

Collectieve Arbeidsvoorwaarden Overeenkomst (CAO)

Stichting Publieke Omroep Amsterdam



1 januari 2025 t/m 31 december 2026



SALTO

FUNX

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Definities

Hoofdstuk 1. Aanstelling/contractering

Hoofdstuk 2. Beloning

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur

Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid

Hoofdstuk 6. Pensioen

Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden

Hoofdstuk 8. Fiscaal faciliteren Vakbondscontributie

Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling

Bijlagen:

1. Reiskostenregeling Woon-Werk
2. Salaristabel POA
3. Functieraster POA
4. Protocol 2022
5. Verklaring Uitzendbureau/Payrollbedrijf

Voorwoord

POA is een organisatie die goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap hoog in het vaandel heeft staan.

Daarmee bedoelt POA dat zij goed voor haar werknemers en freelancers zorgt. Bijvoorbeeld door duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren, de werk-privébalans te ondersteunen en een veilige werkomgeving te bieden.

Daarnaast is het uitgangspunt dat POA toewerkt naar het gebruik van uiteindelijk drie contractvormen, die op transparante wijze worden ingezet en waarbij POA ook de maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen blijft volgen: de arbeidsovereenkomst (tijdelijk en vast), de uitzendovereenkomst (piek en ziek) en de opdrachtovereenkomst (waarbij freelancers / zzp'ers op basis van de Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep gecontracteerd zullen worden).

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- | | |
|------------------------|--|
| a. Werkgever: | Stichting Publieke Omroep Amsterdam (POA) |
| b. Werknemer: | Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. |
| c. Bruto maandsalaris: | Het bruto maandsalaris dat met de individuele werknemer is overeengekomen op grond van de salaristabel, bijlage 2 bij deze CAO, exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. |
| d. Bruto maandinkomen: | Het geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. |
| e. Bruto jaarsalaris: | Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12. |
| f. Bruto jaarinkomen: | Het geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vermenigvuldigd met 12 |
| g. Partner: | De wettelijke echtgeno(o)t of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres. |
| h. BW. | Burgerlijk Wetboek |

Hoofdstuk 1 . Aanstelling/contractering

Artikel 1: Statuut voor hoofdredactie en redactie

- 1 . Werkgever is gehouden een statuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactievertegenwoordiger.
3. Bij dit overleg zal gebruik gemaakt kunnen worden van het door de NVJ verstrekte model voor een dergelijk statuut.
4. Het statuut zal in ieder geval de volgende 5 elementen bevatten
 - Omschrijving doelstelling en identiteit;
 - Journalistieke onafhankelijkheid;
 - Journalistieke eindverantwoordelijkheid en bevoegdheden;
 - Medezeggenschap programmamedewerkers;
 - Rechten en plichten programmamedewerkers.

Artikel 2: Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

Artikel 3: Deeltijd arbeidsovereenkomst

Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4: Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.
 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaar, geldt wederzijds een proeftijd van één maand.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

Artikel 5: Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW en behoudens ontslag voor aanvang, tijdens, of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onverwijld kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - 1) door opzegging door de werkgever met inachtneming van de wettelijke termijn;
 - 2) door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand.
- b. In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - 1) Van rechtswege op de kalenderdatum;
 - 3) Van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - 4) Indien de individuele arbeidsovereenkomst hierin voorziet door tussentijdse opzegging met inachtneming van de wettelijk opzegtermijnen, onverminderd beëindiging conform sub b, onder 1 .

Artikel 6: Contracteren

Ten aanzien van de contractering van werknemers op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt in afwijking op het bepaalde in artikel 7:668a BW dat er maximaal drie contracten kunnen worden aangegaan gedurende 24 maanden.

De percentuele verdeling tussen werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient binnen de volgende bandbreedte te blijven:

70% contracten voor onbepaalde tijd - 30% contracten voor bepaalde tijd.

Artikel 7: Mededeling einde van rechtswege

Indien de werkgever besluit niet over te gaan tot voortzetting van het tijdelijke dienstverband van de werknemer geldt er een aanzegtermijn van één maand bij een contractduur van zes maanden of langer.

Indien de werkgever de aanzegtermijn geheel niet in acht neemt, is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van één maandinkomen. De werkgever is deze vergoeding bij niet tijdige aanzegging naar rato verschuldigd.

Artikel 8: Einde en arbeidsongeschiktheid

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte volledig ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 104 weken heeft geduurd.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid en voor wie geen passende arbeid in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub c BW voorhanden is, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 104 weken heeft geduurd.

Artikel 9: Einde en pensioendatum

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.
2. De werknemer, die na het bereiken van de AOW-leeftijd wil blijven werken, dient hiertoe minimaal drie maanden voordat hij die leeftijd bereikt een verzoek in bij de werkgever die hier schriftelijk op zal reageren. Indien de werkgever en de werknemer overeenstemming bereiken over het doorwerken na AOW-leeftijd, komen zij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen die ingaat vanaf de eerste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In het kader van deze nieuwe overeenkomst zijn de wettelijke voorzieningen o.g.v. de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing.¹

¹ Dit zijn: een ketenbepaling van 6 tijdelijke contracten in 4 jaar, een loondoorbetalingsverplichting en re-integratieverplichting bij ziekte van maximaal 6 weken, een opzegtermijn van 1 maand en het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij einde dienstverband.

Hoofdstuk 2. Beloning

Artikel 10: Salarisvaststelling

1. Werknemers worden beloond op basis van de inhoud en de zwaarte van de functie die wordt vervuld. Dit komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld conform het functieraster, bijlage 4 bij deze CAO. In totaal zijn er 12 salarisschalen. Werknemers die bij de werkgever werkzaam zijn in het kader van de Participatiewet ontvangen in afwijking van het bepaalde in dit artikel een beloning ter hoogte van 100 tot 120% van het voor hem/haar geldende wettelijk minimumloon.
2. De salaristabel (bijlage 2) maakt deel uit van deze CAO. Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.
3. De individuele salarisverhoging van de werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en het resultaat daarvan en de ruimte in de salarisschaal. Binnen de salarisschalen worden periodieken verstrekt met een percentage ten opzichte van het 100%-salaris van de salarisschaal.
4. Werknemers die drie jaar aan het eind van hun schaal zitten, hebben recht op een uitlooperperiodiek. Voor maximaal drie uitlooperperiodieken is in totaal 7,5% ruimte boven het maximumsalaris. Telkens na drie jaar wordt de uitlooperperiodiek vastgesteld. Het gemiddelde van de drie beoordelingen over deze periode bepaalt de hoogte van de uitlooperperiodiek.
5. De salarisschalen met de brutosalarissen gelden bij een normale arbeidsduur.
6.
 - a. Payrollmedewerkers die na 1 januari 2020 werkzaam zijn op basis van een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW (inwerkingtreding 1 januari 2020) bij de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, met uitzondering van pensioen. Vanaf 1 januari 2021 hebben deze payroll medewerkers recht op een adequaat pensioen.
 - b. Uitzendkrachten ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijks toeslagen plus vakantietoeslag en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheidsdiensten) en dezelfde

**SALTO****FUNX**

(onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

- c. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
 - a) het naar tijdruimte vastgestelde loon
 - b) deeltijdfactor (fulltime factor = 40 uur per week);
 - c) vaste toeslagen;
 - d) trendmatige loonstijging(en);
 - e) periodieke loonstijgingen.
- d. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht die in dienst is van het uitzendbureau mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.
- e. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage 6 bij de CAO) van het uitzendbureau of de payrollorganisatie ervan vergewissen dat de sub a, en sub c bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau of de payrollorganisatie worden toegepast op door hen bij de werkgever in te zetten uitzendkrachten of payroll-medewerkers.

Artikel 11: Functiewaardering

1. De indeling en waardering van de functies in salarisschalen vindt plaats op basis van de methode van analyserend vergelijken met een uit het centraal functieraster omroep gekozen referentiefunctie conform het Universeel Systeem Berenschot (USB). Zie bijlage 4 Functieraster POA.

Bij combifuncties en/of bij functies die op de grens van verschillende functiegroepen verkeren, wordt gekeken naar het percentage van de tijd dat aan zware en aan minder zware onderwerpen wordt besteed: indien 1/3 van de tijd structureel en in opdracht wordt besteed aan elementen van de functie uit een hoger gewaardeerde klasse wordt de functie alsdan ingedeeld in die zwaardere klasse.

2. De werkgever is in alle gevallen bevoegd tot vaststelling van de (her)indeling.
3. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarderen functie-inhoud vast en informeert de werknemer schriftelijk over de functie-inhoud. De werkgever tekent de functiebeschrijving 'voor akkoord' en de werknemer 'voor gezien'.

4. Een eventueel bezwaar tegen de functie-indeling kan door de werknemer bij de werkgever worden ingediend, volgens de bij de werkgever geldende interne beroepsprocedure en de externe bezwaarprocedure, zoals de in de CAO voor het Omroeperspersoneel opgenomen procedure (bijlage IX).

Artikel 12: Beoordeling en salaris

1. Met behulp van een beoordelingssysteem worden de resultaten en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De totaalbeoordeling leidt tot een kwalificatie welke bepalend is voor het verhogingspercentage. Er zijn vijf verschillende kwalificaties:

Ver onder de norm	0%
Te ontwikkelen	1,25%
Goed	2,5%
Zeer goed	3%
Excellent	4%

2. Indien er in enig jaar van de werknemer geen beoordeling is opgemaakt, wordt de kwalificatie 'Goed' toegekend en geldt er een verhoging van 2,5%.
3. De beoordeling wordt gegeven over aan het begin van de beoordelingsperiode geformuleerde te behalen resultaten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de functie elementen uit de functiebeschrijving.
4. De beoordelingsronde vindt plaats in het laatste kwartaal van het jaar. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor 1 juli in dienst zijn getreden, ontvangen een eventuele salarisverhoging n.a.v. hun beoordeling in de maand januari. Werknemers die in dienst zijn getreden tussen 1 juli en 30 september komen in aanmerking voor een verhoging van 1,25%. Werknemers die tussen 1 oktober en 31 december in dienst zijn getreden komen gezien het moment van indiensttreding niet in aanmerking voor een verhoging.

Artikel 13: Eindejaarsuitkering

De werknemer die op 31 december van enig jaar in dienst is ontvangt bij de salarisbetaling van de maand december een eindejaarsuitkering van 6% over het in dat jaar verloonde brutosalairis inclusief vakantietoeslag.

Artikel 14: Overwerk

De overuren worden boven de veertig uur gecompenseerd in vrije tijd, met dien verstande dat overwerk alleen gehonoreerd wordt indien de leidinggevende fiat heeft gegeven voor die overuren. Alleen wanneer

er minimaal meer dan 1 uur boven de 8-urige werkdag wordt overgewerkt, kan compensatie plaatsvinden.

De planning van vrije tijd ter compensatie van overwerk komt tot stand door aanwijzing door de planning en/of in goed overleg tussen de werknemer en de leidinggevende.

De werknemer met een parttime dienstverband heeft recht op compensatie van ieder uur dat wordt gewerkt boven het aantal uren dat contractueel is vastgelegd, met dien verstande dat deze meeruren alleen gehonoreerd worden indien de leidinggevende fiat heeft gegeven voor die meeruren. Deze compensatie kan in vrije tijd of, na afspraak met leidinggevende, in geld worden uitbetaald.

Artikel 15: Toeslag voor werken op afwijkende tijden

15.1 Bereikbaarheid/oproepdiensten

1. Inzet

Iedere werknemer kan uitsluitend in opdracht van de werkgever worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten.

2. Bereikbaarheid

De werknemer dient gedurende de tijd van een bereikbaarheidsdienst bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats, tenzij dit door de werkgever niet noodzakelijk wordt geacht.

3. Vaststelling bereikbaarheidsdienst

Een bereikbaarheidsdienst wordt vastgesteld buiten de normale arbeidstijd doch niet op reeds vastgestelde vakantiedagen, inhaaldagen, compensatiedagen, compensatie voor NRD, of het vrije ingeroosterde weekeinde. Een bereikbaarheidsdienst kan ten hoogste eenmaal per periode van vier weken worden gepland op de twee vrije dagen die voortvloeien uit de vijfdaagse werkweek.

4. Honorering

Een bereikbaarheidsdienst wordt niet gerekend als arbeidstijd en wordt uitsluitend gehonoreerd in geld.

5. Hoogte honorering

De honorering van bereikbaarheidsdiensten is van toepassing op alle werknemers ingedeeld in salarisklasse A t/m H, werkend:

- Op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur;
- Volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 en 24:00 uur.

De tarieven van de bereikbaarheidsdiensten worden jaarlijks geïndexeerd per 1 januari van elk kalenderjaar met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer voor alle huishoudens (CPI afgeleid).

Tarieven 2025 (tarieven 2026 worden toegepast in 2026 zodra bekend)

Maandag t/m Vrijdag		
00.00 - 12.00 uur	€ 1,04 per uur	
12.00 — 19.00 uur	€ 2,10 per uur	
19.00 - 24.00 uur	€ 2,67 per uur	
Weekeinde		
Vrijdag	24.00— zaterdag 12.00 uur	€ 1,64 per uur
Zaterdag	12.00— 19.00 uur	€ 3,15 per uur
Zaterdag	19.00— 24.00 uur	€ 3,91 per uur
Zondag	00.00— 12.00 uur	€ 2,10 per uur
Zondag	12.00 - 19.00 uur	€ 4,22 per uur
Zondag	19.00— 24.00 uur	€ 5,25 per uur
Weekeinde		
De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag	19.00— 24.00uur	€ 3,91 per uur
Feestdagenvergoeding conform zondagvergoeding	00.00— 12.00uur	€ 2,10 per uur
	12.00— 19.00uur	€ 4,22 per uur
	19.00 24.00uur	€ 5,25 per uur

**SALTO****FUNX**

6. Honorering bij oproep/Forfaitaire reistijd

In geval van oproep en opkomst worden de uren waarop arbeid is verricht gehonoreerd met een toeslag van 50% boven het salaris per uur aan werknemers ingedeeld in salarisklasse A t/m F, werkend:

- Op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
- Volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.

Dit aantal uren wordt vermeerderd met tweemaal een half uur forfaitaire reistijd. Het recht op de bereikbaarheidsvergoeding blijft in dit geval van kracht.

7. Vergoeding extra reis

Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstrit en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

15.2 Niet-regelmatige diensten

1. Werkingsgebied

De NRD-regeling is van toepassing voor binnen Nederland verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag vóór 07:00 uur en na 19:00 uur, alsmede voor arbeid op zaterdag en zondag en is van toepassing op de werknemer, werkend:

- Op een vaste planning op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m F voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur;
- Op een vaste planning werkend van maandag tot en met zondag van 00:00 tot 24:00 uur, ingedeeld in de salarisklasse A t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur;
- Volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 en 24:00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur.

2. Compensatie in tijd of geld

a. Keuzemogelijkheid

NRD-uren kunnen of in tijd of in geld worden gecompenseerd. De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde sub d, voor één of meer vierweekse perioden zelf de keuze tussen compensatie in geld en

compensatie in tijd bepalen, mits hij die keuze vooraf kenbaar maakt. Wijziging van die keuze dient tijdig voor de aanvang van de volgende vierweekse periode kenbaar te worden gemaakt.

b. Uurberekening

Voor de uurberekening van niet-regelmatige diensten in een aaneengesloten arbeidsperiode worden delen van een uur van minder dan dertig minuten buiten beschouwing gelaten en van dertig minuten of meer voor een geheel uur gerekend.

c. Compensatie in geld

NRD-uren worden in geld gecompenseerd met de navolgende toeslagen per gewerkt NRD-uur:

Tarieven 2025 (tarieven 2026 worden in 2026 toegepast zodra bekend)

Weekeinde	24.00 - 07 .00	07.00 - 19.00	19.00 - 24.00
Maandag	9,95		3,02
Dinsdag	9,95		3,02
Woensdag	9,95		3,02
Donderdag	9,95		3,02
Vrijdag	9,95		3,02
Zaterdag	9,95	3,02	4,61
Zondag/Feestdag	9,95	5,97	5,97

De NRD-vergoedingen worden jaarlijks per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

d. Compensatie in tijd

Vergoedingen van € 3,02 €4,61 en € 5,97 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur. Vergoedingen van € 9,95 bedragen in tijd 30% van een arbeidsuur.

e. Maximale compensatie in werkdagen

De compensatie in tijd wordt, indien dit technisch/organisatorisch mogelijk is, toegekend tot een maximum van vijfmaal een werkdag per jaar.

f. NRD-vergoeding en meeruren

De compensatie in geld of tijd wordt toegekend onafhankelijk van een eventuele vergoeding voor meeruren.

3. Aantal avonddiensten per vier weken

Er wordt naar gestreefd het aantal avonddiensten te beperken tot twaalf per vier weken. Aan die groepen werknemers voor wie het aantal avonddiensten niet kan worden beperkt tot twaalf per vier weken wordt voor de extra avonddiensten boven de twaalf per vier weken, in tijdsvolgorde geteld, een extra compensatie, zo mogelijk in tijd, toegekend van 30% van de na 19:00 uur gewerkte tijd over de avonddiensten boven de twaalf.

4. Ploegentoeslag

De in artikel 15.2 geregelde compensaties zijn niet van toepassing op die onregelmatig (in ploegendienst) werkende werknemers indien tussen de werkgever en de werknemersorganisaties een bijzondere regeling is getroffen tot toekenning van een daarvoor in de plaats tredende ploegentoeslag.

Artikel 16: Overige beloningen en vergoedingen

1. Reiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een vergoeding wegens reis- en verblijfskosten ter zake dienstreizen, overeenkomstig de daarvoor getroffen regeling. Zie bijlage 1.

De tegemoetkoming in de reiskosten woon/werk (vanaf 11 km) wordt bepaald aan de hand van de ANWB-routeplanner. Afstand woon/werk via de kortste route. Dit wordt teruggerekend naar een bedrag voor de dagen dat men naar kantoor reist (eventueel i.c.m. de geldende thuiswerkvergoeding).

Voor deeltijdwerkenden geldt het volgende:

- indien er 4 dagen per week wordt gewerkt: 100% van de tegemoetkoming
- indien er 3 dagen per week wordt gewerkt: 75% van de tegemoetkoming
- indien er 2 dagen per week wordt gewerkt: 50% van de tegemoetkoming
- indien er 1 dag per week wordt gewerkt: 25% van de tegemoetkoming

2. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De extra werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar € 50,- bruto per maand. Deze bijdrage wordt vanaf 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

3. Stagevergoeding

Stagiaires ontvangen een maandelijks stagevergoeding, zie bijlage 2 Salaristabel. Deze vergoeding wordt verhoogd in overeenstemming met indexeringen van de salaristabel.

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur

Artikel 17: Algemeen

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week.
- b. De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing. De integrale wettekst van de Arbeidstijdenwet is na te lezen op www.overheid.nl.
- c. In afwijking van de Arbeidstijdenwet gelden ten aanzien van de minimum rusttijden de volgende bepalingen:
 - c1. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in acht te worden genomen. Twaalf maal in een periode van 4 weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van ten minste 10 uur.
 - c2. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen, dan wel ten minste 60 uur in ieder tijdvak van 9 x 24 uur, welke rusttijd 1 maal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.

Artikel 18: Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever maakt uiterlijk zeven dagen van tevoren de dagen bekend waarop de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.
- b. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de inzet van uren die noodzakelijk is om de werkzaamheden doorgang te laten vinden, de door werknemer gewenste persoonlijke inzet van uren (zowel naar tijdstip als naar periode) m.b.t. combinatie van werk en privé en de geschatte werkbelasting en mogelijke (gezondheids) risico's die bepaalde roostervarianten hebben.
- c. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste één vaste vrije dag per week.
- d. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.
- e. Overuren worden in overleg met planning en/of leidinggevende gecompenseerd, zie artikel 14.

Artikel 19: Vakantie

1. Vakantieduur

De werknemer verwerft, op basis van een fulltime dienstverband, in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 160 wettelijke en 72 bovenwettelijke uren.

2. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

De werknemer die niet een volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde vakantie. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.

3. Vakantierechten bij het onderbreken van werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn arbeid geen aanspraak op salaris heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 4. het tegen zijn wil — anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof — niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdverkorting);
 5. het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens artikel 7:635 lid 4 BW in de gelegenheid moet stellen;
 6. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof).
- c. De bijzondere regeling bij opbouw van vakantiedagen ex artikel 7:635 BW is onverminderd van toepassing.

4. Wijze van opnemen en tijdstip van vakantie

- a. Voor zover de vakantierechten daartoe toereikend zijn, zal de werknemer drie weken aaneengesloten vakantie worden verleend, tenzij anders wordt overeengekomen.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever uiterlijk binnen twee weken na aanvraag vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij dit naar het oordeel van de

werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is. Het verzoek van de werknemer dient tijdig voor de gewenste ingangsdatum van de vakantie te worden ingediend.

- c. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij dit naar het oordeel van werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is.
- d. Indien in enig kalenderjaar verworven vakantierechten niet zijn geëffectueerd vóór 1 april van het direct daaropvolgende kalenderjaar, zal de werkgever tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

5. Verjaren en Vervallen vakantierechten

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

De werkgever is gehouden de werknemer er tijdig op te wijzen dat zijn wettelijke vakantierechten dreigen te vervallen. De vervalttermijn van bovenwettelijke vakantie rechten bedraagt vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

6. Arbeid tijdens vakantie

Het is werknemer niet toegestaan om zonder toestemming van de werkgever tegen betaling zodanige arbeid te verrichten dat de vakantie niet tot zijn recht komt.

7. Vakantie bij einde van de arbeidsovereenkomst

- a. De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris en inkomensbestanddelen overeenkomend met de aanspraak, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat deze vakantie alsnog wordt genoten.
- b. Teveel genoten vakantie wordt, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend, tenzij de arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de omzetting van een voltijd-arbeidsovereenkomst in een deeltijdarbeidsovereenkomst beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**SALTO****FUNX**

8. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op de wettelijke vakantietoeslag van 8% boven op het salaris. Deze toeslag wordt toegekend voor het contractueel vast overeengekomen aantal uren dat is uitbetaald gedurende de referteperiode van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantietoeslag wordt uitbetaald samen met het salaris van de maand mei. Indien het dienstverband tussentijds wordt beëindigd, wordt de verschuldigde vakantietoeslag betaald bij de laatste salarisbetaling.

9. Bijzondere feestdagen

De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen:

Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag en één keer in de vijf jaar op Bevrijdingsdag (5 mei). De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof

Artikel 20: Onbetaald verlof

Werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken. Dit kan door gebruik te maken van de mogelijkheid tot onbetaald verlof. Als het onbetaald verlof niet langer duurt dan achttien maanden, heeft het geen nadelige gevolgen voor de Ziektewet, WIA en WW. Voor meer informatie en overleg over de mogelijkheden kan de werknemer contact opnemen met de werkgever.

Artikel 21. Buitengewoon verlof en verlof voor gendertransitie

1. In een aantal gevallen heeft een werknemer recht op bijzonder verlof. Bijvoorbeeld in het geval van:

- Verhuizing binnen de gemeente: 2 dagen per kalenderjaar
- Verhuizing naar andere gemeente: 2 dagen per kalenderjaar
- Bij ondertrouw / geregistreerd partnerschap: 1 dag
- Bij huwelijk: 2 dagen
- Huwelijk van kinderen, broers en zusters of ouders: 1 dag
- Bij overlijden van partner of kind: 1 dag t/m de dag vd Uitvaart en 5 extra dagen
- Bij overlijden van één der ouders, broers of zusters: 1 dag t/m de dag vd Uitvaart en 5 extra dagen
- Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart: 1 dag t/m de dag vd Uitvaart en 5 extra dagen Bij --
- overlijden van 1 der grootouders of kleinkinderen: Minimaal 1 dag of zoveel langer als strikt nodig is
- Bij zeer ernstige ziekte van (groot)ouders, (klein)kinderen, broers en zusters van de werknemer of van zijn/haar partner: Duur ter beoordeling van de werkgever
- Bij bevalling van de partner (calamiteitenverlof) Tenminste 1 dag of zoveel langer als strikt nodig is
- Bij Geboorteverlof (artikel 4.2 Wet Arbeid en zorg): één keer de overeengekomen arbeidsduur per week voor de partner na de bevalling van de moeder

- Aanvullend geboorteverlof (4.2a en b Wet Arbeid en zorg): vijf keer de overeengekomen arbeidsduur per week (opnemen binnen 6 maanden na de geboorte en na opname geboorteverlof) . De werkgever vult de UWV-uitkering gedurende deze periode aan tot 100% van het bruto maandinkomen. Het pensioen zal gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze worden voortgezet.

Het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof wordt opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. viering plaatsvindt. Indien meer dan 1 dag vrij wordt verleend, worden deze als regel aaneengesloten opgenomen.

Waar in dit artikel wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen. Onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters. Onder (groot)ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleegouders.

Op het gebied van Calamiteitenverlof, Kortdurend Zorgverlof, Langdurig Zorgverlof, Ouderschapsverlof en overige verlofregelingen wordt de Wet Arbeid en Zorg toegepast.

2. Verlof voor gendertransitie

De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Bij aanstelling zal deze regeling pro rato worden toegepast. Uitgezonderd hierop zijn medische behandelingen (bv een chirurgische ingreep), waarvan de werknemer arbeidsbeperkingen ondervindt. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, indien van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode A).
2. Gedurende de periode van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode B).
3. De werknemer die gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet op therapeutische basis werkzaamheden verricht ontvangt:
 - 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij niet werkzaam is;
 - 100% van het gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij (feitelijk) wel werkzaam is.
4. De werknemer van wie de Arboarts heeft aangegeven dat er geen enkel uitzicht is op herstel, ontvangt tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zijn gebruikelijke maandinkomen bestaande uit:
 - de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het maandinkomen;
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.
5. De werknemer, waarvan aan het eind van periode B is vastgesteld dat zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt ontvangt na het verstrijken van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid:
 - 100% van het gebruikelijk maandinkomen over de uren dat hij feitelijk werkzaam is;
 - een zodanige aanvulling, dat zijn totale inkomen tenminste 70% bedraagt van het maandinkomen dat hij zou hebben verdiend, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Hoofdstuk 6. Pensioen

Artikel 23: Pensioen

De werknemer maakt bij indiensttreding aanspraak op een pensioenvoorziening overeenkomstig pensioenregeling PNO 1 van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. Voor meer informatie over de premieverdeling zie artikel 15.3 in de pensioenregeling.

Met ingang van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet Toekomst Pensioen, geldt vanaf het moment dat pensioenfonds PNO Media de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft gemaakt in plaats van pensioenregeling PNO 1, de pensioenregeling die is opgesteld op basis van hetgeen is opgenomen in het op 17 december 2024 gedateerde, tussen sociale partners overeengekomen, Transitieplan CAO voor het Omroeperspersoneel, inclusief eventueel later overeengekomen aanpassingen daarvan.

1. Statuten en reglementen

De bepalingen rondom het ouderdomspensioen zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. De hierin vastgelegde pensioenregeling is van toepassing, indien de werknemer valt onder het deelnemersbegrip van pensioenregeling 1.

2. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt:

- de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt, of
- de door de werknemer in overleg met PNO vastgestelde datum, waarop hij zijn pensioen in laat gaan.

3. Pensionering vóór AOW-leeftijd

De werknemer die de wens heeft vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan informeert zijn werkgever hierover schriftelijk drie maanden voor de door hem beoogde pensioendatum.

Artikel 24: Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)/Generatiepact

Tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen² kunnen werknemers gebruik maken van de Regeling Partiële Terugtrekking Ouderen en hun dienstverband reduceren met maximaal 20%. De werkgever vult het hierdoor ontstane nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

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

² Voor pensioenfonds PNO Media is dit sinds 2018 68 jaar

Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden

Artikel 25: Nevenbetrekkingen en -werkzaamheden

1. Nevenbetrekkingen en -werkzaamheden

- a. De werknemer zal, alvorens nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden, zich ervan vergewissen of deze voorgenomen Activiteiten de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden, - doordat deze activiteiten de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen; doordat medewerking zou worden verleend aan bedrijven of instellingen waarvan de aard zozeer afwijkt van de aard van het bedrijf van de eigen werkgever, dat bedoelde medewerking, gezien de functie van de betrokken werknemer, de identiteit c.q. de geloofwaardigheid van de werkgever in gedrang zou brengen;
 - doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten door de eigen werkgever, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden, zonder dat het betrokken bedrijf c.q. orgaan of de betrokken instelling bereid is een redelijk deel van de kosten te vergoeden;
 - doordat direct of indirect medewerking zou worden verleend aan die bedrijven of instellingen die op hetzelfde terrein als de eigen werkgever werkzaam zijn en waarbij ten opzichte van de eigen werkgever sprake is van een concurrentiepositie, of doordat direct of indirect voor eigen rekening werkzaamheden worden verricht die op hetzelfde terrein liggen als de werkzaamheden van de werkgever en waarbij ten opzichte van de werkgever sprake is van concurrerende werkzaamheden.
- b. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding van de in lid a bedoelde nevenwerkzaamheden en of nevenbetrekkingen zijn desbetreffende voornemen kenbaar.
- c. De werkgever kan ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen slechts op grond van overwegingen genoemd in sub a een afwijzende beslissing nemen. Indien de betrokken werknemer dit wenst, zal de beslissing schriftelijk en gemotiveerd worden gegeven.

2. Ongeoorloofd voordeel

Zonder toestemming van de werkgever mag een werknemer een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht niet aanvaarden. Bij het al dan niet verlenen van toestemming zal de werkgever rekening houden met het bepaalde in artikel 2.142 van de Mediawet.

3. Doen van mededelingen en verstrekken van gegevens

- a. Het informeren van media en andere externe partijen is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen en diensten.
- b. Gegevens die de werknemer betreffen en waarvan de werkgever weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werknemer tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werkgever binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werkgever heeft nagelaten zich van tevoren door de werknemer te laten inlichten over diens bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werkgever zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werknemer of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.
Het hierboven bepaalde verzet zich niet tegen het doen van mededelingen aan de werknemersorganisaties dan wel aan de organen van het bedrijfsoverleg.
- c. Gegevens die de werkgever betreffen en waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werkgever tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werknemer binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werknemer heeft nagelaten zich van tevoren door de werkgever te laten inlichten over dienst bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werknemer zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werkgever of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.

Hoofdstuk 8. Fiscaal faciliteren Vakbondscontributie

Artikel 26: Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 1 december van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn bruto loon ter grootte van door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie tot een maximum van € 360,-- in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van de betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling

Artikel 27: Studiekostenregeling

Werknemers kunnen ten behoeve van arbeidsmarktgerichte scholing, die al dan niet in het verlengde ligt van hun huidige functie, een beroep doen op de volgende regelingen: In overleg met de Ondernemingsraad wordt jaarlijks een budget overeengekomen voor deskundigheidsbevordering van werknemers. Indien een werknemer een opleiding of cursus gaat volgen die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitoefenen van de functie worden deze kosten volledig vergoed door de werkgever.

Indien een werknemer zelf een verzoek tot scholing indient, wordt door de werkgever beoordeeld in hoeverre deze noodzakelijk is voor of bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer. Indien het gaat om niet noodzakelijke scholing is het niet vanzelfsprekend dat de werkgever de kosten volledig vergoedt en wordt een kostenverdeling overeengekomen incl. een eventuele terugbetalingsregeling bij vertrek.

Artikel 28: Vergoeding scholing leden redactieraad |

De leden van de redactieraad, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij de werkgever, worden in de gelegenheid gesteld zich te laten scholen voor zover noodzakelijk voor het uitoefenen van hun redactieraad-lidmaatschap. Deze scholing vindt plaats in werktijd op kosten van de werkgever.

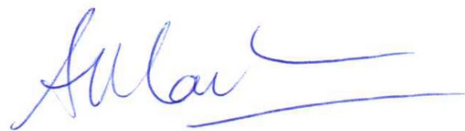
Artikel 29: Hybride werken

Hybride werken, dat wil zeggen een deel van de werkweek op kantoor/locatie en een deel van de werkweek plaats onafhankelijk werken, is in goed overleg tussen de werkgever en werknemer mogelijk, mits de werkzaamheden van de werknemer dit toelaten. De werkgever kan een verzoek om hybride te werken met redenen omkleed weigeren en/of een maximum stellen aan het aantal uren per week dat thuis of elders gewerkt kan worden en een minimum stellen aan het aantal uren per week dat op kantoor/locatie gewerkt dient te worden. Indien van Rijkswege geadviseerd wordt thuis te werken, kan de werkgever de werknemer verplichten thuis te werken, indien de werkzaamheden dit toelaten, dan wel verplichten op kantoor/locatie te werken indien dit voor de werkzaamheden noodzakelijk is.

Aldus opgemaakt te Amsterdam d.d

Namens de werkgever:

- Stichting Publieke Omroep
Amsterdam
De heer A. Martens
Algemeen Directeur

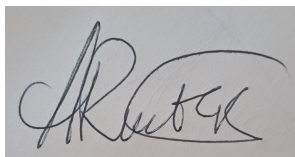


Namens de
werknemersorganisaties:

- NVJ
L. Koetsenruijter



- FNV Media
mw. A. Ruiters



Bijlage 1 bij POA CAO

Tegemoetkoming in de reiskosten

Woon-werkverkeer

Per 1 januari 2025

Deze vergoeding wordt toegekend, indien de afstand tussen de woning c.q. verblijfplaats en de werkplek 11 kilometer of meer is volgens de kortste route van de ANWB routeplanner. Dit wordt teruggerekend naar een dag bedrag voor de dagen dat men naar kantoor reist (eventueel i.c.m. de geldende thuiswerkvergoeding).

Afstand	Maximaal bedrag
11 km	€43,88
12 km	€43,88
13 km	€68,83
14 km	€68,83
15 km	€68,83
16 km	€86,88
17 km	€86,88
18 km	€86,88
19 km	€106,89
20 km	€106,89
21 km	€106,89
22 km	€127,76
23 km	€127,76
24 km	€127,76
25 km	€156,82
26 km	€156,82
27 km	€156,82
28 km	€176,11
29 km	€176,11
30 km	€176,11

Alléén bij nieuwe medewerkers voor de eerste 2 jaar vanaf datum indiensttreding:

Bij meer dan 30 km maximaal € 214,66 keuze voor vergoeding OV (wel bewijzen inleveren). Daarna wordt het bedrag teruggebracht naar de dan geldende forfaitaire regeling.

Voor deeltijdwerkenden geldt het volgende:

- indien er 4 dagen per week wordt gewerkt: 100% van de tegemoetkoming
- indien er 3 dagen per week wordt gewerkt: 75% van de tegemoetkoming
- indien er 2 dagen per week wordt gewerkt: 50% van de tegemoetkoming
- indien er 1 dag per week wordt gewerkt: 25% van de tegemoetkoming

Een medewerker aan wie de werkgever ten behoeve van dienstreizen de kosten van een jaarkaart openbaar vervoer vergoedt, komt niet in aanmerking voor toepassing van deze regeling.

Bijlage 1 bij POA CAO

Salaristabel m.i.v. 1 januari 2025				107,50%
Schaal	schaalnummer	minimum	maximum	uitloop
D	7	2.437,05	3.035,47	3.263,13
E	8	2.529,49	3.492,18	3.754,09
F	9	2.836,87	4.116,24	4.424,95
G	10	3.243,48	4.909,65	5.277,87
H	11	3.776,03	5.926,19	6.370,65
J	12	4.494,22	7.273,37	7.818,87
K	13	5.316,29	8.619,15	9.265,59
L	14	6.252,81	10.162,20	10.924,36
M	15	7.412,21	12.066,06	12.971,02

Het **wettelijk minimumloon** voor werknemers van 21 jaar en ouder is vanaf **01.07.2025** vastgesteld op **€2.495,99** en zal per 1.1.2026 zeer waarschijnlijk stijgen. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld teneinde te voldoen aan het Wettelijk minimumloon voor 21 jarigen. De salarissen zijn voor iedere medewerker minimaal gelijk aan het geldende wettelijke minimumloon (WML) voor 21 jarigen.

Stagevergoeding: De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2025 € 490,20 bruto per maand.

Salaristabel m.i.v. 1 januari 2026				107,50%
Schaal	schaalnummer	minimum	maximum	uitloop
D	7	2.562,05	3.160,47	3.397,51
E	8	2.654,49	3.617,18	3.888,47
F	9	2.961,87	4.241,24	4.559,33
G	10	3.368,48	5.056,94	5.436,21
H	11	3.901,03	6.103,97	6.561,77
J	12	4.629,04	7.491,57	8.053,44
K	13	5.475,77	8.877,72	9.543,55
L	14	6.440,39	10.467,06	11.252,09
M	15	7.634,57	12.428,04	13.360,15

Het **wettelijk minimumloon (WML)** voor werknemers van 21 jaar en ouder is vanaf **01.01.2026** €14,71 per uur, bij 40-urige werkweek is dat €2.550,06 bruto per maand. Per 01.07.2026 zal het WML waarschijnlijk stijgen. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld teneinde te voldoen aan het Wettelijk minimumloon voor 21 jarigen. De salarissen zijn voor iedere medewerker minimaal gelijk aan het geldende wettelijke minimumloon (WML) voor 21 jarigen.

Stagevergoeding: De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2026 € 504,91 bruto per maand.

Bijlage 3 bij POA CAO Functieraster

School	Directie	Hoofdredactie	Nieuws	Open Access	Partnerships	Productie & Planning	Techniek	Financiële
A								
B								
C								
D								
E								
F			Bureau redacteur Nieuws (F) Verslaggever/Redacteur Nieuws (F) Social Media Redacteur (F)	Medewerker Coördinatie & Planning Mediatechnicus Salto	Medewerker Beeldoverloop	Cameman/vrouw	Supporttechnicus Allround Mediatechnicus	Medewerker Financiële Administratie
G		Medewerker Continuïteit	Bureau redacteur Nieuws Verslaggever/Redacteur Nieuws Coördinator Beeldarchief Coördinator Social Media Social Media Redacteur	Accountmanager Open Access	Projectmedewerker Partnerships Bureau redacteur Partnerships Verslaggever/Redacteur Partnerships	Producer Graphic Designer	Systeembeheerder Applicatie-Mediabeheerder Allround Technicus	
H	Bestuurssecretaris		Endredacteur Nieuws		Endredacteur Partnerships			
I			Adjunct Hoofdredacteur Nieuws	Manager Open Access	Manager Partnerships	Manager Productie & Planning		
K								
L		Hoofdredacteur						
M	Algemeen Directeur							

Bijlage 4 bij POA CAO

Onderhandelingsresultaat CAO POA 2025-2026

30 juni 2025

Tussen

Werkgever:

Stichting Publieke Omroep Amsterdam, hierna POA, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
en

Werknemersorganisaties:

1. NVJ, Nederlandse Vereniging van Journalisten, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
 2. FNV Media en Cultuur, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht.
-

1. Looptijd

De CAO POA wordt afgesloten voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 (derhalve voor 2 jaar) en loopt daarmee gelijk aan de looptijd van de CAO voor het Omroeperspersoneel.

2. Salarismaatregelen

Met ingang van 1 januari 2025 worden de salarissen, op basis van de huidige salaristabel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen, van werknemers in dienst op 1 mei 2025 verhoogd met 3,2% met een bodem van € 125,00 bruto (bij fulltime dienstverband en bij parttime dienstverband pro rato). Werknemers in dienst op 1 mei 2025 ontvangen een nabetaling van deze salarisverhoging over de maanden dat de werknemer sinds 1 januari 2025 in dienst was van POA.

Met ingang van 1 januari 2026 worden de salarissen op basis van de dan geldende salaristabel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen, verhoogd met 3,0% met een bodem van € 125,00 bruto (op basis van een fulltime dienstverband, en bij parttime dienstverband pro rato).

Deze wijzigingen worden ook doorgevoerd in de salaristabellen. Daarnaast wordt daarin een tekst opgenomen dat de aanvangssalarissen minimaal gelijk zullen zijn aan het geldende wettelijk minimumloon (WML) voor 21-jarigen.

3. Inflatie

Als in 2026 blijkt dat de inflatie over 2025 meer heeft bedragen dan 4% CBS-jaarmutatatie van december 2025 CPI-afgeleid, dan zullen partijen met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheid voor een, alle omstandigheden meewegende, passende compensatie.

4. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar €50,00 bruto per maand. Deze vergoeding wordt per 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

5. Werkgeversbijdrage aan werknemersorganisatie

De werkgever zal jaarlijks per werknemer een bijdrage aan de werknemersorganisaties betalen ter hoogte van €19,00.

6. Doorwerken na AOW-leeftijd

In de cao wordt opgenomen dat doorwerken na AOW mogelijk is indien hierover overeenstemming wordt bereikt tussen werkgever en werknemer. De bepalingen uit de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd zullen daarbij van toepassing zijn.

7. Wijziging pensioenstelsel

Met ingang van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet Toekomst Pensioen, geldt vanaf het moment dat pensioenfondsen PNO Media de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft gemaakt in plaats van pensioenregeling PNO I, de pensioenregeling die is opgesteld op basis van hetgeen is opgenomen in het op 17 december 2024 gedateerde, tussen sociale partners overeengekomen, Transitieplan CAO voor het Omroeperspersoneel, inclusief eventueel later overeengekomen aanpassingen daarvan.

8. Gendertransitieverlof

In de CAO wordt een regeling gendertransitieverlof geïntroduceerd. Een werknemer die in transitie is of gaat kan gebruik maken van maximaal 24 weken gendertransitieverlof in 10 jaar (zie bijlage).

9. Procesafspraken

In het onderhandelingsresultaat voor de Cao voor Omroeperspersoneel, 10 april 2025, zijn afspraken gemaakt om gedurende de looptijd van de cao de volgende zaken uit te voeren:

- Actualiseren Functieraster
- Onderzoek naar genderneutrale beloning
- Zwaar Werk (Regeling Vervroegde Uittreding)
- Paritaire werkgroep modernisering tekst CAO
- Proactief informatie verstrekken over Werk en zwangerschap en werk en rouw
- Periodiek overleg, met aandacht voor werkdruk en grensoverschrijdend gedrag

POA zal met NVJ en FNV mogelijke aanbevelingen, adviezen en wijzigingen bespreken en indien van toepassing meenemen in een volgende CAO-onderhandeling 2027 en verder.

10. Fair Practice Code

Afgesproken is dat POA de overeengekomen Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep toepast met uitzondering van art 9c. Hierbij hanteert POA de uitgangspunten uit de CAO POA voor wat betreft de minimumtarieven.

Bijlage: Gendertransitieverlof

De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Bij aanstelling zal deze regeling pro rato worden toegepast. Uitgezonderd hierop zijn medische behandelingen (bv een chirurgische ingreep), waarvan de werknemer arbeidsbeperkingen ondervindt. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, indien van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

Bijlage 5 bij POA CAO

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Doel

Middels deze verklaring willen CAO-partijen uitzendkrachten en payroll-medewerkers die via een uitzendbureau/payrollbedrijf werkzaam zijn bij POA de zekerheid geven dat zij conform artikel 10 lid 6 CAO in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen ontvangen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

Verklaring werkgever

De werkgever is verplicht om artikel 10 lid 6 van de CAO strikt na te komen en verklaart hierbij de juiste gegevens aan het uitzendbureau/payrollbedrijf ter beschikking te stellen

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Het uitzendbureau/payrollbedrijf verklaart hierbij dat alle arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 10 lid 6 sub a en b van de CAO POA, zoals deze door de werkgever aan hem zijn doorgegeven, volledig en correct zullen worden uitbetaald aan de door hem bij de werkgever ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollmedewerkers.

Informatie aan uitzendkracht/payroll-medewerker

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

POA

Uitzendbureau/Payroll bedrijf

Naam, functie

Naam, functie

Datum:

Datum: