57
156 – 180	58
181 – 205	59

Functie indelen bij NS

4 Vereenvoudigde procedures

1. Voor de functies in functiegroep 52 t/m 59 wordt de mogelijkheid geboden om door middel van vereenvoudigde procedures sneller functies in te delen. Daartoe is een drietal concepten beschikbaar te weten:
   - organisatie/functie matrix;
   - functie raster en;
   - functiekarakteristieken.
2. Een korte beschrijving van deze indelingsinstrumenten is te vinden in de bijlage bij dit hoofdstuk: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures.
3. De aangegeven concepten moeten door ieder bedrijf zelf worden uitgewerkt. Kenmerk van de vereenvoudigde procedures is dat zij snel tot een resultaat kunnen leiden als indeler en ingedeelde het over het niveau van de functie eens zijn. Is de ingedeelde het niet met de indeling eens, dan kan om een volledige beschrijving en een indeling met behulp van het indelingsformulier gevraagd worden; hieraan dient in principe binnen drie maanden gevolg te worden gegeven, tenzij hierover door partijen in een bedrijf andere afspraken zijn gemaakt.
4. Afgesproken is dat functierasters en functiekarakteristieken uitsluitend gebaseerd zijn op referentiefuncties.
5. Vakorganisaties wensen geïnformeerd te worden over de manier waarop bedrijven met de vereenvoudigde procedures werken. Over de ontwikkeling, het onderhoud en de invoering dient ieder bedrijf te overleggen, in beginsel met vakorganisaties, waarbij afgesproken wordt hoe de uitvoering wordt geregeld.
6. Vakorganisaties stellen de volgende eisen aan het gebruik van vereenvoudigde procedures:
   - openbaarheid van subsystemen voor werknemer;
   - afspraken maken over vastlegging van de functie inhoud;
   - afspraken maken over in welke gevallen en hoe uitslagen worden gecommuniceerd en gemotiveerd aan betrokkenen;
   - inzicht geven in hoe de uitslag tot stand is gekomen;
   - wijzen op de mogelijkheid van een volledige beschrijving en de toepassing van het indelingsformulier.

5 Het ORBA functiewaarderingssysteem

1. Het systeem is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
   - methodiek;
   - referentiefuncties;
   - het indelingsformulier;
   - procedures.
2. De methodiek bestaat uit een analyse van een functie volgens vier kenmerken:
   - verwachte bijdragen;
   - functionele beslissingen;
   - vereiste bekwaamheden;
   - werkgerelateerde bezwaren.
3. De uitgebreide beschrijving van de kenmerken van ORBA is bij de toepasser beschikbaar.
4. Referentiefuncties zijn functies die fungeren als norm, ijkpunt waarmee in te delen functies worden vergeleken.
   Het zijn actuele, representatieve functies binnen NS waarvan de rangorde en zwaarte met behulp van de ORBA-methode wordt vastgesteld.
   Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de voor NS representatieve referentiefuncties uit het AWVN-normbestand (ORBA-norm).
   De aan de referentiefuncties gekoppelde functieniveaus corresponderen met de salarisschalen 52 tot en met 59 van de CAO NS.
   De referentiefuncties geven de verhoudingen weer zoals deze door partijen voor NS zijn vastgesteld.
   In opdracht van partijen worden op verzoek van de ORBA toepasser door bedrijven functiebeschrijvingen geleverd met als doel referentiefuncties te waarderen. (werkgever neemt voor de functies waarvan de referentiefuncties zijn afgeleid een indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier)
5. Met het indelingsformulier worden functies door de NS-bedrijven ingedeeld. Met behulp van het indelingsformulier kunnen de in te delen functies in een rangorde worden geplaatst ten opzichte van geselecteerde referentiefuncties. Bij de toepassing van het indelingsformulier wordt een vergelijking gemaakt met referentiefunctie(s) op de kenmerken van ORBA. Aangegeven wordt of de in te delen functie zwaarder, gelijk of lichter is dan de referentiefunctie op deze hoofdkenmerken. Tevens wordt hierop een toelichting gegeven.
   Het bestand aan referentiefuncties wordt samengesteld door de ORBA-toepasser bij NS op grond van criteria als representativiteit, actualiteit en dekking.
6. Procedures worden door partijen vastgesteld. Deze verschillen per onderwerp en worden in de artikelen 7 en verder van deze bijlage beschreven.

6 Onderhoud van referentiefuncties

1. Voor de acceptatie en de herkenbaarheid is het van belang, dat de referentiefuncties waarmee wordt vergeleken aansluiten op de actualiteit. Omdat organisaties voortdurend in beweging zijn en daarmee functies regelmatig veranderen, is het noodzakelijk de referentiefuncties regelmatig te herzien. In deze bijlage staan procedures ten aanzien van bovengenoemd onderhoud.
2. Het bestand referentiefuncties wordt door partijen vastgesteld. De referentiefuncties zijn een afspiegeling van functies, die in de bedrijven voorkomen.
3. De representativiteit en actualiteit ervan wordt door de ORBA-toepasser bij NS, na overleg met de bedrijven, beoordeeld en door partijen vastgesteld.
4. De ondertekening van de functiebeschrijving vindt plaats door de leidinggevende en functievervuller of de Ondernemingsraad als het om een groepsfunctie gaat.
5. De ORBA-toepasser bij NS beoordeelt de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en is bevoegd om te wijzigen als dit door partijen voor het referentiemateriaal van belang wordt geacht.
6. Basis voor het waarderen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving van de referentiefunctie.
7. Referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-functiewaarderingsmethode gewaardeerd.
   Er wordt géén gebruik gemaakt van het indelingsformulier.
8. Een voorstel voor de waardering wordt opgesteld door een ORBA-toepasser bij NS.
9. De NS-brede afstemming omtrent de waardering vindt, met ondersteuning van de systeemhouder (AWVN), plaats in de afstemcommissie. In deze commissie hebben zitting ORBA-toepasser(s) en vertegenwoordigers van de systeemhouder (AWVN).
10. Periodiek, bij de update van het referentiemateriaal, vindt afstemming plaats met deskundigen van de vakorganisaties. De formele sanctionering vindt plaats in het overleg van partijen.

Beschrijven van functies

7 Beschrijven van individuele functies

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor de inhoud van de functie (voor "akkoord") en functievervuller tekent voor de juiste weergave van de inhoud van de functie (voor "gezien").
2. De Ondernemingsraad heeft inzage in de functiebeschrijvingen.
3. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is, tekent de Ondernemingsraad namens de functievervuller (voor "gezien").

8 Beschrijven van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. De Ondernemingsraad kan aan de bevoegde leidinggevende voorstellen om een groepsfunctie tot stand te laten komen, op te heffen of te wijzigen voorzover dit niet al op een hoger niveau is gedaan.
3. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
4. De procedure is dezelfde als bij het beschrijven van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.

9 Beschrijven van referentiefuncties

Deze functies moeten volgens het afgesproken functiebeschrijvingsmodel worden beschreven. Afhankelijk van de aard van de functie is de procedure beschreven in artikel 7 of artikel 8 van deze bijlage van toepassing. De ORBA-toepasser bij NS is bevoegd de functiebeschrijving ten behoeve van bruikbaarheid aan te passen. Werkgever en functievervuller tekenen niet voor deze aanpassing. Het heeft voor hen ook geen consequenties.

Indelen

10 Indelen van een functie

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast.
2. Basis voor het indelen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving.
3. Werkgever neemt de indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier.
4. Werkgever deelt de beslissing mee aan de functievervuller door middel van een ondertekende uitslagbrief en het bijgevoegde indelingsformulier. In de uitslagbrief wordt gewezen op de bezwarenregeling en de daarbij gestelde termijn.
5. Het vergelijkingsmateriaal (referentiemateriaal zoals vermeld op het indelingsformulier) is voor werknemer openbaar. Bedrijven regelen de toegankelijkheid.
6. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is en werkgever wenst deze functie in te delen, dan treedt de Ondernemingsraad in de bevoegdheid van de toekomstige functievervuller.

11 Verzoeken om een indelingsbeslissing

Een functievervuller kan om een indelingsbeslissing over de functie, waarop hij is benoemd, verzoeken. Werkgever honoreert binnen 6 maanden dit verzoek, tenzij er sprake is van herstructurering, waarbij met de Ondernemingsraad andere afspraken zijn gemaakt.

12 Indelen van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
3. De procedures van indelen en de bezwarenprocedure zijn dezelfde als bij het indelen van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.
4. Als een groepsfunctie niet is ingedeeld kan de Ondernemingsraad om een indelingsbeslissing verzoeken. Werkgever honoreert dit verzoek.

13 Indelen bij vervangingssituaties

1. De volgende vervangingssituaties doen zich voor:
   - uitvoerende functies, die uitsluitend bestaan uit het vervangen van andere functies;
   - uitvoerende functies met volgens rooster periodiek vervangen van andere functies.
2. Voor deze situaties moet een functiebeschrijving worden gemaakt.
   Onder "resultaatgebieden"en "kernactiviteiten" kan worden verwezen naar de functies die vervangen worden. In de overige rubrieken dient een benadering te worden gekozen die specifiek is voor de vervangingssituatie. Er kan sprake zijn van een individuele- of een groepsfunctie.
3. In het geval dat er naast de vervangingsfuncties ook sprake is van eigen taken kunnen deze worden toegevoegd aan de rubrieken "resultaatgebieden" en "kernactiviteiten". Er kan op de gebruikelijke wijze worden ingedeeld.
4. Functies met het waarnemen van leidinggevende functies, waarbij niet alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden overgaan: dit waarnemers- of plaatsvervangerschap is moeilijk definieerbaar.
   Bij de indeling wordt dit soort vervanging niet meegewogen.
5. Incidentele vervanging is niet voorzienbaar in een functie op te nemen en wordt bij de indeling niet meegewogen.

14 Procedure bij indelen van functies in het grensgebied

Als bij de toepassing van het indelingsformulier een uitkomst hoger dan functiegroep 59 zich voordoet, wordt de functie met het functiewaarderingssysteem van HayGroup ingedeeld.

Bijlage 7.1

Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures

Organisatie/functie matrix

Model waarmee van een afgeronde organisatorische eenheid de resultaten en functiebeschrijvingen van de organisatie en de functies in samenhang kernachtig worden vastgelegd. Op basis van de informatie worden door een indelingsadviseur indicaties over de functie zwaarte afgegeven in vergelijking tot referentiefuncties. Indicatie 'akkoord' bij werkgever en functievervuller: indicatie wordt omgezet in indelingsbeslissing. Bij niet 'akkoord' beschrijving en indeling via het indelingsformulier.

Functie raster

Per bedrijf wordt een raster opgesteld op basis van referentiefuncties. Horizontale ingang zijn de functiegroepen, verticale ingang zijn de werkterreinen/functiefamilies. Aldus kan het vak worden gekozen waar een in te delen functie het best past.
Vervolgens toepassing als hierboven.

Functiekarakteristieken

Binnen functiefamilies kunnen meerdere niveaus kernachtig worden gekarakteriseerd. Deze karakteristieken worden ontleend aan de bestaande referentiefuncties. De toepassing eveneens als hierboven.

12. Bijlage 8

HAY

Hay-methode voor 60 t/m 63

1. Indeling in de functiegroepen 60 t/m 63 vindt plaats volgens de Hay methode voor functie-evaluatie en profilering. Dit is een methode van Hay Management Consultants B.V.
2. De functiebeschrijving wordt in overleg met de functievervuller opgesteld.
3. De functiebeschrijving dient voor gezien getekend te worden door de functievervuller en voor akkoord door werkgever en wordt vervolgens geëvalueerd.
4. Er wordt daartoe een evaluatie commissie ingesteld waarin managers participeren.
5. Voor het omzetten van Hay scores naar de NS functiegroepen 60 t/m 63 geldt de volgende tabel:
   functiegroep 60 loopt van 360 t/m 435 Hay punten,
   functiegroep 61 loopt van 436 t/m 532 Hay punten,
   functiegroep 62 loopt van 533 t/m 652 Hay punten,
   functiegroep 63 loopt van 653 t/m 749 Hay punten.

12. Bijlage 9

Werkgelegenheidsgarantie

Alle werknemers die o.b.v. art 13 cao bij NS in dienst zijn op 11 december 2020 biedt NS een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2026.

NS levert een aantoonbare maximale inspanning om werknemers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- Er zal geen sprake van gedwongen ontslag zijn vanwege bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze werkgelegenheidsgarantie van 11 december 2020 tot 1 januari 2025.
- Conform Sociaal Plan worden werknemers waar nodig begeleid en opgeleid voor andere functies. De personele gevolgen van de beoogde organisatiewijzigingen waarbij sprake is van premobiliteit en/of boventalligheid worden opgevangen door de afspraken uit de cao NS en het Sociaal Plan. Op grond van de werkgelegenheidsgarantie loopt de boventalligheidsstermijn ook na het maximale aantal maanden door tot uiterlijk 1 januari 2025.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste werknemers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke werknemers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke werknemers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

12. Bijlage 10

Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Werknemers van NS hebben de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen tegen hun functiebeschrijving, functie-indeling of tegen de daartoe gevolgde procedure. Zij kunnen gebruik maken van de volgende bezwaar- en beroepsmogelijkheden op het gebied van functie-indeling.
Deze procedure kent een intern deel (de 'interne bezwaarprocedure') en een extern deel (de 'externe beroepsprocedure'). In de procedure worden de te ondernemen stappen, de betrokkenen en de in acht te nemen termijnen genoemd, alsmede de beloningsconsequenties in het geval de bezwaar- en beroepsprocedure leidt tot een hogere indeling.

NB: omdat bij NS ook het fenomeen 'groepsfunctie' voorkomt, waarbij de Ondernemingsraad de functiebeschrijving tekent in plaats van individuele werknemers, moet in deze bezwaar- en beroepsprocedure in het geval van een groepsfunctie 'werknemer(s)' worden vervangen door '(een vertegenwoordiging van de) ondernemingsraad'.

Interne bezwaarprocedure

1. Er kan individueel bezwaar worden aangetekend tegen:
   - de functiebeschrijving;
   - de daartoe gevolgde procedure.

NB: Het bezwaar kan ook een functie betreffen waarvan de werknemer vindt dat die voor werknemer inhoudelijk is gewijzigd. Bijvoorbeeld omdat er taken aan zijn toegevoegd, of omdat de functie eventueel is uitgebreid met rollen die een bepaalde werkinhoud kennen. Ook kan het een verandering in de (organisatorische) context van de functie betreffen. Een bezwaar kan alleen worden ingediend wanneer een verzoek tot aanpassing van de functiebeschrijving door werkgever is geweigerd.

2. Een bezwaar dient schriftelijk met datum en argumenten kenbaar te worden gemaakt bij de werkgever (direct-leidinggevende en HR).
3. De interne bezwaarprocedure heeft twee fasen: de overlegfase en de fase van behandeling van het interne bezwaar.
   3.1. In de overlegfase meldt de werknemer schriftelijk zijn bezwaar tegen de functiebeschrijving en/of de gevolgde procedure bij diens direct-leidinggevende en HR. De direct-leidinggevende geeft binnen 3 weken in een gesprek met de werknemer een toelichting op de functiebeschrijving (en/of de gevolgde procedure).
   3.2. Wanneer de werknemer ondanks de toelichting zijn bezwaar niet intrekt, dan schakelt de werknemer de interne bezwaarcommissie12 in. De kwestie wordt binnen 3 weken na het gesprek met de direct-leidinggevende (3.1) schriftelijk aangemeld bij de interne bezwaarcommissie . De commissie stuurt een ontvangstbevestiging naar de werknemer.
   De interne bezwaarcommissie richt zich in haar behandeling op de ingebrachte grond(en) van bezwaar: de gevolgde procedure bij het beschrijven van de functie en/of op de toegewezen functiebeschrijving. De commissie zal hierbij binnen 12 weken na ontvangst van het bezwaar in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld.

NB: De commissie houdt zich niet bezig met het beschrijven van de betreffende functie. Zij kan alleen adviseren om de functie opnieuw te laten beschrijven (zie punt 4).

4. De interne bezwaarcommissie brengt binnen 8 weken na de hoorzitting een advies uit aan de bedrijfsleiding. Dit advies kan inhouden:
   - het bezwaar wordt niet ontvankelijk verklaard omdat het bezwaar niet voldoet aan vormvereisten (termijnen, geen bezwaargrond genoemd) of omdat het bezwaar niets te maken heeft met functiebeschrijving;
   - het bezwaar wordt afgewezen omdat de commissie geen aanleiding ziet om de procedure opnieuw te laten doorlopen respectievelijk om de beschrijving van de functie opnieuw te bezien;
   - de functie van betrokken werknemer(s) moet opnieuw worden beschreven en daarna (opnieuw) ingedeeld;
   - Betrokken werknemer(s) wordt (worden) in kennis gesteld van het advies van de interne bezwaarcommissie.

5. De bedrijfsleiding besluit over het advies van de interne bezwaarcommissie. De bedrijfsleiding stelt de werknemer en de interne bezwaarcommissie binnen 4 weken na ontvangst van het advies schriftelijk op de hoogte van dit besluit. Indien de bedrijfsleiding afwijkt van het advies van de interne bezwaarcommissie, dan zal de bedrijfsleiding hiervoor inhoudelijke argumentatie aangeven.

De interne bezwaarprocedure is hiermee afgerond.

Externe beroepsprocedure voor bezwaren tegen de indeling

1. De werknemer die het niet eens is met het door de bedrijfsleiding genomen besluit kan binnen 6 weken na ontvangst van genoemd besluit bij HR beroep aantekenen tegen dit besluit. Dit beroep moet schriftelijk worden ingediend en voorzien van argumenten. Dit beroep kan uitsluitend betrekking hebben op de indeling van de functie! Dit beroep zal worden behandeld door een te vormen ad hoc beroepscommissie die bestaat uit één vertegenwoordiger van de systeemhouder van het betreffende functiewaarderingssysteem (i.c. AWVN i.g.v. ORBA, KornFerry i.g.v. Hay) en één functiewaarderingsdeskundige namens de vakbonden.
   De vertegenwoordiger van de systeemhouder zal niet eerder betrokken zijn geweest bij de indeling van de betreffende functie.
2. De externe beroepscommissie richt zich in haar behandeling uitsluitend op de juistheid van de indeling van de functie. De commissie zal hierbij binnen 6 weken na ontvangst van het beroep in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld. Zo nodig wordt de hoorzitting aangevuld met een kort bezoek aan de werkplek(ken) van de functie.
3. Vervolgens zal de beroepscommissie binnen 8 weken een indelingsuitspraak doen. De commissie rapporteert haar indelingsbeslissing schriftelijk binnen 8 weken na de hoorzitting aan de werknemer(s) en aan de onderneming (HR).
4. De indelingsuitspraak, mits unaniem, is bindend voor zowel werkgever als betrokken werknemer.

Arbeidsvoorwaardelijke consequenties

Bij een besluit dat leidt tot een hogere indeling van de functie moet de hogere indeling met bijbehorende beloning worden toegekend met terugwerkende kracht tot het moment waarop de werknemer zijn bezwaar intern heeft ingediend (in de overlegfase 3.1). Of, wanneer sprake is van invoering van een nieuw systeem van functiewaardering/-indeling of van (grootschalige) actualisatie van het bestaande systeem, tot het afgesproken moment van implementatie.
N.B.: De indelingsconsequentie van een externe beroepszaak geldt overigens voor alle werknemers in die functie, ongeacht of ze wel of niet bezwaar hebben aangetekend!

2 De interne bezwaarcommissie bestaat uit 3 leden en is paritair samengesteld: de helft van de leden is aangewezen door de werkgever en de helft door de ondernemingsraad of vakbonden. Beide delegaties wijzen samen een voorzitter aan. Tevens worden plaatsvervangende leden aangewezen, die optreden wanneer de vaste leden verhinderd zijn dan wel (te) direct betrokken bij de interne bezwaarkwestie. Voor de commissie is een reglement opgesteld waarin e.e.a. is geregeld (samenstelling, taken, werkwijze, termijnen, mogelijke adviezen, status adviezen).

12. Bijlage 11

Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) valt, geldt de regeling die is opgenomen in deze bijlage.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt in deze paragraaf verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem gangbare arbeid te verrichten heeft recht op een re-integratietoelage (RIT). De RIT bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang ziekte) en het nieuwe inkomen. Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen op de dag voor aanvang ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de NS-salarisontwikkeling. Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met de uitkeringen op grond van de WAO en de pensioenregeling.
2. Op werknemer rust de plicht de RIT zo klein mogelijk te houden. Dat betekent dat werknemer de plicht heeft om zijn mogelijkheden tot werk binnen de Sociale Eenheid NS zo maximaal mogelijk aan te wenden en zo mogelijk dient te vergroten.
3. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer van wie het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem gangbare arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.
   De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WW-fase, verminderd met 70% van het dagloon WW en/of WAO over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.
4. De in lid 1 bedoelde re-integratietoelage wordt toegekend mits door werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie is voldaan en werknemer alle benodigde inspanningen heeft verricht om een WAO-uitkering te verkrijgen.

4 Informatieplicht, neveninkomsten en sancties

1. Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WAO.
2. Werkgever is niet tot de in artikel 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht indien het UWV gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in de WAO, Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Toeslagenwet (TW).

5 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever is niet tot de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingend rechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
2. Werkgever zal echter de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert.
3. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

12. Bijlage 12

Gezond en gemotiveerd werken

Flexpools voor niet-roostergebonden werknemers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de werknemers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).
NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.
Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

Leergang VONK

NS heeft samen met de vakbonden in het kader van cao NS 2017–2020 een leergang Sociale Innovatie ontwikkeld specifiek gericht op NS; VONK. De leergang heeft tot doel de kennis van werknemers (kaderleden, middenkader, medezeggenschap en geïnteresseerden) over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. NS en de vakbonden doen dit gezamenlijk om zo de meerwaarde en het effect van de leergang binnen de organisatie te versterken. Een gezamenlijke leergang Sociale Innovatie is een mooie aanvulling om focus aan te brengen in de uitvoering van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. De leergang VONK is georganiseerd gedurende de looptijd van de cao 2017–2020 en 2020–2022 en vindt tijdens de looptijd van de cao 2022–2023 nogmaals plaats.

Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties

Een deel van de werknemers van NS krijgt te maken met mantelzorg. NS vindt het belangrijk dat ook deze werknemers voldoende gesteund worden door hun omgeving. Gelukkig is de ervaring dat leidinggevenden en collega's in die situatie vaak begrip voor elkaar hebben. Het is echter wel heel belangrijk aandacht te houden voor dit onderwerp.
Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao 2017–2020 opnieuw aandacht te besteden aan mantelzorg door:

- De campagne mantelzorg te herhalen en het onderwerp onder de aandacht te brengen ook bij de leidinggevenden;
- Informatie over verlof en ondersteuning overzichtelijk aan werknemers aan te bieden en onder de aandacht te brengen van de leidinggevenden.

In de cao 2022-2023 is het volgende afgesproken:

Mantelzorg
Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd. NS vindt het belangrijk dat werknemers die mantelzorg verlenen voldoende gesteund worden door hun omgeving. NS stimuleert werknemers die mantelzorg verlenen om dit te bespreken met hun leidinggevende en hier afspraken over te maken.

Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijkheden om:
- de hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- het gesprek aan te gaan hoe de medewerker diensten zo kan regelen dat deze medewerker ook kan mantelzorgen;
- verlof op te nemen, denk aan de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (kort- of langdurend zorgverlof);
- afspraken te maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

Rouw
NS vindt het belangrijk om de medewerker die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van werknemer.

12. Bijlage 13a

CAO akkoord 2020 – 2022

NS en vakorganisaties hebben in 2019 en 2020 overleg gevoerd over een nieuwe NS CAO. Onder moeilijke omstandigheden, gehinderd door Corona. Op 17 februari 2021 is door NS en vakorganisaties een cao-akkoord bereikt.
De kern van het cao-akkoord omvat:
- een verhoging van de lonen met 4,0% en een eenmalige vergoeding van € 200 netto;
- een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2025;
- een goed sociaal plan;
- de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan.

1 Looptijd en beloning

1 Looptijd

De CAO NS heeft een looptijd van 1 april 2020 tot 1 juli 2022

1.1 Beloning

Beloning (primair)
- Per 1 april 2020 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,2%.
- Per 1 april 2021 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,6%.
- Per 1 januari 2022 worden de CAO-lonen verhoogd met 1.2%.

Beloning (secundair)
- Per 1 april 2020 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,2%.
- Per 1 april 2021 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,6%.
- Per 1 januari 2022 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,2%.

Voor de zogenaamde 1 april vergoedingen geldt het gebruikelijke aparte regime.[3]

Eenmalige vergoeding

Alle medewerkers die op 1 januari 2021 in dienst zijn van NS, ontvangen in april 2021 een eenmalige vergoeding van € 200 netto. De vergoeding wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

2 Pensioen

2.1 De pensioenpremie voor 2021 bedraagt 24,0%.

3 Eerder met pensioen

Er wordt een tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) ingevoerd, die voor alle medewerkers vervroegd pensioen tot maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd flexibel mogelijk maakt. Uitgangspunten voor deze regeling zijn:
- De uitkering bedraagt € 22.164 bruto per medewerker en is flexibel te verdelen over de gekozen periode van maximaal drie tot minimaal één jaar voor AOW-datum;
- Bij deelname binnen één jaar voor AOW datum, wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden tot aan AOW datum x € 22.164 toegekend;
- De regeling staat open voor medewerkers die nu in dienst zijn en vóór 1 januari 2028 de AOW-datum bereiken;
- In overleg zal worden bepaald wat de termijn van aanvraag is;
- De regeling loopt tot 1 januari 2025;
- Medewerkers gaan bij de start van de deelname aan de regeling uit dienst;
- De ingangsdatum is de datum waarop het operationeel mogelijk is (kan per functiegroep verschillen), en uiterlijk 1 juli 2022;
- Binnen de operationele haalbaarheid zal NS zich maximaal inspannen om alle medewerkers die dat willen deel te laten nemen. Na voorlichting aan medewerkers over de regeling zal NS een inventarisatie maken van de medewerkers die willen deelnemen (incl. startdatum) en de operationele maakbaarheid beoordelen.
- Voor NS is de operationele maakbaarheid van cruciaal belang. Als alle deelnemers die in aanmerking komen direct gebruik zouden maken van de RVU, is er te weinig capaciteit om de dienstregeling te blijven rijden. Dit omdat de doorlooptijd van opleidingen van vooral machinisten, HC's en monteurs tijd vraagt en vervanging van vertrekkende medewerkers dan te lang duurt. De operationele haalbaarheid van de uitstroom door de RVU moet NS daarom per functiegroep en locatie beoordelen.
- Indien er voor bepaalde functiegroepen en locaties meer aanmeldingen zijn dan operationeel haalbaar is, dan zal NS zich tot het uiterste inspannen om hier oplossingen voor te vinden. Bijvoorbeeld door WTV te laten verkopen en buffers in de personeelsplanning te benutten.
- Indien het operationeel toch niet haalbaar is om alle aanmeldingen voor 1 juli 2022 te honoreren zal NS de betreffende medewerkers hierover informeren en de volgende keuzes voorleggen:
  - Deeltijd RVU
  - Later met RVU tegen een vergoeding
  - Met RVU op de door de medewerker gewenste datum

3 *Deze vergoedingen lopen niet mee met de reguliere loonsverhogingen, maar worden jaarlijks per 1 april geïndexeerd op basis van het prijsindexcijfer van het CBS.*

- Indien het na aanbieding van bovenstaande keuzes voor specifieke groepen nog steeds niet haalbaar is om alle aanmeldingen op de gewenste ingangsdata voor 1 juli 2022 te honoreren, zal op basis van objectieve criteria worden bepaald welke aanmeldingen worden gehonoreerd. Deze criteria zijn in ieder geval de leeftijd van de medewerker en het aantal dienstjaren, en worden nader uitgewerkt in samenspraak met de bonden. Medewerkers die niet met RVU kunnen op de gewenste datum, ontvangen daarvoor een compensatie zoals beschreven onder het kopje "Later met RVU tegen een vergoeding".

Ad 1) Deeltijd RVU
NS biedt de mogelijkheid aan voor tijdelijk deeltijdpensioen in combinatie met deeltijd RVU tot het moment waarop het operationeel wel mogelijk is om volledig gebruik te maken van de RVU regeling. Deze regeling is tijdelijk (tot uiterlijk 1-7-2022). Indien een medewerker gebruik maakt van deze mogelijkheid tot deeltijdpensioen dan wordt het contract aangepast naar 20 uur of 28 uur en behoudt een medewerker zijn of haar volledige pensioenopbouw.

Ad 2) Later met RVU tegen een vergoeding
Indien een medewerker niet op het gewenste moment met RVU kan maar pas op een later moment, zal NS aangeven wat het eerst mogelijke moment is waarop deze medewerker wel met RVU kan, met als uiterste ingangsdatum 1 juli 2022. Deze medewerker ontvangt ter compensatie een vergoeding van bruto €500,– per maand (naar rato deeltijd) gedurende de maanden tussen het moment dat de medewerker met RVU wilde gaan en het moment waarop dat wel kan.

- Verwachting is dat vanaf 1 mei 2021 de eerste deelnemers uit dienst kunnen treden. Om dat mogelijk te maken zal NS zo snel mogelijk een inventarisatie starten onder potentiële deelnemers.
- Onder voorbehoud van goedkeuring wetgeving pensioenakkoord.

4 Sociaal Plan

4.1 NS en de vakorganisaties verlengen het Sociaal Plan tot 1 januari 2025.

4.2 In aanvulling op het Sociaal plan gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS gedurende deze looptijd de volgende standaard afspraken:
a. Regeling reistijdcompensatie
b. Plaatsmakersregeling
c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan
d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan inzake Verplichting aanvaarden passend werk

De mogelijkheid in artikel 9 Sociaal Plan om decentraal afspraken te maken over een reistijdcompensatie bij standplaatswijziging, wordt hiermee geschrapt.
Deze afspraken zijn ook van toepassing op organisatiewijzigingen waarvoor op de datum van dit onderhandelingsresultaat een adviesaanvraag is ingediend en nog geen ondernemersbesluit is genomen.

a. Regeling reistijdcompensatie

4.3 Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats die per trein bereikbaar is, wordt de extra reistijd volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd. De looptijd van deze reistijdcompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.

4.4 Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, wordt de extra reistijd met de auto volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd.
De reiskosten met de auto worden gecompenseerd met een vergoeding van €0,19 per km. Deze tegemoetkoming wordt onder toepassing van de geldende fiscale regels uitgekeerd. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de snelste route van het woonadres naar het adres van de nieuwe standplaats volgens de ANWB-routeplanner. De looptijd van de reistijd- en reiskostencompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.

4.5 Voor deze afspraak over reistijdcompensatie zal de fietsknop niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd.

b. Plaatsmakersregeling

4.6 Aan het Sociaal Plan van NS wordt de volgende plaatsmakersregeling toegevoegd. Een medewerker werkzaam in een verandergebied als bedoeld in het Sociaal Plan en die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen, ten gunste van een boventallige collega in een uitwisselbare functie[4]. Deze mogelijkheid staat open gedurende de eerste twee maanden van boventalligheid, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- De vergoeding die de plaatsmaker ontvangt, is gelijk aan de voor werknemer geldende ontslagvergoeding conform het Sociaal Plan.
- De boventallige medewerker, die door de plaatsmaker kan blijven, dient met de vervanging in te stemmen.
- De plaatsmaker is op het moment van beëindiging van het dienstverband niet arbeidsongeschikt.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
- De overige artikelen en faciliteiten uit het sociaal plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.
- Als er meer plaatsmakers zijn dan boventallige medewerkers, wordt over de plaatsmakers 'omgekeerd' afgespiegeld.
- Als er meer boventallige medewerkers zijn dan plaatsmakers wordt over de boventallige medewerkers 'omgekeerd' afgespiegeld.

c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan

4.7 Het Sociaal Plan kent in artikel 8 een regeling voor bezwaar en beroep. Aan deze regeling wordt een hardheidsclausule toegevoegd voor de situatie dat afspraken over de personele gevolgen in individuele gevallen onvoldoende tegemoetkomen aan een individuele situatie van een medewerker.
Op grond van deze hardheidsclausule kunnen medewerker en leidinggevende aanvullende afspraken maken, die ter toetsing worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Ook zonder aanvullende afspraken met leidinggevende, kan medewerker zijn situatie aan de begeleidingscommissie voorleggen.

d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan

4.8 De verplichting voor medewerkers van NS om passend werk binnen NS te aanvaarden, wordt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gewijzigd. Boventallige medewerkers van NS hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in het Sociaal plan artikel 4.

4.9 Uitgangspunt is dat boventallige medewerkers worden herplaatst binnen NS. Om die reden wordt de verplichting voor boventallige

4 *Uitwisselbare functie als bedoeld in de UWV uitvoeringsregels.*

medewerkers van NS om passend werk buiten NS te aanvaarden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan geschrapt.

5 Werkgelegenheidsgarantie

5.1 Onze huidige medewerkers hebben de basis gelegd voor het operationeel succes in 2019 en er voor gezorgd dat NS als vitale maatschappelijke functie in 2020 de reiziger kon blijven bedienen. Alle medewerkers die o.b.v. art 13 cao bij NS in dienst zijn op 11 december 2020 biedt NS een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2025.

5.2 NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden binnen NS te herplaatsen.
Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- Er zal geen sprake van gedwongen ontslag zijn vanwege bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze werkgelegenheidsgarantie van 11 december 2020 tot 1 januari 2025.
- Conform Sociaal Plan worden medewerkers waar nodig begeleid en opgeleid voor andere functies. De personele gevolgen van de beoogde organisatiewijzigingen waarbij sprake is van premobiliteit en/of boventalligheid worden opgevangen door de afspraken uit de cao NS en het Sociaal Plan. Op grond van de werkgelegenheidsgarantie loopt de boventalligheidstermijn ook na het maximale aantal maanden door tot uiterlijk 1 januari 2025.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste medewerkers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke medewerkers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke medewerkers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige medewerker of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

6 Vergoedingen

Maaltijdvergoeding Buitenland NS Internationaal voor Lunch

6.1 Medewerkers van NS Internationaal ontvangen een (maaltijd) vergoeding van €11 bruto voor maaltijden die genuttigd worden in een "sterpauze"[5] tussen 06.00–16.00 uur op een buitenlands station. Deze vergoeding is een tegemoetkoming voor het niet hebben van korting (pauzepas) op maaltijden in het buitenland.
Medewerkers van NS Internationaal hebben recht op de vergoeding voor zover niet reeds een maaltijdvergoeding wordt ontvangen voor de dienst of een overnachtingsvergoeding waarin een maaltijdvergoeding is opgenomen.
Voor maaltijden die genuttigd worden in een "sterpauze" tussen 16.00–6.00 uur op een buitenlands station, hebben medewerkers van NS recht op de maaltijdvergoeding van € 22,05 conform artikel 130 cao.
De uitzondering in art 113 cao 'maaltijdvergoeding' die geldt voor medewerkers van Internationaal vervalt hiermee. In plaats hiervan geldt artikel 113 algemeen, wanneer er een maaltijd onder de voorwaarden van art. 113 in het binnenland wordt gebruikt.

6.2 De vergoeding wordt conform het regime voor de 1 april vergoedingen in de cao geïndexeerd. NS zal in de cao de volgende definitie van de 1 april vergoedingen opnemen:
"Bij NS bestaat een aantal (kosten-)vergoedingen waarvan met vakbonden is afgesproken dat die jaarlijks worden aangepast met de CBS-prijsontwikkeling. Deze vergoedingen worden aangeduid als de 1 april vergoedingen. Vergoedingen die op deze wijze worden aangepast zijn:

- Reiskostenvergoeding artikel 71
- Overgangsregeling woonwerk verkeer artikel 84
- Maaltijdvergoedingen artikel 113 en 130
- Koffievergoeding artikel 131".

Vergoeding voor reizen dienst op een andere standplaats

6.3 Uitgangspunt bij te stellen diensten is dat een dienst aanvangt en eindigt op de eigen standplaats en dat dat ook is verwerkt op het dienstkaartje. Medewerker ontvangt een vergoeding in geld indien medewerker op verzoek van NS een nieuwe dienst verricht die niet vanaf de eigen standplaats aanvangt en waarbij de tijd van de nieuwe dienst inclusief de reistijd (van eigen standplaats naar andere standplaats en vice versa) langer is dan de oorspronkelijke dienst in het basisrooster op de eigen standplaats. Het accepteren van een nieuwe dienst met reistijd die langer is dan de oorspronkelijke dienst, vindt plaats op vrijwillige basis. Dit betekent dus dat een dergelijke dienst geweigerd kan worden.

6.4 Er zijn drie situaties mogelijk:

a) indien de dienstlengte van de andere dienst exclusief reistijd langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst mee in het weektotaal in plaats van de oorspronkelijke dienst. Medewerker ontvangt de reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.
b) indien de totale tijd van de andere dienst inclusief reistijd (gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats), gelijk of korter is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst inclusief reistijd mee in het weektotaal.
c) indien de dienstlengte van andere dienst korter is dan de onderliggende oorspronkelijke dienst, maar de totale tijd inclusief reistijd gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats, langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de oorspronkelijke onderliggende dienst mee in het weektotaal. Medewerker ontvangt de resterende reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.

Als medewerker vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd, dan ontvangt de medewerker een reiskostenvergoeding conform cao art 119a voor het reizen met de auto van €0,19 per km voor zover mogelijk fiscaal onbelast, of organiseert werkgever vervangend vervoer.
Deze vergoeding komt in de plaats van de huidige reistijdregeling van art 24 lid 3.

Verhoging vergoeding voor startende vroege diensten

6.5 De vergoeding in artikel 79 lid 1 en lid 4 cao voor startende vroege diensten (diensten die starten vóór 06.00 uur) wordt verhoogd met 5%.

Feestdagenregeling en parttimers

6.6 De parttime medewerker heeft – pro rato van zijn contracturen – recht op doorbetaling van loon van doordeweekse erkende feestdagen. Artikel 106 lid 3 cao is onverkort van toepassing op parttimers. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF.

6.7 De vergoedingen c.q. verhogingen zoals benoemd in dit hoofdstuk treden in werking per 1 april 2021, met uitzondering van de vergoeding voor startende vroege diensten die per 1 april 2020 wordt verhoogd en de regeling feestdagencompensatie voor parttimers die gaat gelden vanaf 1 januari 2021.

5 *"Sterpauze" is de door de werkgever in het rooster weer gegeven eetpauze in een dienst.*

Thuiswerkvergoeding
Thuiswerken is onderwerp van het gesprek met de medezeggenschap. Als de uitkomst hiervan is dat er een deel van de tijd op verzoek van NS structureel thuis gewerkt gaat worden, gaat NS met de vakorganisaties in gesprek over een eventuele vergoeding.

7 Overig

Aanvullend Geboorteverlof

7.1 In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt met ingang van 1 januari 2021 gedurende het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris doorbetaald en volledig pensioen opgebouwd. De salarisbetaling verloopt via NS. NS zorgt voor de afhandeling met het UWV.

Pilot Sociaal Financieel Vangnet

7.2 Per 1 juli 2021, met een looptijd van twee jaar, wordt gestart met de Pilot Sociaal Financieel Vangnet. Gedurende de looptijd van de Pilot kunnen maximaal 50 medewerkers per jaar gebruik maken van een Sociaal Financieel Vangnet, als aan de navolgende toelatingscriteria wordt voldaan;

- Er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid bij aanvraag en bij uitdiensttreding;
- Er is sprake van een schrijnende situatie, waarbij voor zowel medewerker als NS vaststaat dat de mogelijkheden voor het vinden van ander werk binnen NS zijn benut en een beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is geworden;
- Deelname van medewerker is vrijwillig.
- Na een jaar zal een evaluatie plaatsvinden.

7.3 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties kaders te ontwikkelen om te bepalen wanneer sprake is van een schrijnende situatie.

7.4 Bij toelating kan medewerker een keuze maken uit de volgende faciliteiten, welke zijn gebaseerd op het Sociaal Plan NS;

1. Eenmalige vergoeding bij ontslag;
   Indien de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn wordt beëindigd, heeft medewerker recht op de eenmalige vergoeding bij ontslag als bedoeld in artikel 4 Sociaal Plan NS of;
2. Compensatieregeling lager salaris;
   Indien een medewerker zijn arbeidsovereenkomst opzegt om een functie buiten NS te aanvaarden en deze nieuwe functie voldoet aan de definitie van passend werk buiten NS als bedoeld in artikel 4 Sociaal Plan NS, is NS bereid om als eenmalige bruto vergoeding bij ontslag het verschil in salaris gerekend over een periode van vijf jaar aan medewerker te betalen. Indien binnen de periode van vijf jaar medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, wordt de eenmalige vergoeding berekend over de periode tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.

Automatisch toekennen van Werktijdverkorting Oudere Werknemers artikel 105

7.5 Werkgever verstrekt met ingang van 1 april 2021 medewerker, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, automatisch een werktijdverkorting Oudere Werknemers per gewerkte dag.[6]

Ingangsdatum RO-regelingen Keuzeplan, Hoofdstuk 12 Bijlage 3

7.6 De ingangsdatum van de RO-61 en RO-63 wordt vanaf keuzejaar 2022 in overeenstemming gebracht met de ingangsdatum van RO-55, te weten de 1e van de kalendermaand volgend op de maand na bereiken van de desbetreffende leeftijd.

Gemaakte keuzes m.b.t. CO en CF in Keuzeplan, Hoofdstuk 12, Bijlage 3

7.7 Roostergebonden medewerkers kunnen op grond van artikel 30 Keuzeplan jaarlijks kiezen voor CO in tijd en op grond van artikel 31 voor verkoop van CF. Vanaf keuzejaar 2022 zullen de gemaakte keuzes m.b.t. CO en CF in het Keuzeplan vast blijven staan. Medewerkers krijgen dan eenmaal per jaar de mogelijkheid om hun keuze aan te passen. Als van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, blijft de keuze gelijk aan het voorafgaande keuzejaar.

Onderzoek uniforme Verlofspaarregeling

7.8 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties onderzoek te doen naar één gelijkluidende regeling voor verlofsparen, gebruikmakende van de fiscale mogelijkheden, die in de plaats treedt van de huidige verlofspaarregelingen. Doel van het onderzoek is de uitwerking van één regeling voor 'verlofsparen in tijd' tot maximaal 100 weken die aansluit bij de fiscale wetgeving per 2021, te gebruiken ten behoeve van:

- Volledig stoppen met werken voorafgaand aan pensionering;
- De opname van een sabbatical.
- NS en vakbonden gaan in het eerste kwartaal starten met het gezamenlijk onderzoek. De implementatiedatum van de regeling is 1 mei 2021. NS zal in aanloop op de uniforme Verlofspaarregeling terughoudend zijn met sturen op opnemen van verlof, zodat medewerkers voldoende mogelijkheid hebben om verlof via de nieuwe regeling te gaan sparen.

Onderzoek uniforme vergoeding voor opleiden, les of instructie geven aan collega's

7.9 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties de mogelijkheden te onderzoeken voor een uniforme regeling, waarmee medewerkers worden vergoed voor het opleiding, les of instructie geven aan collega's. NS en vakorganisaties zullen de uitkomsten van het onderzoek gezamenlijk bespreken. Naar aanleiding hiervan wordt gekeken of partijen aanleiding zien hierover verdere afspraken te maken in een volgende cao.

Onderzoek Rood weekend

7.10 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties de mogelijkheden te onderzoeken om door middel van logistieke maatregelen het aantal diensten dat loopt na zaterdag 00.00 uur te verlagen. Dit onderzoek wordt afgerond in het derde kwartaal van 2021.

7.11 Hierbij zal door NS en de vakorganisaties externe deskundige worden ingeschakeld. NS en de vakbonden zullen overleg voeren over welke externe deskundige wordt ingeschakeld en de opdrachtformulering aan deze externe deskundige, waarbij de rechten van de medezeggenschap van NS in acht zullen worden genomen.

Onderzoek Balans Generaties

7.12 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties onderzoek te doen naar de impact van het werken met verschillende generaties op de werkvloer.

Pilot Plan je eigen werk

7.13 De afspraak in Hoofdstuk 12 bijlage 13 inzake uitbreiding doelgroep PEW wordt gecontinueerd. Alvorens wordt bekeken of van voortzetting of uitbreiding sprake kan zijn, stelt NS voor om met de vakorganisaties de bestaande pilots te evalueren.

Bezwarencommissie functiewaardering

7.14 NS opent in 2021 een apart loket waar medewerkers terecht kunnen voor bezwaren tegen een beslissing over een functie-indeling: de bezwarencommissie Functiewaardering. Bij groepsfuncties kan de OR de individuele functievervuller/-groep medewerkers vertegenwoordigen bij deze bezwarencommissie.

6 *Dit betreft aanpassing van de algemene bepaling van artikel 105. De uitzonderingen blijven hiermee ongewijzigd.*

7.15 De bezwarencommissie wordt naast de onafhankelijk voorzitter samengesteld uit door partijen aangewezen deskundigen op dit gebied. Deze deskundigen behandelen in een roulatieschema deze klachten. De bezwarencommissie bestaat dan, naast de onafhankelijk voorzitter, uit:
- een HAY- of ORBA-deskundige van de systeemhouder aangewezen door de werkgever
- een functiewaarderingsdeskundige aangewezen door de vakorganisaties

7.16 Het advies van deze bezwarencommissie over een functie-indeling is bindend (art 7 lid 6 cao). Dit kan leiden tot arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen met terugwerkende kracht vanaf het moment van bezwaar.

7.17 De procedure voor dit aparte loket sluit zoveel mogelijk aan bij die van de klachtenregeling in de cao. Bijvoorbeeld voor wat betreft de toevoeging van een secretaris, ontvankelijkheid, termijnen et cetera.

Leergang Vonk

7.18 In het kader van cao NS 2017–2020 hebben NS en vakorganisaties Leergang Vonk georganiseerd. De leergang heeft tot doel de kennis over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. Gedurende de looptijd van deze cao wordt Leergang Vonk nogmaals georganiseerd.

Communicatie bij overstap naar H9 OGW

7.19 NS zal medewerkers, die een overstap willen maken van een functie die valt onder hoofdstuk 8 van de cao naar een functie die valt onder hoofdstuk 9 van de cao, vooraf informatie verstrekken en inzicht geven in wat deze stap betekent voor hun arbeidsvoorwaarden.

Communicatie Ombudspersoon Outputgerelateerd werken

7.20 NS zal medewerkers die onder Outputgerelateerd werken vallen actief informeren hoe men de ombudspersoon kan bereiken. NS zal ook de mogelijkheden onderzoeken om meer bekendheid te geven aan de ombudspersoon.

7.21 Daarnaast wordt voor de duur van één jaar ieder kwartaal een inloopspreekuur georganiseerd, afhankelijk van de omvang van de afdeling voor meer afdelingen tegelijkertijd. Na afloop van dit jaar evalueren NS en vakorganisaties of voorzetting van een inloopsspreekuur gewenst is.

Artikel 119a Reiskostenvergoeding

7.22 Om te bewerkstelligen dat medewerkers sneller na declaratie hun reiskosten ontvangen optimaliseren we het huidige proces. Daartoe wordt een centraal mailadres geopend, waar je je kunt melden als je te lang wacht op je declaratie.

Slotbepalingen

De voorgaande afspraken worden verwerkt in de cao-tekst en deze zal als nieuwe cao worden aangemeld bij het Ministerie SZW.
Aldus overeengekomen op 17 februari 2021, en ondertekend te Utrecht op 2 maart 2021.

FNV Spoor
Henri Janssen

VVMC
Wim Eilert

NS
Yolanda Verdonk

NS
Mathilde Reintjes

CNV Vakmensen
Ike Wiersinga

VHS Railprofessionals
Gezina ten Hove

NS
Bas Hendriks

13b. Bijlage 3 SAV tabellen

Per 1 april 2020

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
69	Toelage ander werk 52–56		€3,30
69	Toelage ander werk 57–58		€5,56
69	Toelage ander werk 59–60		€7,93
69	Toelage ander werk 61–63		€10,36
69	Toelage ander werk t/m sg 56	€3,31	
69	Toelage ander werk t/m sg 58	€5,57	
69	Toelage ander werk t/m sg 60	€7,93	
69	Toelage ander werk t/m sg 62	€10,36	
70	Geven van onderricht	€2,98	€2,98
79	Vroeg-laat vergoeding laag (laat)		€4,80
79	Vroeg-laat vergoeding hoog (vroeg)		€9,95
109	Onreg. bijslag hoog	€8,37	€8,37
109	Onreg. bijslag laag	€4,16	€4,16
109	Onreg. Bijslag NA	€10,10	€10,10
109	Onreg. Bijslag ZOF	€11,02	€11,02
109	Onreg. bijslag hoog 125%	€10,43	
109	Onreg. Bijslag NA 125%	€12,70	
109	Onreg. Bijslag ZOF 125%	€13,85	
109	Rouleringsbijslag NSR		€0,45
109	Rouleringsbijslag	€1,27	€1,27
110	CO toeslag (per 8 uren)		€210,00
111	Bereikbaarheid laag 50%		€9,05
111	Bereikbaarheid hoog 50%		€18,13
111	Bereikbaarheid laag 100%	€11,30	€18,10
111	Bereikbaarheid hoog 100%	€22,60	€36,26

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
112	Oproep laag		€10,58
112	Oproep hoog		€21,16
112	Opr. Laag z. bereikb.	€10,58	€10,58
112	Opr. Hoog z. bereikb.	€21,16	€21,16
112	Opr. Laag m. bereikb.	€31,71	€31,71
112	Opr. Hoog m. bereikb.	€63,46	€63,46
112	Oproep thuiswerk hoog	€28,14	€28,14
112	Oproep thuiswerk laag	€14,07	€14,07
114	Verg.intr.VT-aanspraak	€96,80	€96,80
114	Verg.intr.VT-aanspraken		€48,41
114	Verg.intr. VIVTA ZAZOFE	€96,80	
116	Toeslag overuren	€7,72	€7,21
117	Feestdagtoelage	€33,87	€33,87
123	Int/Flex vergoeding NSI		€12,96
123	Korte narust ICE		€12,96
126	Nachtdienst 50+ Int		€12,96
127	Overnachting vergoeding buitenland		€77,51
128	Verlengde narust Int		€12,96
132	Overnachtingsvergoeding		€35,02
134	Vergoeding gecertificeerd werk	€73,63	
135	Schoonmaken rijtuig		€4,01
135	Schoonmaken rijtuig	€4,01	
136	Vergoeding buitenland	€70,32	
138	Vaste onregelmatigheidsvergoeding	€990,75	

Per 1 april 2021

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
69	Toelage ander werk 52–56		€3,36
69	Toelage ander werk 57–58		€5,65
69	Toelage ander werk 59–60		€8,06
69	Toelage ander werk 61–63		€10,52
69	Toelage ander werk t/m sg 56	€3,36	
69	Toelage ander werk t/m sg 58	€5,66	
69	Toelage ander werk t/m sg 60	€8,06	
69	Toelage ander werk t/m sg 62	€10,53	
70	Geven van onderricht	€3,03	€3,03
79	Vroeg-laat vergoeding laag (laat)		€4,87
79	Vroeg-laat vergoeding hoog (vroeg)		€10,11
109	Onreg. bijslag hoog	€8,50	€8,50
109	Onreg. bijslag laag	€4,22	€4,22
109	Onreg. Bijslag NA	€10,26	€10,26
109	Onreg. Bijslag ZOF	€11,19	€11,19
109	Onreg. bijslag hoog 125%	€10,60	
109	Onreg. Bijslag NA 125%	€12,90	
109	Onreg. Bijslag ZOF 125%	€14,08	
109	Rouleringsbijslag NSR		€0,45
109	Rouleringsbijslag	€1,27	€1,27
110	CO toeslag (per 8 uren)		€210,00
111	Bereikbaarheid laag 50%		€9,20
111	Bereikbaarheid hoog 50%		€18,42
111	Bereikbaarheid laag 100%	€11,48	€18,39
111	Bereikbaarheid hoog 100%	€22,96	€36,84

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
112	Oproep laag		€10,75
112	Oproep hoog		€21,50
112	Opr. Laag z. bereikb.	€10,75	€10,75
112	Opr. Hoog z. bereikb.	€21,50	€21,50
112	Opr. Laag m. bereikb.	€32,22	€32,22
112	Opr. Hoog m. bereikb.	€64,47	€64,47
112	Oproep thuiswerk hoog	€28,59	€28,59
112	Oproep thuiswerk laag	€14,29	€14,29
114	Verg.intr.VT-aanspraak	€98,35	€98,35
114	Verg.intr.VT-aanspraken		€49,18
114	Verg.intr. VIVTA ZAZOFE	€98,35	
116	Toeslag overuren	€7,84	€7,33
117	Feestdagtoelage	€34,41	€34,41
123	Int/Flex vergoeding NSI		€13,16
123	Korte narust ICE		€13,16
126	Nachtdienst 50+ Int		€13,16
127	Overnachting vergoeding buitenland		€78,75
128	Verlengde narust Int		€13,16
132	Overnachtingsvergoeding		€35,58
134	Vergoeding gecertificeerd werk	€74,80	
135	Schoonmaken rijtuig		€4,07
135	Schoonmaken rijtuig	€4,07	
136	Vergoeding buitenland	€71,44	
138	Vaste onregelmatigheidsvergoeding	€1.006,31	

Per 1 januari 2022

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
69	Toelage ander werk 52–56		€3,40
69	Toelage ander werk 57–58		€5,72
69	Toelage ander werk 59–60		€8,15
69	Toelage ander werk 61–63		€10,65
69	Toelage ander werk t/m sg 56	€3,40	
69	Toelage ander werk t/m sg 58	€5,73	
69	Toelage ander werk t/m sg 60	€8,15	
69	Toelage ander werk t/m sg 62	€10,66	
70	Geven van onderricht	€3,06	€3,06
79	Vroeg-laat vergoeding laag (laat)		€4,93
79	Vroeg-laat vergoeding hoog (vroeg)		€10,23
109	Onreg. bijslag hoog	€8,61	€8,61
109	Onreg. bijslag laag	€4,27	€4,27
109	Onreg. Bijslag NA	€10,38	€10,38
109	Onreg. Bijslag ZOF	€11,33	€11,33
109	Onreg. bijslag hoog 125%	€10,73	
109	Onreg. Bijslag NA 125%	€13,06	
109	Onreg. Bijslag ZOF 125%	€14,24	
109	Rouleringsbijslag NSR		€0,45
109	Rouleringsbijslag	€1,27	€1,27
110	CO toeslag (per 8 uren)		€210,00
111	Bereikbaarheid laag 50%		€9,31
111	Bereikbaarheid hoog 50%		€18,64
111	Bereikbaarheid laag 100%	€11,62	€18,61
111	Bereikbaarheid hoog 100%	€23,23	€37,28

CAO-art.	CAO gebied	NedTrain	NSR/Int
112	Oproep laag		€10,88
112	Oproep hoog		€21,76
112	Opr. Laag z. bereikb.	€10,88	€10,88
112	Opr. Hoog z. bereikb.	€21,76	€21,76
112	Opr. Laag m. bereikb.	€32,61	€32,61
112	Opr. Hoog m. bereikb.	€65,24	€65,24
112	Oproep thuiswerk hoog	€28,93	€28,93
112	Oproep thuiswerk laag	€14,46	€14,46
114	Verg.intr.VT-aanspraak	€99,53	€99,53
114	Verg.intr.VT-aanspraken		€49,77
114	Verg.intr. VIVTA ZAZOFE	€99,53	
116	Toeslag overuren	€7,94	€7,41
117	Feestdagtoelage	€34,82	€34,82
123	Int/Flex vergoeding NSI		€13,32
123	Korte narust ICE		€13,32
126	Nachtdienst 50+ Int		€13,32
127	Overnachting vergoeding buitenland		€79,69
128	Verlengde narust Int		€13,32
132	Overnachtingsvergoeding		€36,01
134	Vergoeding gecertificeerd werk	€75,70	
135	Schoonmaken rijtuig		€4,12
135	Schoonmaken rijtuig	€4,12	
136	Vergoeding buitenland	€72,30	
138	Vaste onregelmatigheidsvergoeding	€1.018,17	

12. Bijlage 13b

Akkoord CAO NS 2022–2023

Inleiding

Het zijn bijzondere tijden voor NS en NS-collega's. NS'ers hielden Nederland bereikbaar tijdens de coronapandemie, maar werden daarna geconfronteerd met wegblijvende reizigers, veel zieke collega's en om hen heen openstaande vacatures. Door oplopende personeelstekorten steeg de werkdruk alleen maar verder. De werk-privé balans is daarmee te ver in het gedrang gekomen.
Niet alles wat we moeten aanpakken en wat nodig is om NS een goede werkgever te laten zijn, kan via de cao worden geregeld.
Er is veel meer nodig. De blijvende krapte op de arbeidsmarkt en de personeelstekorten, de vergrijzing, de zwaarte van het werk in de operatie: deze onderwerpen zijn te moeilijk voor makkelijke oplossingen en te groot om in korte tijd op te lossen. We zouden wel willen dat het zo makkelijk was, maar dat is het gewoonweg niet.
NS is op dit moment afhankelijk en kwetsbaar. Deze cao wordt afgesloten in een periode waarin NS noodgedwongen moet afschalen en we tegelijkertijd het vertrouwen van de reiziger en het vertrouwen in eigen huis moeten terugwinnen. We staan als trotse en betrokken NS-collega's samen voor een enorme uitdaging. Een uitdaging die we alleen met succes kunnen aangaan als ons eigen welzijn op orde is. Management, vakbonden en medezeggenschap zullen de handen langdurig ineen moeten slaan en samen toekomst bouwen. Ieder vanuit de eigen rol. Maar met een gezamenlijke agenda. Die agenda gaat over een gezonde toekomst voor ons bedrijf. En net zozeer over een gezonde toekomst voor de mensen die er werken.
Met deze cao zetten we daarin eerste stappen, wetende dat meer nodig is. We willen een bijdrage leveren aan het verbeteren van het welzijn van collega's en aan het bouwen van de toekomst van NS.
Onze toekomst.

1 Looptijd en beloning

1.1 Looptijd

De CAO NS 2022 heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot 1 januari 2024.

1.2 Beloning (primair)

De lonen worden als volgt verhoogd.

- Per 1 juli 2022 worden de CAO-lonen verhoogd met 5% met een bodem van 185 euro bruto. De bodem wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.

- Per 1 januari 2023 worden de CAO-lonen verhoogd met 3,45%.
- De volgende eenmalige uitkeringen worden – mede met het oog op de grote stijging van de energieprijzen – in 2022 en 2023 toegekend:
- In december 2022 keert NS een eenmalig bedrag van € 1000 bruto uit op fulltime basis. Deze wordt berekend naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in 2022. Ook medewerker die in december 2022 niet meer in dienst is, ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in 2022.
- In juli 2023 keert NS een eenmalig bedrag van € 1000 bruto uit op fulltime basis. Deze wordt berekend naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in de maanden januari tot en met juni 2023. Ook medewerker die in juli 2023 niet meer in dienst is, ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in de maanden januari tot en met juni 2023.

1.3 Inflatiecorrectie

De loonparagraaf is afgesproken in een situatie waarbij de verwachte inflatie (bron: CPB, raming augustus 2022, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) voor 2022 9,9% en voor 2023 4,3% is. Als de gerealiseerde inflatie in 2022 resp. 2023 (bron: CPB, maartcijfers 2023 resp. 2024, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) hoger uitvalt dan deze in augustus 2022 verwachte inflatie, dan keert NS aanvullend per kalenderjaar per 0,1% punt hogere gerealiseerde inflatie over 2022 en 2023 €50 bruto uit. Deze correctie wordt per jaar bepaald, waarbij 2022 meetelt voor de bepaling van de eventuele correctie over 2023 indien en voor zover de inflatie in 2022 hoger uitvalt . De uitkering is op fulltime basis en wordt betaald naar rato van werktijd en op basis van de diensttijd in het jaar waarop de correctie betrekking heeft. Uitbetaling vindt plaats in de maand maart, volgend op het betreffende jaar.

1.4 Beloning (secundair)

De SAV-tarieven worden als volgt verhoogd.

- Per 1 juli 2022 worden de SAV-tarieven verhoogd met 5%.
- Per 1 januari 2023 worden de SAV-tarieven verhoogd met 3,45%.

De vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten art. 111 lid 2 wordt per 1 juli 2022 – bovenop de verhoging met de reguliere cao-verhoging – verhoogd met 10%.

1.5 Minimum uurloon en leeftijdstrede

Per 1 juli 2022 wordt een minimumuurloon gehanteerd van € 14,00 bruto.
De leeftijdstredes komen te vervallen.

2 Pensioen en RVU

2.1 Pensioenopbouw

De komende jaren wordt de pensioenpremie stapsgewijs als volgt verhoogd:

- 1 januari 2023: 25,5%
- 1 januari 2024: 27,0%
- 1 januari 2025: 28,9%

Daarbij geldt dat de pensioenpremie in enig jaar maximaal de benodigde premie voor de fiscaal maximale opbouw in dat betreffende jaar is.
Indien het pensioenfonds Rail&OV al eerder dan per 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioencontract blijft in die jaren de hierboven genoemde pensioenpremie samen met de premies voor het ANW-hiaatpensioen (cao H 10 art 26.3) en het WIA-excedentpensioen (cao H 10 art 26. 4) de totaal beschikbare premie.
Met de nieuwe wetgeving over een gewijzigd pensioenstelsel is het belangrijk dat medewerkers hiervan op de hoogte worden gesteld. NS zal samen met het Pensioenfonds Rail & OV aandacht besteden aan begrijpelijke communicatie over het (gewijzigde) pensioenstelsel alsmede over algemene mogelijkheden tot aanvullende inkomensvoorzieningen.

2.2 Compensatie beëindiging 'Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid over zogenaamde WW-component'

Pensioenfonds Rail&OV heeft aangegeven bij medewerkers die een WGA-uitkering hebben en nog in dienst zijn, te stoppen met de uitvoering van pensioenopbouw voor het deel dat zij minder verdienen dan hun restverdiencapaciteit. NS en vakbonden hechten aan voortzetting hiervan en spreken af dat via de werkgever deze medewerkers ook over het deel dat zij minder verdienen dan hun restverdiencapaciteit pensioen opbouwen. De premie hiervan wordt betaald door de werkgever.

2.3 RVU

De huidige RVU-regeling wordt tot en met 31 december 2025 verlengd. Medewerkers die op of na 1-1-2023 uit dienst gaan op basis van de RVU, krijgen het dan geldende wettelijk maximale jaarbedrag uitgekeerd.

3 Werkgelegenheidsgarantie en Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie, zoals beschreven in het onderhandelingsresultaat 2020 – 2022, voor alle medewerkers die op basis van art. 13 cao bij NS in dienst zijn op 1 juli 2022 wordt verlengd tot 1 januari 2026.
De looptijd van het Sociaal Plan wordt verlengd met een jaar, te weten tot 1 januari 2026.

4 Gezond en gemotiveerd werken

4.1 Bevorderen mobiliteit

4.1.1 Terugkeergarantie Machinist, Hoofdconducteur, PLP, CW, T&S en medewerkers V&S

Medewerkers die in het kader van vrijwillige mobiliteit intern solliciteren op de functie van Machinist, Hoofdconducteur, PLP, CW, T&S en medewerker V&S hebben een terugkeergarantie voor de duur van 6 maanden, te rekenen vanaf de start in de nieuwe functie, of zolang de basisopleiding van de nieuwe functie duurt. Deze terugkeergarantie geldt eveneens als medewerker in een van de genoemde functies solliciteert op een andere functie binnen de organisatie.
De terugkeergarantie houdt in dat medewerker op zijn verzoek in deze periode wordt teruggeplaatst in de oude functie, op zijn voormalige standplaats (desnoods boven formatie). Indien de functie op de voormalige standplaats niet langer bestaat maar op andere standplaatsen nog wel, wordt werknemer op de dichtstbijzijnde standplaats geplaatst (desnoods boven formatie). Indien de functie geheel is opgeheven dan wordt werknemer geplaatst in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.
In geval van terugkeer behoudt werknemer zijn oorspronkelijke taakgroep en trede.

4.2 Mantelzorg en Rouw

Mantelzorg
Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd.
NS vindt het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen voldoende gesteund worden door hun omgeving.
NS stimuleert medewerkers die mantelzorg verlenen om dit te bespreken met hun leidinggevende en hier afspraken over te maken.

Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijkheden om:
- de hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- het gesprek aan te gaan hoe de medewerker diensten zo kan regelen dat deze medewerker ook kan mantelzorgen;
- verlof op te nemen, denk aan de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (kort- of langdurend zorgverlof);
- afspraken te maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

Rouw
NS vindt het belangrijk om de medewerker die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

4.3 Output Gerelateerd Werken (aanpassing hoofdstuk 8 en 9 cao NS)
In de manier van werken in kantoorfuncties is de afgelopen jaren veel veranderd. Het gesprek tussen werknemer en manager waarin zij met elkaar afspraken maken over welke resultaten worden behaald en onder welke voorwaarden en omstandigheden is leidend geworden. Werknemer heeft de ruimte om op basis van eigen vakmanschap invulling te geven aan het werk om de gevraagde output te leveren. Technologische ontwikkelingen hebben gezorgd voor keuzevrijheid ten aanzien van de plek waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Covid heeft er in de afgelopen twee jaar voor gezorgd dat van hybride werken een extra vlucht heeft genomen.
NS hecht grote waarde aan deze moderne manier van werken omdat dit professionals in staat stelt het beste uit zichzelf te halen, de balans tussen werk en privé kan verbeteren en dit ruimte geeft voor een goede afstemming tussen de individuele belangen van de medewerker en de bedrijfsdoelen. Dit alles op basis van vertrouwen en wederkerigheid. Deze manier van werken zal in de toekomst dan ook worden voortgezet en van management zal blijvend worden gevraagd om in gesprek met individuele werknemers tot goede werkafspraken te komen.

Bij NS is er in 2019 voor gekozen om het 'outputgerelateerd werken' te combineren met de invoering van een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket vastgelegd in hoofdstuk 9. Partijen constateren dat dit aparte arbeidsvoorwaardenpakket tot veel discussie leidt en daarmee een ongewenste uitwerking heeft en spreken daarom met elkaar af het arbeidsvoorwaardenpakket in hoofdstuk 9 met ingang van 01-01-2023 af te schaffen. Alle medewerkers vallen vanaf die datum onder hetzelfde arbeidsvoorwaardenregime (inclusief hoofdstuk 8).

Voor medewerkers die op 31-12-2022 vallen onder hoofdstuk 9 geldt dat zij hun verlofuren op basis van hoofdstuk 9 (inclusief het persoonlijk budget) behouden totdat zij de leeftijd bereiken waarop zij onder hoofdstuk 8 aanspraak maken op het gelijke aantal verlofuren.

4.4 Deeltijdregeling voor pensioen (hoofdstuk 12, bijlage 3, art. 32 en art. 33)
De deeltijdregeling voor pensioen wordt structureel opgenomen in de CAO. Hoofdstuk 12 bijlage 3 artikel 32 lid 9 en artikel 33 lid 9 komen hiermee te vervallen.

4.5 Leergang Vonk
Op basis van een afspraak in het cao-akkoord 2020–2022 hebben NS en vakbonden Leergang Vonk georganiseerd.
De leergang heeft tot doel de kennis over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. Gedurende de looptijd van deze cao wordt Leergang Vonk nogmaals georganiseerd.

5 Arbeids- & rusttijden en verlof

5.1 Gegarandeerd snipperverlof (aanpassing art. 37 cao NS)
Elke medewerker krijgt met ingang van 1 januari 2023 het recht om gegarandeerd 2 (snipper)verlofdagen per jaar op te nemen. Het verlof kan niet aaneengesloten worden opgenomen en dient minstens 6 weken van tevoren worden aangevraagd.
Directie en de Ondernemingsraden van de diverse bedrijfsonderdelen maken afspraken welke dagen hiervan worden uitgesloten (bijv. landelijke evenementen). Het verlof kan in ieder geval niet worden verleend op feestdagen.
Deze regeling wordt door partijen na 6 maanden geëvalueerd waarbij onder andere wordt bekeken of de aanvraagperiode kan worden verkort.

5.2 Sabbatical
In het kader van de beoogde verlofspaarregeling zoals opgenomen in het cao-akkoord 2020–2022 komt er een mogelijkheid een sabbatical op te nemen in een door medewerker gekozen periode.

Sabbatical buiten zomerperiode
De periode van een sabbatical bedraagt minimaal 6 weken. Indien het gekozen tijdstip van de sabbatical in de periode oktober tot en met mei ligt is een sabbatical gegarandeerd. Medewerker vraagt dit minimaal 12 maanden aan voor de gekozen periode.

Sabbatical in de zomerperiode
Indien de gekozen periode van een sabbatical in juni tot en met september ligt, willigt NS een verzoek om een sabbatical in als de bezetting dat toelaat. Medewerker vraagt sabbatical uiterlijk in september van het voorgaande jaar aan. Uiterlijk in december vindt terugkoppeling plaats.

De verlofspaarregeling treedt in 2023 in werking.

5.3 Vrijwillige 40-urige werkweek voor bepaalde functiegroepen (aanpassing art. 21 cao NS)
Medewerkers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunende diensten bij Instandhouding kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van 40 uur. Monteurs die in een 2-2-2-4 rooster werken zijn hiervan uitgezonderd. Een contractuele arbeidsduur van 36 uur blijft de standaard voor een voltijds dienstverband. De mogelijkheid om als nieuwe medewerker van NS te kiezen voor een contractuele arbeidsduur van 36 uur of minder blijft dus bestaan.
Voor de extra contracturen in genoemde functiegroepen boven 36 ontvangt de medewerker een bonus van 25% op het uurloon. Medewerkers kunnen gebruikmaken van deze regeling vanaf 1 januari 2023 tot het einde van de looptijd van deze cao 1 januari 2024. Medewerkers die gedurende de looptijd van de cao gekozen hebben voor een 40-urig contract, behouden hun 40-urig contract inclusief bonus zolang de medewerkers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn. Een medewerker kan er uiteraard altijd voor kiezen om zijn contract weer om te zetten naar een 36-urig contract of een contract met minder uren.

5.4 Reistijdcompensatie reizen naar opleidingen (aanpassing art. 107a cao NS)
De reistijd van reizen naar verplichte opleidingen wordt volledig gecompenseerd. De reistijdcompensatie wordt tegen uurloon uitbetaald en telt niet mee in het weektotaal.

Voor het berekenen van de reistijd voor de heenreis:
- geldt als begintijd het tijdstip van vertrek van de standplaats van medewerker.
- als einde van de reistijd geldt de aanvangstijd van de opleiding.

Voor het berekenen van de reistijd voor de terugreis:
- als begintijd geldt de eindtijd van de opleiding.
- als einde van de reistijd geldt de aankomst op de standplaats van de medewerker.

Voor het berekenen van de reistijd wordt de Reisplanner van NS gebruikt.

5.5 Rood weekend (aanpassing art. 102 en 119 cao NS)

Voor medewerkers die recht hebben op een 3-wekelijks vrij weekend (rood weekend) gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
- Als medewerker gevraagd wordt om op een zaterdag in het rode weekend te werken, dan bestaat recht op een vergoeding ter hoogte van 10 maal het bruto uurloon.
- De huidige vergoeding voor het werken op de zondag in het rode weekend (rode zondag) wordt aangepast naar 10 maal het bruto uurloon. Bij het werken op de rode zondag vervalt het recht op de rode zondag. In plaats daarvan krijgt medewerker een rustdag terug.
- De nawerking van de cao-bepalingen over dit onderwerp uit eerdere cao's komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepalingen.

5.6 Recht op compensatie bij ziekte (aanpassing art. 110, 115. 106 en 116)

CO/MT/CF/OT-dagen komen niet te vervallen bij ziekte en kunnen later opgenomen worden.

De volgende wijzigingen worden in de cao tekst doorgevoerd:
Artikel 110 COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID
Toegevoegd wordt lid 5:
De CO-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)
Toegevoegd wordt lid 5:
De overuren in tijd worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

106 FEESTDAGENREGELING
Toegevoegd aan lid 4 wordt:
Een CF-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

116 OVERURUREN (VERGOEDING IN GELD)
Toevoegen aan lid 4 wordt:
Meergewerkte uren worden vergoed tegen het uurloon (vermeerderd met een percentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof). Indien mogelijk kan werkgever de meergewerkte uren in tijd compenseren.
De meergewerkte uren worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

5.7 Onbereikbaarheid

NS erkent het belang van ongestoorde vrije tijd van de medewerker. Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is van belang om vitaal te blijven. Werkgever respecteert de privé tijd van de medewerker. Een medewerker heeft het recht buiten het werk niet bereikbaar te zijn.
Voor medewerkers die tijd- & plaatsonafhankelijk werken geldt dat werkgever en medewerker onderling afspraken maken over het tijdsvak van bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de medewerker. Voor medewerker die in een rooster werkt geldt dat de medewerker buiten diensttijden uit het vastgestelde weekrooster het recht heeft niet bereikbaar te zijn.

5.8 Werken in het nacht en in het weekend

Werken in de nacht
Het werken in de nacht legt zware druk op collega's. De hersteltijd neemt bovendien toe met het ouder worden. Voor de vitaliteit van collega's vindt NS het belangrijk om werken in de nacht zoveel mogelijk te beperken. Anderzijds is NS een 24 uurs bedrijf, dus kan NS niet zonder werken in de nacht.
NS stelt zich tot doel het aantal nachtdiensten zoveel mogelijk te beperken door middel van concrete initiatieven gedurende de looptijd van de cao om het werk uit de nacht te halen daar waar dat kan.

Voldoende capaciteit en een evenwichtige leeftijdsverdeling zijn voorwaardelijk om ouderen vaker de mogelijkheid te bieden om vrijgesteld te worden van nachtdiensten. NS zet de komende jaren in op voldoende capaciteit en de werving van jongeren om werken in de nacht eerlijk te kunnen verdelen en regelingen voor vrijstelling te verruimen. Daar waar dit nog niet of onvoldoende mogelijk is, biedt NS collega's de mogelijkheid om door te stromen naar alternatief werk waarvan nachtdiensten geen deel uitmaken.

Verminderen werken in het weekend
Onregelmatigheid legt grote druk op ook het sociale leven van collega's. Onder meer het werken in de weekenden betekent in de praktijk het missen van belangrijke momenten met familie en anderen.
NS zet de komende jaren in op voldoende capaciteit en de werving van weekendpoolers teneinde het aantal rode weekenden uit te breiden. NS wil eind 2023 (dienstregeling 2024) het aantal rode weekenden verhogen van 17 naar 20 als eerste stap daarin.

6 Beloning secundair - Vergoedingen

6.1 Doorwerkbonus

Medewerkers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunende diensten bij Instandhouding maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus.
- De doorwerkbonus bedraagt € 250,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus is niet pensioengevend.
- Medewerkers uit de genoemde functiegroepen maken aanspraak op de doorwerkbonus met ingang van de kalendermaand dat de medewerker de 64-jarige leeftijd bereikt.
- Vanaf de maand dat medewerkers de AOW-leeftijd bereiken, bedraagt de bonus € 700,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus wordt vanaf 1 januari 2023 tot de einddatum van de cao toegekend aan medewerkers die in genoemde functiegroepen de 64-jarige leeftijd bereiken. De regeling komt te vervallen per het einde van de looptijd van deze cao, 1 januari 2024. Medewerkers die tot 1 januari 2024 een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang de medewerkers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.

6.2 Thuiswerkvergoeding
Per 1 januari 2023 ontvangen medewerkers die op een dag volledig thuiswerken hiervoor een thuiswerkvergoeding van € 2,– netto per dag. Declaratie van deze vergoeding gebeurt via NS Go of een andere door de werkgever voorgeschreven manier.

6.3 Bevordering (aanpassing artikel 58 cao NS)
Artikel 58 cao zorgt onbedoeld voor ongelijkheid in de toepassing van de bevordering per 1 januari en de overige maanden, wanneer de medewerker laag in zijn huidige salarisgroep zit of wanneer hij op het maximum van de salarisgroep zit. De onbedoelde ongelijkheid wordt opgeheven door aanpassing van artikel 58.

Huidige tekst art 58
Samenloop bevorderen en (trede)verhogen
Bij bevordering per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats

Aangepast tekstvoorstel art. 58
Samenloop bevorderen en (trede)verhogen
Bij bevordering per 1 januari vindt eerst de overgang naar de hogere salarisgroep plaats en vervolgens wordt een (trede) verhoging toegekend.

6.4 Reiskostenvergoeding
De regeling voor vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer zodanig te wijzigen dat de hoogte van onbelaste reiskostenvergoeding per kilometer gebaseerd is op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling. De franchise blijft ongewijzigd.

6.5 Flexibele uitbetaling vakantiegeld
De medewerker krijgt vanaf maart 2023 de mogelijkheid om de maand van uitbetaling van het vakantiegeld zelf te bepalen.

6.6 Les of instructie geven (aanpassing art. 70 cao NS)
De vergoeding voor het geven van les of instructie wordt uitgebreid voor wanneer de medewerker op verzoek van werkgever les, begeleiding of instructie geeft binnen het eigen vakgebied. De vergoeding voor begeleiding is van toepassing wanneer dit begeleiden gebeurt in het kader van een verplichte opleiding. Deze uitgebreide vergoeding geldt niet voor het inwerken of het meelopen van collega's. Inwerken van een collega langer dan 2 weken wordt beschouwd als begeleiding.

De medewerker die les of instructie geeft zoals bedoeld in art. 70 cao NS en die daardoor een verschoven dienst heeft waardoor een SAV-vergoeding wordt misgelopen, wordt hiervoor met een SAV-vergoeding gecompenseerd.

6.7 Bereikbaarheidsdienst (aanpassing art. 112 cao NS)
NS kent veel verschillende type bereikbaarheidsdiensten in de bedrijfsonderdelen met 1e en 2e niveaus, wisselende lengtes en duur en verschillende frequenties in oproepen. NS wil inventariseren hoe de diverse bereikbaarheidsdiensten nu zijn ingericht en wat zij daarin vraagt van haar medewerkers. De uitkomsten en mogelijk gewenste aanpassingen worden besproken tussen sociale partners.

Naast deze inventarisatie wordt de vergoeding voor de bereikbaarheidsdiensten als volgt aangepast:
- voor NS Reizigers en NedTrain zal het maximum van twee oproepvergoedingen die per dienst worden vergoed, als de oproep thuis wordt afgehandeld, komen te vervallen. Voor iedere oproep ontvangt de medewerker een vergoeding.

6.8 Vergoeding persoonlijke schade
Als de werknemer schade heeft opgelopen aan persoonlijke hulpmiddelen of er sprake is van diefstal van persoonlijke hulpmiddelen tijdens arbeidstijd, wordt de nieuwwaarde hiervan geheel vergoed als de geleden schade of diefstal zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en de geleden schade of diefstal niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid

6.9 Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing
De vrijwillige overstap van medewerkers die intern solliciteren op een functie ingedeeld in een lagere salarisschaal wordt aantrekkelijker gemaakt. Het verschil in salaris (hiermee wordt bedoeld maandbezoldiging) tussen de laatste en nieuwe salarisgroep wordt in een periode van 18 maanden afgebouwd in drie gelijke delen.
- De eerste periode van zes maanden ontvangt medewerker volledig het salaris van de salarisgroep behorende bij diens laatste functie.
- De tweede periode van zes maanden ontvangt medewerker 2/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.
- De derde periode van zes maanden ontvangt medewerker 1/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.

7 Inclusieve cao
NS hecht er aan een inclusieve werkgever te zijn waar iedereen zichzelf mag zijn. Moderne gezinssamenstellingen zullen verder worden gelijkgesteld aan traditionele gezinssamenstellingen. Hiertoe worden de navolgende afspraken in de cao NS opgenomen.

7.1 Aanvullend adoptieverlof
Adoptieverlof wordt gelijkgesteld aan het bevallingsverlof voor één van de ouders. Dit betekent dat deze ouder een aanvulling van 4 weken adoptieverlof krijgt, zodat een verlofrecht van in totaal 10 weken ontstaat.

7.2 Aanvullend geboorteverlof
Indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder van het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt aangevuld tot in totaal 10 weken voor een van beide ouders van het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder(s) wordt het aangevuld tot 6 weken.

7.3 Begrip kinderen in de Reisfaciliteiten
Het begrip 'kinderen' in de Reisfaciliteiten Hoofdstuk 10 artikel 10 wordt zodanig gedefinieerd dat ook kinderen uit samengestelde gezinnen hiervoor in aanmerking komen. Dit leidt tot de volgende definitie: "kinderen van werknemer of diens partner, waaronder ook worden verstaan pleeg- en adoptiekinderen".

7.4 Betaald Ouderschapsverlof
Met ingang van 2 augustus 2022 treedt de wettelijke regeling betaald ouderschapsverlof in werking.
De wettelijke regeling betreft een aanvulling van het loon tot 70% van het maximum dagloon over de minder gewerkte uren. Conform de bestaande afspraken in de cao wordt de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof voortgezet en neemt werkgever de verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

7.5 Genderdiversiteit en gender-gelijkheid (Women in rail)

NS en vakbonden onderschrijven de noodzaak van de bevordering van gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector. De Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerwerknemers (EFT) hebben hiertoe een overeenkomst gesloten. NS zal alles in het werk stellen om de overeenkomst uit te voeren en de daarin vervatte beginselen en waarden te bevorderen en toe te passen. Hiertoe zullen NS en vakbonden een gezamenlijke verklaring ondertekenen.

7.6 Transitieverlof voor transgenders

Personen die van genderidentiteit willen veranderen kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren.

7.7 Neutrale cao-tekst

In de cao NS zal de tekst waar mogelijk de aanspreekvorm neutraal worden geformuleerd.

8 Divers

8.1 Werkervaringsplekken voor Statushouders

NS hecht veel waarde aan het aanbieden werkervaringsplekken voor statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning) en spant zich in het aantal plekken de komende periode uit te breiden.

8.2 Fiets (aanpassing art. 11a Keuzeplan cao NS)

De huidige fietsregeling wordt voortgezet. Daarnaast wordt ook de mogelijkheid geboden om via het Keuzeplan een (elektrische) fiets te leasen. De volgende regelingen zullen gelden:

- Voortzetting van de huidige fietsregeling waarbij de werknemer de fiets zelf aanschaft en tot een maximumbedrag van € 2.000,– met bruto salaris financiert, waardoor de medewerker een fiscaal voordeel verkrijgt.
- De mogelijkheid om een fiets te leasen, waarbij de medewerker de leasekosten tot een maximumbedrag van € 2.000,– met bruto salaris financiert. De medewerker verkrijgt hierdoor een fiscaal voordeel. Medewerker maakt zelf de keuze voor de leasemaatschappij.

Medewerkers kunnen 1 maal per drie kalenderjaren deelnemen aan maximaal één van beide regelingen. Voor de huidige fietsregeling wijzigt hiermee de deelname-termijn van 1 x per vier jaar naar 1 maal per drie jaar.

De lopende termijnen van al aangeschafte fietsen in de huidige fietsregeling blijven ongewijzigd (4 jaar).

8.3 Bezwaarprocedure Functiewaardering

Partijen zijn een procedure overeengekomen voor bezwaren inzake de beschrijving en/of indeling van functies. Deze procedure wordt uiteengezet in de bijlage.

8.4 Klachtenregeling (aanpassing Hoofdstuk 12 bijlage 5 art. 5 en art. 7 lid 3)

Artikel 5 vierde bullit van de klachtenregeling wordt als volgt aangepast: "over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend, tenzij sprake is van een noviteit. Indien er sprake is van een noviteit kan door werknemer wel opnieuw een klacht worden ingediend."

Aan artikel 7 lid 3 van de klachtenregeling wordt een termijn toegevoegd voor het aanleveren van informatie voorafgaand aan de hoorzitting.

De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is. Alle partijen ontvangen uiterlijk 7 werkdagen voorafgaand aan de hoorzitting alle documenten die worden gewogen in de advisering. Informatie die ná de gestelde termijn is ontvangen wordt niet gewogen in de advisering tenzij beide partijen hiermee instemmen.

Aldus overeengekomen op 11 oktober 2022, en ondertekend te Utrecht op 20 oktober 2022

FNV Spoor Henri Janssen	VVMC Wim Eilert
VVMC Rob de Groot	CNV Jerry Pique
VHS Railprofessionals Meinte Wildschut	NS Richard Greve
NS Kim Bruggeman	

13b. Bijlage 1

Rekenvoorbeeld 1	2022	2023
Verwachte inflatie	9,9%	4,3%
Werkelijke inflatie	9,7%	8,3%
Verschil	-0,2%	4,0%
Correctie	-0,2%	4,0%
Betaling	0	2.000

Rekenvoorbeeld 2	2022	2023
Verwachte inflatie	9,9%	4,3%
Werkelijke inflatie	11,1%	4,0%
Verschil	1,2%	-0,3%
Correctie	1,2%	0,9%
Betaling	600	450

13b. Bijlage 2

Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering. Zie Hoofdstuk 12 Bijlage 10.

14. Bijlage 14

Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS

Onderstaand overzicht maakt, naast de belangrijkste overeenkomsten en verschillen, inzichtelijk welke overgangsafspraken zijn gemaakt voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS. Het betreft overgangsafspraken uit het CAO akkoord 2015–2017 aangevuld met die zijn gemaakt in het onderhandelingsresultaat CAO NS 2017–2020.

Onderwerp	Tot 1 januari 2019	Per 1 januari 2019: hoofdstuk 9	Overgangsafspraken voor werknemers die op 1 januari 2019 overgaan van CAO NS naarhoofdstuk 9
Primair loon	Hanteren salarisschalen en functiewaardering volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Vakantiebijslag	8%	Ongewijzigd	
Decemberuitkering	3%	Ongewijzigd	
Pensioen	Regeling volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Reisfaciliteiten	Reisfaciliteiten volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Onregelmatigheidstoeslag	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing tenzij werknemer expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten	
Bereikbaarheidsdienst	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS (bedrijfsspecifieke regeling NedTrain)	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
Oproepvergoeding	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
36-urige werkweek	Afspraken over inzet in tijd. Basispatroon van gemiddeld 9 diensten per 14 dagen d.m.v. 26 WTV-dagen op jaarbasis	Afspraken leidinggevende/werknemer over hoe te werken en over welke output, passend bij een 36-urige werkweek	
Verzuim	Extra zorgdag per jaar. Bij elke 2e t/m 5e ziekmelding afschrijven verlofdag	Vervalt	
Verlof Basis verlof Vrije uren	Basis verlof 4x wekelijkse arbeidsduur Vrije uren afhankelijk van leeftijd en salarisgroep	Verlof is voor alle niet roostergebonden werknemers gelijk ongeacht leeftijd en salaris. Verlof per kalenderjaar opgebouwd uit: • Basisverlof: 5 weken • Persoonlijk budget (PB): 1,1 x wekelijkse arbeidsduur	Werknemers behouden hun opgebouwde verlofrechten inclusief vijf jaar perspectief op toekomstige rechten (deze worden hierna bevroren). Deze extra verlofrechten worden toegevoegd aan het PB
Bijzonder verlof	Per situatie (zowel lief als leed) vastgelegd in CAO	Bijzonder verlof leed: individuele afspraak op maat tussen werknemer en leidinggevende. Bijzonder verlof lief (feestelijke aangelegenheden zoals huwelijk): opgenomen in persoonlijk budget.	
Werktijd verkorting oudere werknemer (OW)	Werktijdverkorting per gewerkte dag van 1/2 tot 1 uur vanaf 57/58/59 jaar	Vervalt	Blijft gelden
Regeling oudere werknemer (RO)	Minderdaagse werkweek voor werknemers v.a. 50 jaar d.m.v. inleg VTA / koopverlof / 4 extra vrije dagen van NS (werknemers van 55-57/58)	Vervalt	Blijft gelden. Aangepaste inleg vanuit PB
Vermindering inkomen bij ander werk(TVI)	Garantieregeling waarvoor werknemers in aanmerking-kunnen komen wanneer door wijziging in werkomstandigheden de SAV-inkomsten sterk verminderen	Ongewijzigd	
Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)	Garantieregeling waarvoor werknemers vanaf 55 jaar in aanmerking kunnen komen wanneer minder onregelmatig wordt gewerkt waardoor SAV-inkomsten wegvallen	Vervalt	Blijft gelden voor werknemers die op 1 januari 2019 een vergoeding ontvangen
Afscheidsuitkering		Vervalt	Werknemers die voor 1-1-2024 conform CAO NS op basis van artikel 65 in aanmerking zouden komenvoor een afscheidsuitkering, behouden dit recht

Trefwoordenregister

Trefwoord	Artikelnummer
A	
Abonnement OV fiets	artikel 80
Aannemingssalarisgroep	hoofdstuk 8, bijlage III
Afscheidsuitkering	hoofdstuk 11, artikel 6
Afspiegelingsbeginsel	hoofdstuk 11, artikel 3
Afwijken CAO	artikel 7
Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik	artikel 93
Amplitudediensten	hoofdstuk 8, bijlage I
Arbeidsduur	
arbeidspatroon	*artikel 23*
basisrooster	*artikel 22*
begripsbepaling	*artikel 21*
bijzonder verlof	*artikel 41-44*
verlof en vrije uren	*artikel 25-40*
werktijdverkorting	*artikel 23*
Arbeids- en rusttijden	
aanvullende regels nachtdiensten	*artikel 101*
algemene bepalingen	*artikel 97*
bereikbaarheidsdienst	*artikel 104*
dagelijkse arbeids- en rusttijd	*artikel 98*
feestdagenregeling	*artikel 106*
maximum aantal diensten	*artikel 100*
mededeling arbeids- en rusttijd	*hoofdstuk 8, bijlage I, II*
pauze	*artikel 103*
wekelijkse arbeids- en rusttijd	*artikel 99*
werktijdverkorting oudere werknemer (OW)	*artikel 105*
werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	*artikel 18*
zondagsarbeid	*artikel 102*

Trefwoord	Artikelnummer
Arbeidsongeschiktheid	
aanspraken arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%	*hoofdstuk 10, artikel 18*
aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid	*hoofdstuk 10, artikel 16*
aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid	*hoofdstuk 10, artikel 15*
aanvraag WIA uitkering	*hoofdstuk 10, artikel 19*
begrip loon	*hoofdstuk 10, artikel 20*
begripsbepaling	*hoofdstuk 10, artikel 14*
einde loongerelateerde WGA fase	*hoofdstuk 10, artikel 17*
informatieplicht	*hoofdstuk 10, artikel 23*
ontslag	*hoofdstuk 10, artikel 21, 21a*
opbouw verlof en vrije uren	*artikel 36*
overgangsregeling	*hoofdstuk 10, artikel 25*
verhaal uitkering	*hoofdstuk 10, artikel 24*
Arbeidsovereenkomst	
einde arbeidsovereenkomst	*artikel 20*
voor bepaalde tijd	*artikel 14*
voor onbepaalde tijd	*artikel 13*
Arbeidspatroon	artikel 23
Arbeidsplaats	artikel 16
B	
Basisarbeidspatroon	artikel 23
Basisrooster	artikel 22
Basisplanning	artikel 100
Bedrijfshulpverleningsorganisaties	artikel 77
Bedrijfsongeval	artikel 75; hoofdstuk 10, artikel 12
Beloning	
algemeen	*artikel 45-51*

Trefwoord	Artikelnummer
eenmalige uitkering	*artikel 64-66*
inhoudingen	*artikel 61-62*
salarissysteem	*artikel 52-60*
uitbetalen	*artikel 63*
Bemiddelingstermijn	hoofdstuk 11, artikel 4
Beoordelingsgesprekken	
functionerings-en beoordelingsgesprekken	*artikel 88*
toekennen tredeverhoging	*artikel 54-56*
Bevallingsverlof	artikel 42
Bevordering	
algemeen	*artikel 57*
samenloop tredeverhoging	*artikel 58*
Bijzondere regelingen	artikel 92
Boventalligheid	hoofdstuk 11, artikel 3, 4
Calamiteitenverlof	hoofdstuk 3, artikel 42
C	
CAO lonen	artikel 45; hoofdstuk 12, bijlage 1
Compensatie onregelmatigheid	
geld	*artikel 109*
tijd	*artikel 110*
Competenties	hoofdstuk 9, artikel 9
Contractuur	artikel 2
D	
Dagloon	artikel 48
Decemberuitkering	artikel 51
Decentraal overleg	hoofdstuk 11, artikel 22
Derving SAV	artikel 81
Deeltijdregeling voor pensioen	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 32, 33
Dienst	artikel 97
Dienstlengte	artikel 98
Dienstrooster	artikel 106; hoofdstuk 8, bijlage I

Trefwoord	Artikelnummer
Dienstjaren	
OVUT	*hoofdstuk 10, artikel 28*
afscheidsuitkering	*hoofdstuk 11, artikel 6*
Discriminatie	hoofdstuk 12, bijlage 4
Doelen via keuzeplan	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 10-17
Donderdagse weekindeling	hoofdstuk 8, bijlage I
Drugsgebruik	artikel 93
Duurzame inzetbaarheid	hoofdstuk 12, bijlage 12
E	
Eenmalige uitkeringen	
afscheidsuitkering	*artikel 65*
jubileumgratificatie	*artikel 64*
uitkering bij overlijden	*artikel 66*
EHBO-vergoeding	artikel 77
Employability	artikel 85
Einde arbeidsovereenkomst	artikel 20
Erkenning verworven competenties	hoofdstuk 9, artikel 9
Extern overleg	
algemeen	*artikel 8*
bescherming werknemers-vertegenwoordiging	*artikel 9*
F	
Feestdagenregeling	artikel 106
Feestdagentoeslag	artikel 117
Fiets	hoofdstuk 12, bijlage 3
Flexpool	hoofdstuk 12, bijlage 12
Functiebeschrijving	
begripsbepaling	*hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 2*
beschrijven van functies	*hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 7, 8, 9*
Functioneringsgesprek	artikel 88
Functiewaardering	hoofdstuk 10, artikel 6
Functiewaarderingssysteem	

Trefwoord	Artikelnummer
ORBA	*hoofdstuk12, bijlage 7, artikel 5*
HAY	*hoofdstuk 12, bijlage 8*
G	
Gedragscode bij reorganisaties	hoofdstuk 11, artikel 2, bijlage
Sociaal Plan	
Garantieregeling (GIOW)	artikel 83
Groepsfunctie	
begripsbepaling	*hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 2*
beschrijven	*hoofdstuk 12, bijlage 7, artikel 8*
H	
HAY	hoofdstuk 12, bijlage 8
Huwelijk	artikel 2, 43
Individueel Budget	*artikel 89 Inhoudingen*
pensioenpremie	*artikel 61*
WIA excedent premie	*artikel 62*
J	
Inkomensaanvulling	hoofdstuk 10, artikel 21a
J	
Jubileumdatum	hoofdstuk 10, artikel 2
Jubileumgratificatie	artikel 64
Juridische bijstand	artikel 78
K	
Keuzeplan	
algemeen	*artikel 92; hoofdstuk 12, bijlage 3*
bronnen	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 1, 5-9*
CO in tijd	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 30*
doelen	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 2, 10-31*
extra pensioen	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 14*
extra salaris	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 17*

Trefwoord	Artikelnummer
extra verlof	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 13*
fiets	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 10, 11*
levensloop	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 18-29*
vakbondscontributie	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 2, 15*
vakliteratuur	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 12*
verkopen CF	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 31*
vierdaagse werkweek oudere werknemer (RO)	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 16*
voorwaarden	*hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 4*
Klachtenregeling	artikel 11; hoofdstuk 12, bijlage 5
Kraamverlof	artikel 42
Kwartaaldag	artikel 118
L	
Leeswijzer	artikel 1
Lesgeven	artikel 70
Loon	
bevorderen	*artikel 57, 58*
bij afwezigheid	*artikel 60*
CAO lonen	*artikel 45*
dagloon	*artikel 48*
loontabellen	*hoofdstuk 12, bijlage 1*
salarisgroep	*artikel 52*
vaststellen bij indiensttreden	*artikel 53*
verhoging	*artikel 54-56, 58, 141*
verlagen	*artikel 59*
uurloon	*artikel 48*
Looptijd	artikel 3
Loopbaancentrum	hoofdstuk 9, artikel 7

Trefwoord	Artikelnummer
M	
Loopbaanontwikkeling	artikel 85-87
Loopbaanpaden	artikel 121; hoofdstuk 8, bijlage III
Maaltijdvergoeding	artikel 113, 130
Management Development	hoofdstuk 9, artikel 10
Mantelzorg	hoofdstuk 12, bijlage 12
Maandbezoldiging	artikel 2
Meeruren	artikel 116
Meldingsplicht	hoofdstuk 11, artikel 2
Nachtdienst	artikel 101
Nawerking	artikel 3
N	
Netto-netto toelage	artikel 49; hoofdstuk 12, bijlage 2
Neveninkomsten tijdens OVUT	hoofdstuk 10, artikel 29
Nevenwerkzaamheden	artikel 94
O	
Ontslag	
bij arbeidsongeschiktheid	*hoofdstuk 10, artikel 21-21a*
uitkering	*hoofdstuk 11, artikel 5*
Ontwikkelplekken	hoofdstuk 12, bijlage 12
Ombudspersoon	hoofdstuk 9, artikel 11
Opleidingen	artikel 107a
Oproep	artikel 112
Opzegtermijn	artikel 15
Outputgerelateerd werken (OGW)	hoofdstuk 9
ORBA	hoofdstuk 12, bijlage 7
Organisatie ontwikkeling	hoofdstuk 12, bijlage 9
Oriëntatiedagen	hoofdstuk 12, bijlage 12
Overdracht van activiteiten	artikel 120
Overgangsregeling	
bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid	*hoofdstuk 12, bijlage 11*
kosten woon-werkverkeer	*artikel 84*
overgangsregeling VUT en pensioen (OVUT)	*hoofdstuk 10, artikel 28*

Trefwoord	Artikelnummer
Overnachtingsvergoeding	artikel 127, 132
Overuren	
vergoeding in geld	artikel 116
vergoeding in tijd	artikel 115
OV Fiets abonnement	artikel 80
P	
Partner	artikel 2
Participatiewet	artikel 46, hoofdstuk 12, bijlage 1g
Passend werk	hoofdstuk 11, artikel 4
Pauze	artikel 103
Pensioen	hoofdstuk 10, artikel 26
Pensioengevend inkomen	artikel 2
Plan je eigen werk (PEW)	artikel 97
Positieregeling	artikel 90
Proeftijd	artikel 13, 14, hoofdstuk 10, artikel 2, hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 4
Premobiliteit	hoofdstuk 11
R	
R-dagen	artikel 99
Reisfaciliteiten	hoofdstuk 10, artikel 10; hoofdstuk 12, bijlage 6
Reiskosten	
overgangsregeling woon-werkverkeer	*artikel 84*
reiskosten	*artikel 71*
reiskostenvergoeding	*artikel 119a*
vroege/late dienst	*artikel 79*
Reistijdregeling	*artikel 24*
Reorganisatie	*hoofdstuk 11*
RO	artikel 99; hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 16
Rode zondag	artikel 119
Rood weekend	artikel 102
Rouleringstoeslag	artikel 109
Ruilen diensten	hoofdstuk 8, bijlage IRusttijd

Trefwoord	Artikelnummer
dagelijkse	*artikel 98*
wekelijkse	*artikel 99*
S	
Sabbatical	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 13b
Salaris	
bevordering	*artikel 57*
bij afwezigheid	*artikel 60*
indelen in salarisgroep	*artikel 52*
tredeverhoging	*artikel 54, 55*
vaststellen bij indiensttreden	*artikel 53*
verhoging	*artikel 56*
verlagen	*artikel 59*
Salarissysteem	artikel 52-60
Schoonmaken verontreinigd materieel	artikel 135
Sociaal plan	
algemeen	*hoofdstuk 10, artikel 11*
bemiddelingstermijn	*hoofdstuk 11, artikel 4*
boventalligheid	*hoofdstuk 11, artikel 3, 6*
gedragscode bij reorganisatie	*hoofdstuk 11, bijlage*
juridische status	*hoofdstuk 11, artikel 1*
Sociale Eenheid NS	
algemeen	*hoofdstuk 10, artikel 1-4*
afspraken voor de Sociale Eenheid NS	*hoofdstuk 10, artikel 5-11*
arbeidsongeschiktheid	*hoofdstuk 10, artikel 14-25*
pensioenregeling	*hoofdstuk 10, artikel 26*
ziekte	*hoofdstuk 10, artikel 12, 13*
Sociale Innovatie	hoofdstuk 12, bijlage 12
Spaarloonregeling	hoofdstuk 12, bijlage 10
Standplaats	artikel 2
Stichting scholing en werving	hoofdstuk 10, artikel 9

Trefwoord	Artikelnummer
T	
Streepjesdag	artikel 99
Toelagen	*artikel 2, 49, 59*
hoofdstuk 12, bijlage 2	
Thuis afhandelen oproep	artikel 112
Transitievergoeding	hoofdstuk 11
Tredeverhoging	
niet toekennen	*artikel 55*
samenloop bevordering	*artikel 58*
toekennen	*artikel 54*
Tussentijds overleg	*hoofdstuk 11, artikel 10*
Tussentijds wijzigen	artikel 4
U	
Uitbetalen	artikel 63
Uurloon	artikel 48
Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen	hoofdstuk 12, bijlage 9
Uitkering bij overlijden	artikel 66
Uitlenen personeel	hoofdstuk 10, artikel 3
V	
Vacatureoverzichten	hoofdstuk 11, artikel 17
Vakbondscontributie	hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 15
Vakantie	zie ook verlof en vrije uren
aaneengesloten	*artikel 31*
Vakantiebijslag	artikel 50
Vakmanschap	hoofdstuk 12, bijlage 13
Vakorganisaties	artikel 2
Vergoedingen	
EHBO	artikel 77
juridische bijstand	*artikel 78*
kleine consumpties	*artikel 76*
les/instructie geven	*artikel 70*
maaltijd en/of consumpties	*artikel 72*
persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen	*artikel 75*
reiskosten	*artikel 71*
reiskosten vroege/late dienst	*artikel 79*
verblijf in conferentieoord	*artikel 68*
verhuizen	*artikel 67*
verrichten andere werkzaamheden	*artikel 69*
zakelijke bespreking en representatie	*artikel 74*
Vergoedingen arbeids- en rusttijden	
algemene bepalingen	*artikel 108*
bereikbaarheidsdienst	*artikel 111*
compensatie onregelmatigheid in tijd (CO)	*artikel 110*
financiële compensatie onregelmatigheid	*artikel 109*
kwartaaldag	*artikel 118*
maaltijvergoeding	*artikel 113*
oproep	*artikel 112*
overuren in geld	*artikel 116*
overuren in tijd	*artikel 115*
rode zondag	*artikel 119*
vergoeding intrekken vrijetijdsaanspraken	*artikel 114*
werken op feestdagen	*artikel 117*
Vergoedingen bedrijfsspecifiek	
NedTrain	
buitenlandvergoeding	*artikel 136*
gecertificeerde werkzaamheden	*artikel 134*
reiskosten woon-werkverkeer	*artikel 119a*
schoonmaken verontreinigd materieel	*artikel 135*
vijfploegendienst	*artikel 137, 138*
NS Internationaal	
int/flexvergoeding	*artikel 123*
koffievergoeding	*artikel 131*
korte narust	*artikel 125*
maaltijdvergoeding	*artikel 130*
nachtdiensten	*artikel 126*
overnachtingsvergoeding	*artikel 127, 132*
verlengde narust	*artikel 128*
NS Opleidingen	
Buitenlandvergoeding	*artikel 143*
verblijven conferentieoord	*artikel 140*
Verhalen uitkering bij arbeidsongeschiktheid	hoofdstuk 10, artikel 24
Verhuizing	artikel 67
Verlof en vrije uren	
aantal uur	
bij indiensttreding	*artikel 39*
na re-integratie in lagere functiegroep	*artikel 32*
verlof	*artikel 28*
vrije uren	*artikel 29, 142*
aaneengesloten vakantie	*artikel 31*
afboeken	*artikel 25, 26*
bij einde dienstverband	*artikel 40*
bijzonder verlof	*artikel 41-43*
opbouw	
algemeen	*artikel 34*
bij arbeidsongeschiktheid	*artikel 36*
indien werknemer geen dienst verricht	*artikel 35 opnemen artikel 37*
overschrijven	*artikel 38-38a*

Trefwoord	Artikelnummer
tijdelijke sluiting	*artikel 33*
vaststelling weektotaal	*artikel 27*
verjaren	*artikel 38b*
zorgdag	*hoofdstuk 10, artikel 12*
Verstrekken CAO	artikel 5
Vertrouwenspersoon	artikel 10; hoofdstuk 12, bijlage 4
Vijfploegendienst	artikel 137, 138
Vrije uren	zie verlof en vrije uren
W	
WAJONG	artikel 46; hoofdstuk 12, bijlage 13
Weektotaal	artikel 115
Wekelijkse arbeidstijd	artikel 99
Werkingssfeer	artikel 6
Werknemer	artikel 2
Werkgever	artikel 2
Werktijdregeling	artikel 22
Werktijdverkorting	
algemeen	*artikel 23*
oudere werknemer (OW)	*artikel 105*
Werkzekerheid	hoofdstuk 12, bijlage 9
WIA excedent premie	artikel 62
WIA hiaat verzekering	hoofdstuk 10, artikel 21a
WIA uitkering	hoofdstuk 10, artikel 19
Wijzigen	artikel 4
Woonplaats	artikel 19
Z	
Ziekte	
aanspraken tijdens ziekte	*hoofdstuk 10, artikel 12*
extra zorgdag	*hoofdstuk 10, artikel 13*
Ziektekostenverzekering	artikel 47; hoofdstuk 10, artikel 7
Zomertijd	artikel 99
Zondagsarbeid	artikel 102
Zorgdag	hoofdstuk 10, artikel 12

Trefwoord	Artikelnummer
Zwangere werknemer	artikel 107

Colofon

Uitgave
N.V. Nederlandse Spoorwegen
Postbus 2025
3500 HA Utrecht

Vormgeving
enof.nl

Drukwerk
Sumis Printmanagement B.V.

© NS. Alle rechten voorbehouden