

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 31 OKTOBER 2003 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND**

AI Nr. 10013

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 04-11-2003, nr. 213

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Hout- en Bouwbond CNV mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging van Orgelbouwers in Nederland;
Partij(en) te anderzijde: FNV-Bouw en Hout- en Bouwbond CNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met het uitoefenen van een orgelbouwbedrijf;
- b. onderneming:

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

Artikel 2

Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers als bedoeld in artikel 1 Definities.
2. Met de omschrijving „het uitoefenen van het orgelbouwbedrijf” als genoemd in artikel 1, wordt bedoeld:
 - a. het bouwen van pijporgels, met uitzondering van draaiorgels;

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. het ten behoeve van derden verrichten van herstel-, restauratie- en onderhoudswerkzaamheden aan orgels onder a. genoemd.

Artikel 3

Rechten en verplichtingen werkgever en werknemer

1. Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst mogen in positieve zin afwijken van deze CAO.
2. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd.
3. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, niet zijnde kennis verworven uit de opleiding en behorende tot de inhoud van de opleiding.

Artikel 4

Indiensttreding en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking zal een proeftijd gelden, tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen.
De wettelijke termijnen voor een proeftijd zijn:

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

3. De dienstbetrekking van de werknemer, voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt conform artikel 668a van het BW de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
Indien meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt conform artikel 668a van het BW de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.
4. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, eindigt:
 - a. 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn zoals genoemd in artikel 672 van het BW. Volgens dit BW-artikel bedraagt de termijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - 15 jaar of langer: 4 maanden
 Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst van de werkgever is gekomen, geldt een opzegtermijn voor de werkgever van 3 maanden.
 2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van een termijn van 1 maand.
 - b. van rechtswege, bij het overlijden van de werknemer;
 - c. door opzegging bij het bereiken van de arbeidsongeschiktheidsduur van 2 jaren;
 - d. van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, zoals vermeld in het pensioenreglement;
 - e. door ontbinding door de rechter op grond van gewichtige redenen (art. 685 BW).
5. Onmiddellijke beëindiging van elke dienstbetrekking is mogelijk:
 - bij wederzijds goedvinden;
 - tijdens de proeftijd;

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- door ontslag op staande voet wegens een dringende reden waardoor voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet gevergd kan worden (678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek). De reden van het ontslag dient onverwijld aan de betrokkene te worden medegedeeld.
6. Het bepaalde in artikel 670 BW, 1e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer van 62 jaar en ouder, alsmede voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, niet van toepassing.

Artikel 5

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur voor de werknemer die regelmatig buiten de gemeente werkt, gemiddeld maximaal 45 uur per week op jaarbasis bedragen.
3. De arbeidsduur voor leerplichtigen bedraagt 3/5 van de normale arbeidsduur.
4. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur.
5. a. Er zijn jaarlijks 11 roostervrije dagen. Van deze 11 dagen kunnen er 9 door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld. In jaren waarin één van beide kerstdagen in het weekend valt kunnen 10 dagen door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld. In jaren waarin beide kerstdagen in het weekend vallen kunnen 11 dagen door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld.
b. Na overleg met en met instemming van de werknemer mag per jaar op een één roostervrije dag gewerkt worden. Op deze dag ontvangt de werknemer een toeslag van 100% van het voor hem geldende dagloon of ontvangt de werknemer een vervangende roostervrije dag.
c. Voorzover in deze CAO niet uitdrukkelijk is afgeweken van de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet, worden die normen geacht deel uit te maken van deze CAO.

6. De Wet Aanpassing Arbeidsduur (19 februari 2000, staatsblad 2000, nr. 114) wordt gevolgd. In afwijking van artikel 2 lid 12 van deze wet, gelden de bepalingen ook voor ondernemingen in de zin van deze CAO met minder dan 10 werknemers.
7. De werknemer met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere dringende persoonlijke omstandigheden komt met de werkgever in redelijk overleg tot aangepaste arbeidstijden. Bij dat overleg zullen aard en belang van de functie voor de werkorganisatie worden betrokken.

Artikel 6

Overwerk en verschoven uren

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale arbeidsduur op jaarbasis wordt overschreden.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. arbeid boven de normale arbeidsduur van minder dan één kwartier per dag;
 - b. arbeid welke verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht.
De werknemer heeft in overleg met de werkgever de keuze overwerk te compenseren in vrije tijd met behoud van salaris in die zin, dat voor elk gewerkt overuur 1 uur vrije tijd wordt gegeven of overwerk te laten betalen met het normale uursalaris, waarop de volgende toeslag wordt betaald:
 - a. 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag van 00.00–06.00 uur;
 - b. 25% voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 50% voor de uren op zaterdag 00.00 tot 12.00 uur;
 - d. 100% voor de uren op zaterdag en voor de uren op zondag;
 - e. 200% voor de uren op een feestdag.Opeenstapeling van a t/m e vindt niet plaats.
4. Het overwerk wordt ten hoogste binnen een jaar nadat het is verricht afgerekend.
5. Indien op verzoek van de werkgever de normale werktijd gedurende drie of meer dagen in een week wordt verschoven tussen 6.00 uur en 22.00 uur, dan zal vanaf de eerste dag, voor de uren voor 7.00 uur en na 19.00 uur een toeslag van 10% worden betaald.

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Het verschuiven van de arbeidstijd door de werknemer in verband met acute zorgtaken is bespreekbaar. Indien werkgever en werknemer hierover niet tot overeenstemming komen, staat de mogelijkheid open tot een verzoek om een uitspraak van de dispensatiecommissie (zoals genoemd in artikel 25). Indien, op het moment dat de verschuiving van de arbeidstijd acuut noodzakelijk is, de werkgever desgevraagd nog geen toestemming heeft gegeven, heeft de werknemer het recht om de verschuiving voorlopig toch door te laten gaan. Wanneer de dispensatiecommissie naderhand beslist dat de verschuiving onrecht heeft plaatsgevonden, dient de werknemer alsnog de verloren tijd in te halen.

Artikel 7

Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Slechts in bijzondere gevallen en met instemming van de betrokken werknemer(s), is in afwijking op deze regel arbeid op zon- en feestdagen mogelijk.
2. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koninginnedag en eenmaal in de 5 jaar 5 mei, voor het eerst in 1985, een en ander voor zover deze dag door de Overheid als nationale feestdag wordt aangewezen.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, zal het schaalsalaris worden doorbetaald.

Artikel 8

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.
2. Het aantal vakantiedagen bedraagt 27 per jaar.
Dit aantal is inclusief de uren, genoemd in artikel 8A lid 2 van deze CAO (geoorloofd verzuim). Werknemers met een normale arbeidsduur van 40 uur per week hebben, buiten de aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen genoemd in lid 7, recht op 96 snipperuren in een jaar.
3. De werknemer die geen vol vakantiejaar heeft gewerkt, dan wel kor-

ter werkt dan de normale arbeidsduur, heeft recht op de in dit artikel genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat vakantiejaar.

4. a. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 2 extra vakantiedagen.
De werknemer van 61 of ouder heeft recht op 3 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.
- b. Bij 25-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag.
Bij 40-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 2 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.
5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 gelden voor de werknemer van 60 jaar of ouder de werkdagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar als extra vrije dagen. Deze dagen zullen nimmer in geld worden uitbetaald.
6. Voor het vaststellen van aantal vakantiedagen, respectievelijk roostervrije dagen in een vakantiejaar als genoemd in de leden 4 en 5, geldt de leeftijd respectievelijk het aantal dienstjaren op de eerste dag van dat vakantiejaar.
7. Van de vakantiedagen zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten, doch een aaneengesloten vakantieperiode van 20 werkdagen is mogelijk. Het aantal uren/dagen waarmee de vakantie van 15 werkdagen wordt uitgebreid, wordt in mindering gebracht op de in lid 2 genoemde 96 uur.
De aaneengesloten vakantie zal door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld en in de regel liggen tussen 1 juli en 1 oktober. De overblijvende snipperdagen kan de werknemer in overleg met de werkgever opnemen. Een verzoek hiertoe dient tenminste 1 week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
8. De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, vijf vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten ter aanvulling van het (pre-)pensioen. Zie ook artikel 18.

Artikel 8A

Geoorloofd verzuim

2. De werknemer heeft recht op betaald verlof zoals bepaald in artikel 629B van het Burgerlijk Wetboek . De werkgever is gerechtigd om

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor dit verlof per volledig vakantiejaar maximaal 8 uur in mindering te brengen. Daarnaast heeft de werknemer recht op geoorloofd doorbetaald verzuim op grond van de volgende leden van dit artikel.

3. De werknemer heeft recht op verlof voor het bezoek aan een arts, tandarts of fysiotherapeut tot ten hoogste 8 uur per jaar. Deze begrenzing van 8 uur geldt niet als er sprake is van langdurige behandeling. Voor (fysio-)therapeutische behandeling geldt dat deze indien mogelijk aan het begin of einde van de werkdag, of 's avonds, plaatsvindt.
4. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis ingeval van overlijden van echtgenoot/echtgenote, van inwonende kinderen, inwonende ouders en inwonende schoonouders, Een en ander geldt slechts indien de betreffende plechtigheden worden bijgewoond.
5. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon op de dag van overlijden én de dag van begrafenis (indien deze wordt bijgewoond) van de uitwonende kinderen, uitwonende ouders en uitwonende schoonouders.
6. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 1 dag ten behoeve en voor zover van het gaan in ondertrouw en 2 dagen bij zijn huwelijk.
7. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende twee dagen bij acute ziekenhuisopname van echtgenoot/echtgenote of kind.
8. Na bevalling van de echtgenote, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor drie dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.
9. Voor stervensbegeleiding heeft de werknemer recht op maximaal 2 maanden onbetaald verlof.
10. Voor de toepassing van het in de leden 2, 4, 5, 6,7 en 8 bepaalde worden andere duurzame samenlevingsvormen dan het huwelijk met het huwelijk gelijkgesteld, mits het bestaan van een duurzame gezamenlijke huishouding middels een fiscale werkgeversverklaring wordt aangetoond.

11. Voor de toepassing van het in de leden 4 en 5 bepaalde worden adoptiekinderen met wettige kinderen gelijkgesteld.

Artikel 9

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

Artikel 10

Functies, niveaugroepen en salarissen

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

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

t/m c. van het eerste lid aangeduide functies zijn beschreven in bijlage 2.

3. Werknemers die op grond van de invoering van het in 1992 ingevoerde functieclassificatie- en salarissysteem recht hebben op een Persoonlijke Toeslag (PT) blijven deze behouden.
De PT wordt verhoogd conform de in de CAO-onderhandelingen afgesproken verhogingen van de salarissen.
De werknemer behoudt derhalve de garantie van zijn oude loon, steeds verhoogd met de bij CAO overeengekomen loonsverhogingen.
4. De in lid 3 gevolgde systematiek geldt ook voor werknemers die na 1 juli 1992 in de bedrijfstak zijn ingetreden en waarmee een hoger salaris is overeengekomen dan de hoogste periodiek van de bijbehorende salarisschaal.
5. De werknemer heeft de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling en/of de ontzegging van een schaalverhoging door de werkgever bij een beroepscommissie bestaande uit een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger, eventueel aangevuld met een derde persoon, in overleg door de beide vertegenwoordigers aan te wijzen.
6. Bij promotie ontvangt de werknemer in ieder geval het naast hogere schaalbedrag van de hogere functiegroep.
Na toepassing van de vorige volzin, kan de PT worden verrekend door één of meerdere periodieken toe te kennen, die uitgedrukt in geld minimaal dezelfde waarde hebben als de PT.
7. Aan de werknemer wordt telkenjare op 1 juli bij voldoende functioneren een periodiek toegekend. Bij onvoldoende functioneren vindt geen verhoging plaats.
8. De werkgever, die de werknemer de schaalverhoging onthoudt dient dit schriftelijk te motiveren.
9. Voor het toekennen van een periodiek dient de werknemer tenminste 3 maanden in dienst te zijn.
10. De werknemer ontvangt bij elke loonbetaling een specificatie daarvan.

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

Artikel 10A

Loonwijzigingen tijdens de contractsduur

Per 1 juli 2003 worden de lonen verhoogd met 1,25%.
Deze verhogingen zijn reeds verwerkt in de tabellen van Bijlage 1

Artikel 10

Bedrijfsspaarregelingen

De werkgever zal aan al zijn werknemers een bedrijfsspaarregeling (spaarloonregeling) aanbieden.

Artikel 11

Scholing op verzoek van de werkgever

1. In de bedrijfstak is een opleiding voor aankomende orgelbouwers.
2. De opleiding wordt gegeven op 8 vrijdagen en 8 zaterdagen. De exacte data zullen ieder jaar in een zo vroeg mogelijk stadium worden vastgesteld en in de bedrijfstak worden bekend gemaakt.
3. De loon- en reiskosten van de deelnemende werknemers zullen door de individuele werkgever worden vergoed.
4. De kosten die de opleiding met zich meebrengt worden gedragen door de bij de V.O.N. aangesloten ondernemingen.

Artikel 11A

Scholing op verzoek van de werknemer

Indien de werknemer op eigen verzoek en initiatief een cursus of opleiding volgt die direct met de Orgelbouw-branche te maken heeft, doch niet door de werkgever wordt verlangd, dan is de werkgeversbijdrage 75% van de kosten van de cursus en 75% van het verlet. Als de werknemer vervolgens binnen twee jaar na de cursus ontslag neemt, betaalt hij deze 75% van de cursuskosten terug aan de werkgever en wordt het verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Als de werknemer na twee, maar binnen vier jaar na de cursus ontslag neemt, dan dient hij de helft van de 75% van de cursuskosten terug te betalen aan de werkgever en wordt de helft van de 75% verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.

Artikel 12

Werken buiten de gemeente

1. De tijd, nodig voor het zich begeven naar en terugkomen van de plaats buiten de gemeente waar arbeid wordt verricht, wordt tot een maximum van 10 uur per week het normale uursalaris betaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur geteld. Voorzover er meer dan 10 uur per week gereisd zou moeten worden, wordt de werknemer geacht te overnachten in de plaats waar de arbeid wordt verricht. Een eventuele overnachting vindt plaats in hotel of pension. De kosten van logies, voeding en bijkomende kosten worden, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever. Indien de werknemer langer dan 8 uur op locatie werkzaamheden verricht, worden de kosten van voeding, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever.
2. Indien de arbeid buiten de gemeente doch binnen Nederland langer dan 1 week duurt, is de werknemer gerechtigd het weekend thuis door te brengen. De reiskosten worden door de werkgever vergoed en wel conform tarief normaal openbaar vervoer.
3. Indien de arbeid in het buitenland plaatsvindt, wordt de reisdag – inclusief eventuele wachttijden – om de buitenlandse locatie te bereiken, beschouwd als een normale werkdag.
4. Voor de werknemer die voor het bedrijf in het buitenland verblijft, dient de werkgever een passende inconvenientenregeling toe te passen, rekening houdend met wat in de bedrijfstak gebruikelijk is.

Artikel 12A

Reiskostenvergoedingen

1. Werknemers ontvangen een vergoeding van de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk (woon-werk-verkeer), volgens de maximaal vrijgestelde bedragen volgens de wet op de loonbelasting. Op 1 januari 2003 zijn de volgende forfaitaire (netto) maandbedragen van toepassing:

reisafstand (enkele reis)	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
0-10 km	0,00	0,00	0,00	0,00
10-15 km	16,25	32,50	48,75	65,00
15-20 km	22,75	45,50	68,25	91,00
20 km of meer	32,50	65,00	97,50	130,00

2. a. Indien arbeid buiten de gemeente plaatsvindt (werk-werkverkeer), zal er een kilometervergoeding worden gegeven door de werkgever ter grootte van het bedrag dat volgens de uitvoeringsbeschikking loonbelasting van het ministerie van financiën onbelast mag worden gegeven.
- b. Indien het ministerie van financiën het in het vorige lid genoemde bedrag verhoogt, dan zal daarmee de door de werkgever te vergoeden kilometervergoeding worden aangepast.
- c. Wanneer gereisd wordt door meerdere werknemers, zal zoveel als mogelijk gezamenlijk, met één auto gereisd worden.

Artikel 13

Gereedschap en werkkleding

De werkgever verstrekt werkkleding aan de werknemer.
De werkgever zal het gereedschap van de werknemer tegen brand en diefstal verzekeren.
Voorzover het gereedschap niet door de werkgever wordt verstrekt, kan de werknemer in overleg met de werkgever het benodigde gereedschap aanschaffen en daarvoor een declaratie bij de werkgever indienen.

Artikel 14

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ziekte ontvangt de werknemer tot maximaal twee jaar 100% van het laatst verdiende nettoloon onder aftrek van een eventuele ziektewetuitkering die de werknemer van de Uitvoeringsinstelling ontvangt.

Artikel 15

Ongevallenverzekering

De werkgever is verplicht voor de werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering dient te voorzien in een 24-uurs dek-

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

king en uitkeringen bij overlijden van minimaal 28.400 Euro en bij gehele dan wel gedeeltelijke invaliditeit van minimaal 42.500 Euro.

Artikel 16

Ziektekostenverzekering

De werkgever draagt minimaal 50% bij in de premiekosten van de particuliere ziektekostenverzekering, mits deze verzekering qua pakket gelijkwaardig is aan het ziekenfondspakket.

De werknemer die overgaat naar een particuliere verzekering en door de hogere premie er netto op achteruit zou gaan, zal een nettoloon ontvangen dat minstens gelijk staat aan het oude nettoloon.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

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

Artikel 18

Pensioen

1. De voorziening voor pensioen en een pre-pensioen voor Orgelbouwers is ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.
2. De werknemer heeft het recht en de mogelijkheid om middels het inleveren van loon individueel bij te sparen in het Pensioenfonds. Indien de werknemer daartoe wil overgaan is de werkgever verplicht hieraan medewerking te verlenen.
3. Conform artikel 8 lid 8 heeft de werknemer tevens het recht om jaarlijks vijf vrije dagen in te zetten ter aanvulling van het (pre-)pensioen.

Artikel 20

Arbeidsomstandigheden zorg

1. De werkgever is verplicht om ten behoeve van de werknemers de

onderneming aan te sluiten bij een Arbodienst. Het takenpakket van de Arbodienst is gebaseerd op de Arbowet.

2. De werkgever is verplicht een arbo-plan op te stellen en dit periodiek te actualiseren in samenspraak met de Arbodienst op basis van een inventarisatie van knelpunten in de arbeidsomstandigheden.
3. In geval van ziekte van de werknemer wordt voorzien in een terugkeerplan volgens de handleiding in bijlage 3.
4. Elke werkgever zal minimaal één keer per kalenderjaar een voorlichtingsbijeenkomst verzorgen m.b.t. de arbeidsomstandighedenverzorging.
5. In bedrijven met meer dan 10 werknemers wordt een Arbopromotor aangesteld.

Artikel 21

Bedrijfs hulpverlening

Aan werknemers die in het bedrijf een functie bekleden in de EHBO/Bedrijfs hulpverlening en die een geldig diploma bezitten en dit diploma onderhouden, wordt een bruto vergoeding toegekend.

Jaarlijks, per 1 januari, wordt deze vergoeding aangepast aan de loonontwikkeling in het voorafgaande jaar.

Per 1 januari 2003 bedraagt deze vergoeding 14,12 Euro per maand.

Artikel 23

Kinderopvang

De werkgever draagt bij in de kosten van kinderopvang via erkende instellingen of gastouderbureaus. De bijdrage bedraagt 17,5%. Alleen in het geval van een alleenstaande ouder is de bijdrage 35%.

Artikel 25

Dispensatie- en geschillencommissie

Partijen hebben een dispensatie- en geschillencommissie. Deze commissie heeft onder meer tot doel uitspraken te doen over de interpretatie van deze CAO indien een werkgever, een werknemer of een van de bij deze CAO betrokken organisaties van werkgevers of werknemers daarom verzoeken. Deze commissie heeft tevens tot taak een uitspraak te doen over geschillen in het kader van artikel 6 lid 5 van deze CAO m.b.t. werktijdgeschillen. Ook kunnen klachten m.b.t. discriminatie aan deze commissie worden voorgelegd. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

namens de werkgeversorganisatie, een vertegenwoordiger namens de werknemersorganisaties, alsmede een onafhankelijk voorzitter.

De commissie geeft een advies, voor zowel georganiseerden als ongeorganiseerden. De gang naar de burgerlijke rechter, ter toetsing van dit advies, is te allen tijde mogelijk.

Het adres van de commissie is: Dispensatie- en Geschillencommissie Orgelbouw, p/a Hout- en Bouwbond CNV, Postbus 38, 3984 ZG Odijk.

BIJLAGE 1B

SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2003

Salarisschalen per 1 juli 2003. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-weekse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

functiegroep trede	I	II	III
0	1428 (1318,15)	1574 (1452,92)	1744 (1609,84)
1	1482 (1368)	1645 (1518,46)	1818 (1678,15)
2	1536 (1417,85)	1715 (1583,08)	1891 (1745,54)
3	1589 (1466,77)	1784 (1646,77)	1966 (1814,77)
4	1642 (1515,69)	1859 (1716,00)	2039 (1882,15)
5	1696 (1565,54)	1931 (1782,46)	2111 (1948,62)
6	1749 (1614,46)	2005 (1850,77)	2186 (2017,85)
7	1804 (1665,23)	2079 (1919,08)	2259 (2085,23)

Aanloopschaal per 1 juli 2003. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-weekse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede-leeftijd ervaringsjaar	16, 17 en 18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	669 (617,54)	771 (711,69)	901 (831,69)	1063 (981,23)	1256 (1159,38)
loon in tweede jaar	821 (757,85)	893 (824,30)	1014 (936,00)	1135 (1047,69)	1299 (1199,08)
loon in derde jaar	990 (913,85)	1039 (959,07)	1158 (1068,92)	1308 (1207,38)	1340 (1236,92)
loon in vierde jaar	1183 (1092,00)	1207 (1114,15)	1327 (1224,92)	1367 (1261,85)	1428 (1318,15)
loon in vijfde jaar	1428 (1318,15)	1428 (1318,15)	1428 (1318,15)	1428 (1318,15)	functie- groep I

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vierweekse lonen worden verkregen door het maandloon met 12 te vermenigvuldigen en dit (jaar)bedrag vervolgens door 13 te delen.

BIJLAGE 2

FUNCTIE NIVEAU

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

Machinaal houtbewerker

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

Meubelmaker

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

Mechaniek maker

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

Windladenmaker

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

Monteur

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

Materiaalfabricage pijpenmaker

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

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Pijpenmaker

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

Tongwerkmaker

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

Orgelstemmer

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

Intonateur

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

BIJLAGE 2A

OPLEIDINGS- EN ERVARINGSFASEN IN DE AANLOOPSCHAAL

Sinds 1 juli 2002 is een aanloopschaal van kracht voor aankomende orgelbouwers en werknemers die nieuw zijn in de branche. Deze schaal (zie bijlage 1) kent maximaal 5 ervaringsjaren, waarin via maximaal 4 stappen het normale functieloon bereikt wordt.

In het onderstaande schema is aangegeven via welke opleiding en ervaringen deze jaren doorlopen worden.

	inloopjaar	1e leerjaar	2e leerjaar	3e leerjaar
Kennis en onderhoud gereedschap en machines	Algemene kennis van toepasbaarheid en veiligheidsvoorschriften.	Messen en beitels slijpen. Instellen handgereedschap.	Zagen en beitels verwisselen. Algemeen onderhoud en instellen machines. Elektrisch handgereedschap instellen en bedienen.	
Materiaalkennis	Houtstek onderhouden.	Algemene houtkennis beheersen, houtsoorten herkennen en benoemen.		
Houtbewerking	Gebruik van handgereedschap, meet – en aftekengereedschap.	Hand- en machineboren. Maken van traditionele houtverbindingen.	Maken van kastdelen en mechaniek onderdelen.	Maken en monteren orgelkast, en samenstellen van mechaniekdelen.
Metaalbewerking		Algemene materiaalkennis metalen. Meet, zaag, vijl, boor- en buigbewerkingen. Draadsnijden.		
Lijmen/oppervlaktebehandeling	Lijmsoorten kennen.	Lijmsoorten toepassen.	Oppervlakte behandelingen uitvoeren (beits, lak, was)	
Kennis over het orgel	Algemene werking van het orgel kennen en interesse stimuleren.	Belangrijke onderdelen van het orgel kunnen benoemen en de functie ervan kennen.	Kennis van verschillende traktuursystemen.	Kennis van verschillende stijlen.
Windvoorziening			Maken van houtwerk voor motorkist, keilen magazijnbalg, rolgordijn, drosselklep.	Beleren van balgen. Aanleggen van kanalen.

Orgelbouwbedrijf 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	inloopjaar	1e leerjaar	2e leerjaar	3e leerjaar
Windladen		Ladensystemen kennen.	Delen windladen maken, ventielen, roosters.	Aftekenen, cancellenraam, slepen, stokken maken. Montage windladen.
Houten pijpen	Sorteren en schoonmaken.	Kennis constructie houten pijpen.	Herstellen houten pijpen.	Maken houten pijpen.
of Metalen pijpen	Hulp bij gieten.	Schoonmaken, wassen, poetsen. Materiaalkennis. Voeten aandraaien. Kloppen, schilderen, fassen. Platen gieten.	Kleine herstelwerkzaamheden. Kennis metalen pijpconstructie. Uitsnijden. Ronderen. Aftekenen en intrekken labia. Metaal op dikte schaven.	Onderscheid van register soorten, Bouwwijze en legeringen herkennen. Basiskennis intonatie, opsnijden t.b.v. voorintonatie, steminrichtingen. Basiskennis solderen verschillende legeringen. Opbouw orgel en inbouw orgeldelen.
Montage werkplaats			Kennis van opbouw kast en speeltafel en stellingwerk. Inbouwen windladen, traktuur en windvoorziening.	
Stemmen	Stemhulp.		Kennis van stemmen en stemsystemen.	Tongwerken stemmen. Stemtechniek labialen.
Intoneren				Onderscheiden van registersoorten en kennis van bouwwijze pijpwerk.
Onderhoud + reparatie				Kennis van dé- en hermontage. Verpakken, opslag, transport pijpen en andere orgelonderdelen.

BIJLAGE 3

HANDLEIDING VOOR HET TERUGKEERPLAN INGEVAL VAN ZIEKTE

Als bedoeld in artikel 20, lid 3 van de CAO

Het terugkeerplan ziet er als volgt uit:

- de werkgever doet ziekmeldingen aan de arbodienst;
- de arbodienst geeft de melding door aan de uitvoeringsinstelling (UWV)
- indien de ziekte zijn oorzaak vindt in een probleem in de bedrijfs-sfeer (ruzie met chef of collega's bijvoorbeeld) neemt de arbodienst zo spoedig mogelijk contact op met het bedrijf om het probleem op te lossen;
- de werkgever legt alle activiteiten die de terugkeer van een zieke werknemer kunnen bevorderen schriftelijk vast in het personeels-dossier. Bij langer verzuim dan 2 weken of veelvuldig kort verzuim neemt de werkgever contact op met de arbodienst;
- werknemers die vijf weken ziek zijn dienen door de arbodienst te worden beoordeeld. Bij 6 weken dient de arbodienst een probleem-analyse te hebben opgesteld op basis waarvan acties en/of interventies worden voorgesteld die de snelle terugkeer bevorderen.
- binnen twee weken na de ontvangst van het advies van de arbodienst dient de werkgever een plan van aanpak op te stellen voor de terug-keer van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de wet biedt, zoals aanpassing van werk of werk-omstandigheden, aanpassing van de functie, om-, her- of bijscholing, loondispensatie art. 30 Ziektewet enzovoort.
- ten minste eenmaal per zes weken wordt de voortgang geëvalueerd. In de negende maand wordt een eventuele WAO-uitkering aange-vraagd met overdracht van het reïntegratieverslag van de arbodienst en de door de werkgever vastgelegde acties ter bevordering van de terugkeer;
- indien terugkeer op de eigen arbeidsplaats niet mogelijk is en er een andere functie beschikbaar is, waarvoor de arbeidsongeschikte ken-nelijk geschikt is, dan wordt een gewijzigde arbeidsovereenkomst afgesloten, echter zonder een proeftijd;
- de arbeidsongeschikte werknemer kan niet ontslagen worden indien de werkgever de opstelling of uitvoering van een terugkeerplan heeft belemmerd.

Orgelbouwbedrijf 2003 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE 3A

VELIGHEID

Partijen bij de CAO Orgelbouw hebben met het oog op veiligheid bij het werk afgesproken dat alle orgelmakerijen een veiligheidschecklist gaan gebruiken. Doel hiervan is om te komen tot een beter besef van de risico's en meer oog voor veilig werken op locatie. De checklist kan natuurlijk ook gebruikt worden voor veilig werken in de werkplaats.

De checklist is enerzijds bestemd voor de werkgever of de orgelmaker die het werk opneemt, omdat de maatregelen en kosten die uit de check op de veiligheid voortvloeien moeten kunnen worden meegenomen in de offerte.

Hij zal bij het gebruik van de checklist zich een beeld vormen van de mogelijke gevaren in bij de werkzaamheden in het orgel, of, bij transport naar de orgelmakerij, bij de demontage en later de montage.

Aan de andere kant is de checklist bestemd voor de werknemer op locatie, om daarmee de risico's en de noodzaak van nader te nemen maatregelen te kunnen inschatten. De omstandigheden kunnen immers ten opzichte van het offertestadium veranderd zijn. Ook is het nodig om de genomen maatregelen te controleren voor de aanvang van de werkzaamheden.

De afweging van kosten versus tijd zal steeds moeten worden gemaakt ten gunste van de veiligheid van de ter plaatse werkzame personen. Dit betekent dat er soms sprake zal zijn van meer opties: korte klus of langer werk met bijpassende maatregelen.

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

De orgelmaker is ter plekke verantwoordelijk voor een schone werkomgeving, vrij van los materiaal en losse snoeren. Een EHBO-does en brandblusser dienen aanwezig te zijn. Orgelmakers die alleen werken

doen er goed aan om een mobiele telefoon op zak te hebben om in geval van nood hulp in te roepen.
En natuurlijk dienen de werkgever, uitvoerder en werknemer op de hoogte te zijn van de nieuwste veiligheidsmiddelen.

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aandachtspunten veiligheid bij opname

Situatie in orde?	ja	nee	Actie bedrijf	Actie opdracht- gever
Bereikbaarheid orgelgalerij Vrije ruimte rond orgel, mogelijkheden tot opslag materialen Stabiliteit vloeren e.d rond orgel, noodzaak bouwkun- dige aanpassingen Toegankelijkheid en stabiliteit in het orgel, kasconstructie Elektrische voorzieningen Verlichting werkomgeving Brandveiligheid Noodzaak steigermateriaal, klimmateriaal, hijsmateriaal				

Checklist veiligheid

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

Veiligheid algemeen

	Ja	Nee	Actie Bedrijf	Actie opdracht- gever
Is de locatie, in het algemeen, veilig? Is het veilig om alleen te werken? Wordt er tegelijk met derden gewerkt? Zo ja, wie coördineert de veiligheid op de werkplek? Is er door werkzaamheden een groter brandgevaar?				

Veiligheid algemeen

Zijn er blusmiddelen aanwezig?

Is het klimaat verantwoord om in te werken?

Als alleen gewerkt wordt, is dan de aanmelding en afmelding geregeld?

Veiligheid op de werkplek

	Ja	Nee	Actie Bedrijf	Actie opdracht- gever
Is de opgang naar het orgel veilig?				
Zijn de vloeren om het orgel veilig?				
Zijn er loopvloeren in of achter het orgel?				
Is de omgeving rond het orgel schoon? (geen obstakels) en zijn materialen goed opgeslagen?				
Is er verlichting bij het orgel?				
Voldoet de elektriciteit aan alle eisen?				
Is bij werk aan de elektrische installatie de spanning eraf te halen?				
Is er gevaar voor vallende materialen?				

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Veilig werken op hoogte

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

Veiligheid van het materieel

	Ja	Nee	Actie Bedrijf	Actie opdracht- gever
Is de takel die gebruikt wordt veilig?				
Kan de takel goed geborgd worden?				
Zijn de touwen en sjoerbanden die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				
Zijn de kettingen die gebruikt worden veilig en volledig in tact?				

BIJLAGE 7

STANDAARDREGELING ARBEIDSTIJDENWET

In artikel 5 van de CAO voor de Orgelbouw is bepaald dat voor zover in de CAO niet uitdrukkelijk is afgeweken van de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet, die normen worden geacht deel uit te maken van deze CAO. In de Arbeidstijdenwet is sprake van twee regimes: de standaard-regeling (voor bedrijven en bedrijfstakken waar niets is vastgelegd over de werktijden) en de overlegregeling (de uiterste grenzen indien er afspraken gemaakt worden tussen werkgever en werknemer zoals in CAO's of op ondernemingsniveau).

De standaardnormen luiden voor werknemers van 18 jaar en ouder luiden:

maximum arbeidstijd	standaardregeling
per dienst	9 uur
per week	45 uur
per 4 weken	–
per 13 weken	gemiddeld 40 uur p.w.
Bij overwerk (incidenteel)	
per dienst	11 uur
per week	54 uur
per 13 weken	gemiddeld 45 uur p.w.
Zondagsarbeid	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan de PVT, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
Zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken.
Minimale rusttijd per week	hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9x24 uur 1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
per dag	11 uur per 24 uur (1x per periode van ieder 7x24 uur) in te korten tot 8 uur)

Orgelbouwbedrijf 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2003.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 31 oktober 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

mr. M. H. M. van der Goes.