



Sociaal Plan concept 16 februari 2010

Amsterdam, 16 februari 2010

Inhoud

1 Inleiding 3

2 Algemene bepalingen 4

- Artikel 1, werkingssfeer 4
- Artikel 2, begripsbepalingen 4
- Artikel 3, looptijd/doorwerking 5
- Artikel 4, wijzigingen 5
- Artikel 5, toetsingscommissie 5
- Artikel 6, hardheidsclausule 6

3 Procedure aanbod functies 7

- Artikel 7, uitgangspunten 7
- Artikel 8, aanbod functies 7
- Artikel 9, acceptatie en afwijzen functieaanbod 8
- Artikel 10, inwerktijd en her-, om- of bijscholing 8
- Artikel 11, salarisgarantie 8
- Artikel 12, arbeidsvoorwaarden en dienstjaren 9
- Artikel 13, weigering van een passende functie 9
- Artikel 14, niet-succesvolle benoeming 10
- Artikel 15, persoonlijke regeling 10

4 Inschaling 11

5 Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden 12

- 5.1 Inleiding 12
- 5.2 Overgangsregelingen 12
 - 5.2.1 Consequenties invoering 36 uren werkweek voor Holland Film 12
 - 5.2.2 Verlofdagen 13
 - 5.2.3 Eindejaarsuitkering 13
 - 5.2.4 Jubileumtoelage 13
 - 5.2.5 Reiskosten 144
 - 5.2.6 Overige regelingen NIF 14
 - 5.2.7 Pensioenen 15
- 5.3 Individuele regelingen 166
- 5.4 Contractanten 16

Bijlage 1: Sleutelfuncties en nieuwe functies 18

Bijlage 2 : vergelijking regelingen 19

1 Inleiding

Doelstelling fusie

Dit sociaal plan is opgesteld in het kader van de fusie tussen het Nederlands Instituut voor Filmeducatie, Holland Film, De Filmbank en het Filmmuseum. Met deze fusie wordt beoogd één centrum voor film in Nederland te realiseren, dat regie kan voeren in de sector.

Doelstelling sociaal plan

In dit sociaal plan zijn de procedures en afspraken opgenomen die in het kader van de fusie gebruikt gaan worden bij de inrichting van de nieuwe organisatie en plaatsing van medewerkers op functies in de nieuwe organisatie.

Het sociaal plan is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen
- Hoofdstuk 3 Procedure aanbod functies
- Hoofdstuk 4 Inschalingen
- Hoofdstuk 5 Overgangsregelingen / arbeidsvoorwaarden
- Bijlage 1 Sleutelfuncties
- Bijlage 2 Vergelijking regelingen

2 Algemene bepalingen

Artikel 1, werkingssfeer

lid 1 Dit sociaal plan is van toepassing voor medewerkers met een vast dienstverband. Voor medewerkers waarmee een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen is lid twee van toepassing.

lid 2 Bij het invullen van vacatures na afronding van de benoemingsprocedure voor medewerkers met een vast dienstverband, worden medewerkers met een intentieverklaring voor een vast dienstverband eerst in de gelegenheid gesteld te reageren op vacatures, waarna de medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de gelegenheid gesteld worden om te reageren. Pas daarna zal eventueel externe werving plaatsvinden.

Artikel 2, begripsbepalingen

De volgende begrippen worden gehanteerd:

- a fusie: de juridische, financiële en organisatorische samenvoeging waar in dit geval sprake van is;
- b functieaanbod: de schriftelijke mededeling van de nieuwe werkgever, waarin de medewerker een functie binnen de nieuwe organisatiestructuur wordt aangeboden;
- c functievolger: een medewerker is functievolger als zijn functie binnen de oude organisatiestructuur wat betreft functie-inhoud minder dan 30% veranderd wordt ten opzichte van de functie binnen de nieuwe organisatiestructuur;
- d passende functie: een functie die door de medewerker redelijkerwijs in verband met opleiding, persoonlijke omstandigheden, werkervaring en/of bestaande vooruitzichten kan worden uitgeoefend, zonedig na bij-, her- of omscholing en waarvoor hij geschikt wordt geacht, waarbij de salarisschaal maximaal één salarisschaal lager of hoger kan zijn dan de huidige inschaling;
- e ongewijzigde functie: een functie waarin geen of minimale wijzigingen worden aangebracht;
- f sleutelfuncties: de functies van de sectormanagers;
- g oude werkgever: de vier werkgevers voor de fusie;
- h nieuwe werkgever: de werkgever na fusie;
- i medewerker: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de oude of nieuwe werkgever is aangegaan;
- j bruto maandsalaris; salarisschaal (en periodiek) vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten;
- k boventalligheid: een medewerker is boventallig indien er voor functies meer functievolgers zijn dan arbeidsplaatsen en de medewerker op grond van het afspiegelingsbeginsel niet in aanmerking komt voor één van de beschikbare functies;
- l nieuwe functies: nieuwe functies ten gevolge van de fusie;
- m uitwisselbare functies: functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden over en weer vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn;
- n salarisschaal: salarisschaal gewaardeerd conform de afgesproken waarderings- en beloningssystematiek;
- o toetsingscommissie: de commissie die voor de duur van dit sociaal plan tot taak heeft adviserende uitspraken te doen over geschillen tussen de nieuwe werkgever en medewerker met betrekking tot de interpretatie en toepassing van dit sociaal plan;

- p datum in dienst: om de duur van het dienstverband vast te stellen wordt uitgegaan van de datum van de eerste arbeidsovereenkomst (inclusief tussenliggende periodes van maximaal 3 maanden en 1 dag);
- q afspiegelingsprincipe: voor de verdeling van de plaatsing over de leeftijdsgroepen geldt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de plaatsingsprocedure verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.
- r anciënniteit: het aantal dienstjaren doorgebracht bij oude werkgever en diens eventuele rechtsvoorgangers.

Artikel 3, looptijd/doorwerking

Het sociaal plan is van kracht vanaf het moment van ondertekening door partijen. Het sociaal plan heeft een werkingsduur van 12 maanden na datum van de fusie 1 januari 2010. De afspraken gemaakt in het sociaal plan blijven na afloop van het sociaal plan gelden. Voor afloop van het sociaal plan dienen alle functies die nog niet beschreven en ingeschaald zijn te worden beschreven en gewogen volgens de ORBA methodiek. Dit gebeurt door een extern, onafhankelijk bureau. Uiterlijk 3 maanden voor afloop van de werkingsduur van het sociaal plan treden partijen met elkaar in overleg over de stand van zaken en kan verlenging van het sociaal plan worden overeengekomen.

Artikel 4, wijzigingen

Tussentijdse wijzigingen dan wel aanpassingen kunnen slechts aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in het sociaal plan geregeld onderwerp, respectievelijk ten aanzien van de fusie, samenhangende of daarop van invloed zijnde factoren. De partij die het initiatief tot wijziging neemt, zal de andere partijen uitnodigen tot een wijziging over te gaan. Wijziging is alleen mogelijk indien alle ondertekenaars hiermee instemmen.

Artikel 5, toetsingscommissie

lid 1 Er wordt een toetsingscommissie geïnstalleerd die tot taak heeft te adviseren bij geschillen over de toepassing van dit sociaal plan tussen de nieuwe werkgever en de medewerker. Zowel de nieuwe werkgever als de medewerker kan de toetsingscommissie om een adviserende uitspraak vragen.

lid 2 De toetsingscommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt namens de medewerkers door de vakbond benoemd, één lid wordt namens de nieuwe werkgever benoemd. Deze twee leden wijzen samen het derde lid aan, die tevens voorzitter is. Leden van de toezichthoudende organen, alsmede bestuursleden en medewerkers van de oude en nieuwe werkgever zijn uitgesloten van het lidmaatschap van de toetsingscommissie.

lid 3 De toetsingscommissie neemt geen zaken in behandeling dan nadat zij zich ervan vergewist heeft dat na het functieaanbod, via de in hoofdstuk 3 beschreven procedure aanbod functies, met de nieuwe werkgever geen overeenstemming bereikt kan worden. De toetsingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komen.

lid 4 De medewerker kan zich wanneer het bezwaar ontstaat schriftelijk wenden tot de toetsingscommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van het sociaal plan. Daartoe kan hij zijn bezwaar versturen naar het adres dat in de aanbiedingsbrief vermeld is. De indiener van het bezwaar ontvangt een ontvangstbevestiging met daarop de datum van binnenkomst van het bezwaar en de uiterlijke datum van behandeling van het bezwaar. De toetsingscommissie neemt het bezwaar binnen twee weken na indiening in behandeling en bepaalt vervolgens of de behandeling mondeling of schriftelijk plaatsvindt. Bij een mondelinge behandeling worden de bezwaarde en de nieuwe werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.

lid 5 De beraadslagingen van de toetsingscommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De toetsingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. Nieuwe werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de toetsingscommissie te verlenen.

lid 6 De toetsingscommissie doet zo mogelijk binnen drie weken na ontvangst van het bezwaar een adviserende uitspraak over het ingediende bezwaar. De uitspraak wordt met redenen omkleed schriftelijk aan de bezwaarde en de nieuwe werkgever medegedeeld.

lid 7 De nieuwe werkgever beslist binnen één week na ontvangst van de adviserende uitspraak van de toetsingscommissie. De nieuwe werkgever zal zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd meedelen aan de betrokken medewerker en in kopie verstrekken aan de toetsingscommissie. De uitspraak vormt een zwaarwegend advies voor de nieuwe werkgever.

lid 8 De toetsingscommissie neemt geen bezwaren in (verdere) behandeling waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt. De partij die een bezwaar dat ook bij de toetsingscommissie is aangemeld aanhangig maakt bij de rechter, dient dit schriftelijk aan de toetsingscommissie te melden.

lid 9 De toetsingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Als hieraan kosten zijn verbonden dan komen die voor rekening van de nieuwe werkgever.

Artikel 6, hardheidsclausule

In gevallen waarin de bepalingen van dit sociaal plan niet in redelijkheid voorzien, dan wel toepassing hiervan tot een evident onbillijke uitkomst voor betrokken medewerker leidt, kan de medewerker bij de nieuwe werkgever een beroep doen op de hardheidsclausule. De nieuwe werkgever kan dan op individuele basis een voorziening treffen in de geest van dit sociaal plan en in een voor de betrokken medewerker gunstige zin afwijken van de regels van dit sociaal plan.

3 Procedure aanbod functies

Artikel 7, uitgangspunten

lid 1 In het kader van de plaatsing van de medewerkers in de functies in de nieuwe organisatie geldt als algemeen uitgangspunt: 'mens volgt werk'. Dit betekent dat de medewerker, die in de huidige organisatie een functie vervult die volgens het formatieplan in de nieuwe organisatie voor het overgrote deel ongewijzigd blijft, functievoorder is voor zijn huidige functie. Indien er voldoende formatie beschikbaar is, zal de medewerker dezelfde functie worden aangeboden. Indien dit niet het geval is zullen alle in dit plan beschreven stappen worden genomen. Ten gevolge van de fusie vallen er geen gedwongen ontslagen.

lid 2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor de functies die in de nieuwe organisatiestructuur als 'sleutelfunctie' zijn aangewezen een sollicitatieprocedure. Die procedure heeft tot doel om vast te stellen of de beoogde kandidaten (binnen een jaar vanaf plaatsing) aan de vereisten zoals gedefinieerd in het functieprofiel voldoen. Artikel 8, 9 en 10 zijn daarom niet van toepassing bij de plaatsing van medewerkers op de gedefinieerde sleutelfuncties. De sleutelfuncties worden als eerste ingevuld, pas daarna worden medewerkers op de overige functies geplaatst. Er zijn 5 sleutelfuncties benoemd. Zie bijlage 1 voor een overzicht van de sleutelfuncties en de sollicitatieprocedure voor sleutelfuncties.

Artikel 8, aanbod functies

lid 1 Alle medewerkers, met uitzondering van de medewerkers die solliciteren op een sleutelfunctie, ontvangen tegelijkertijd een brief waarin aangegeven wordt of en voor welke functie de medewerker functievoorder is. Voor medewerkers die niet boventallig zijn, is deze brief direct een schriftelijk functieaanbod. Dit functieaanbod omvat in ieder geval de functie, de inschaling en zo nodig en mogelijk de benodigde scholing.

NB. De medewerkers van NIF en Holland Film ontvangen een functieaanbod zonder inschaling. Zij behouden hun huidige schaal tot het moment dat deze beschreven en gewaardeerd zijn.

lid 2 Als er boventalligheid bestaat op een functie, treedt de nieuwe werkgever in gesprek met de betreffende medewerkers. Bezien wordt welke van de betreffende medewerkers op vrijwillige basis een andere passende functie kan worden aangeboden. Als dat niet tot een oplossing leidt dan wordt geplaatst op basis van het afspiegelingsprincipe.

lid 3 Als er een passende functie voorhanden is, krijgt de medewerker een formeel functieaanbod. Als er geen passende functie voorhanden is, treedt de nieuwe werkgever voordat het formele functieaanbod wordt gedaan in overleg met de medewerker over het vervolgtraject.

lid 4 De nieuwe werkgever heeft de inspanningsverplichting om iedereen een passende functie aan te bieden, rekening houdend met geschiktheid, kwaliteit en met de oude functie van de medewerker. Eén en ander naar redelijkheid en billijkheid.

Lid 5 De werkgever stelt nieuwe functies in het kader van de fusie open voor alle medewerkers. De werkgever beslist na een sollicitatieperiode op basis van geschiktheid.

Artikel 9, acceptatie en afwijzen functieaanbod

lid 1 Voor wat betreft het accepteren, dan wel afwijzen van een functieaanbod geldt het volgende:

- a de medewerker heeft na het aanbod van de nieuwe werkgever twee weken bedenktijd. Als hij het aanbod aanvaardt, leidt dat tot een plaatsingsbesluit van de nieuwe werkgever.
- b indien de medewerker bezwaren heeft tegen het functieaanbod dan legt de medewerker deze eerst voor aan de werkgever. Als de medewerker het aanbod niet aanvaardt, moet hij zijn afwijzing met redenen omkleeden. Hij krijgt ruimte voor het geven van een eventuele mondelinge toelichting in een gesprek met de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever beslist zo mogelijk binnen twee weken. Na beslissing van de nieuwe werkgever, kan deze eventueel, in overleg met de medewerker, een nieuw aanbod doen of het oude herhalen.
- c Indien de medewerker de bezwaren handhaaft dan kan de medewerker binnen twee weken een adviserende uitspraak vragen aan de toetsingscommissie.

lid 2 Voor wat betreft het functieaanbod geldt het volgende:

- a indien de toetsingscommissie tot de adviserende uitspraak komt dat een als passend aangeboden functie niet passend is en de nieuwe werkgever instemt met deze uitspraak, dan wordt het functieaanbod als niet gedaan beschouwd. Dit betekent dat de procedure van het aanbieden van een functie opnieuw begint, binnen de dan ontstane situatie;
- b bij het aanvaarden van een functie op een hoger niveau krijgt de medewerker, voor zover dit noodzakelijk wordt geacht, de gelegenheid om binnen een jaar vanaf plaatsing, te groeien naar het gewenste niveau van functievervulling. De noodzaak van en afspraken over her-, om- of bijscholing worden door de nieuwe werkgever in overleg met de medewerker schriftelijk vastgelegd. Indien een jaar na de benoeming blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is dan wordt gezamenlijk gekeken naar andere mogelijke functies;
- c als er geen overeenstemming bereikt kan worden over een passende functie voor de medewerker, kunnen zowel de nieuwe werkgever als de medewerker de toetsingscommissie inschakelen en een adviserende uitspraak vragen.

Artikel 10, inwerktijd en her-, om- of bijscholing

Bij plaatsing van medewerkers in een andere dan hun huidige functie, wordt een zo goed mogelijke begeleiding, een redelijke inwerktijd en zo nodig her-, om- of bijscholing op kosten van de nieuwe werkgever gegeven. De scholing vindt in principe in werktijd plaats, tenzij de betreffende opleiding niet in werktijd wordt gegeven of tenzij in onderling overleg anders wordt bepaald. In het laatste geval wordt per situatie in redelijkheid en billijkheid nagegaan op welke wijze compensatie plaatsvindt.

Artikel 11, salarisgarantie

lid 1 De medewerker die als gevolg van de fusie bij de nieuwe werkgever een functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan de eerder vervulde functie bij de oude werkgever, behoudt het huidige brutosalaris, inclusief het eindperspectief van de huidige schaal.

lid 2 Het in het eerste lid bedoelde brutosalaris en eindperspectief wordt:

- a berekend over het aantal contracturen met de oude werkgever.
- b aangepast aan de algemene loonontwikkeling van de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

lid 3 De in het eerste lid bedoelde garantieaanspraak komt te vervallen:

- a bij het (be)ëindigen van de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever;
- b als de salariëring verbonden aan de door de medewerker in het eerste lid bedoelde aanvaarde andere functie, hoger is dan de garantieaanspraak tenzij de overschrijding het gevolg is van uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur;
- c als de nieuwe werkgever op een later tijdstip aan de medewerker een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de voorheen uitgeoefende functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend.

Dit artikel treedt voor de medewerkers van het NIF en Holland Film in werking nadat medewerkers feitelijk zijn ingeschaald volgens de CAO VRM. Zie hoofdstuk 4 voor de procedure.

Artikel 12, arbeidsvoorwaarden en dienstjaren

lid 1 De nieuwe werkgever volgt de CAO VRM en stelt op basis daarvan een arbeidsvoorwaardenreglement op. Dit arbeidsvoorwaardenreglement geldt voor alle medewerkers van Eye Film Instituut Nederland. Uitgangspunt is dat medewerkers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden als de huidige arbeidsvoorwaarden bij de oude werkgevers. Op punten worden overgangsregelingen getroffen tussen de nieuwe werkgever en de medewerkers. Deze overgangsregelingen zijn omschreven in Hoofdstuk 5.

lid 2 De verworven rechten, voor zover niet geregeld conform de overgangsregelingen in hoofdstuk 5, blijven gelden en worden in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen.

lid 3 Voor wat betreft dienstjaren en contractvorm geldt:

- a diensttijd doorgebracht bij de oude werkgever of diens rechtsvoorgangers, inclusief opgebouwde rechten zoals bij indiensttreding bij de oude werkgever overeengekomen, vastgelegd op de datum van overgang, geldt als diensttijd doorgebracht bij de nieuwe werkgever;
- b indien de medewerker bij de oude werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft dan krijgt de medewerker bij de nieuwe werkgever, bij aanvaarden van een functieaanbod, een contract voor onbepaalde tijd aangeboden. Indien de medewerker bij de oude werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een tijdelijke aanstelling heeft dan krijgt de medewerker bij de nieuwe werkgever, bij aanvaarden van een functieaanbod, in principe een contract voor bepaalde tijd aangeboden tegen de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Artikel 13, weigering van een passende functie

lid 1 Met betrekking tot de medewerker die een aanbod voor een passende functie heeft geweigerd, vraagt de nieuwe werkgever - alvorens de procedure tot beëindiging van het dienstverband in gang te zetten - een adviserende uitspraak van de toetsingscommissie ten aanzien van de vraag, of het aanbod al dan niet een passende functie betrof. Deze uitspraak behoeft evenwel niet te worden gevraagd indien dit reeds naar aanleiding van het aanbod ingevolge artikel 9 is gebeurd.

lid 2 Nadat de toetsingscommissie een adviserende uitspraak heeft gedaan, dat het aanbod passend was, kan de nieuwe werkgever een verzoek tot beëindiging van het dienstverband bij de kantonrechter aanvragen.

lid 3 In voorkomende gevallen kan een nader tussen medewerker en nieuwe werkgever te bepalen vertrekregeling op maat worden afgesproken.

Artikel 14, niet-succesvolle benoeming

Lid 1 Met betrekking tot de medewerker waarvan de benoeming op een ander dan zijn huidige functie niet succesvol blijkt, gaat de nieuwe werkgever na of alsnog een passende functie kan worden aangeboden.

lid 2 In voorkomende gevallen kan een nader tussen medewerker en nieuwe werkgever te bepalen vertrekregeling op maat worden afgesproken.

Artikel 15, persoonlijke regeling

Een medewerker kan gedurende de werkings sfeer van het sociaal plan bij de werkgever aangeven dat hij/ zij zich niet op zijn plaats voelt. De werkgever zal in overleg met de medewerker tot passende maatregelen komen.

4 Inschaling

Bij de inschaling van de functies zijn de volgende punten geconstateerd:

- Nog niet alle functiebeschrijvingen van NIF, Holland Film en Filmbank zijn aanwezig.
- De functies van de sectormanagers dienen nog beschreven, gewaardeerd en ingeschaald te worden.
- De nieuwe functiebeschrijvingen in het kader van de beleidsprioriteiten dienen nog opgesteld, gewaardeerd en ingeschaald te worden.
- Ten behoeve van de sector Kennis en Educatie dienen (delen van) functies nog overgeheveld te worden vanuit collectie en presentatie.

Tegelijkertijd is erkend dat het ineenschuiven van de vier organisaties in de loop van 2010 wellicht nog tot wijzigingen in functies zal leiden. De aanpak hierop is als volgt:

- De medewerkers van Holland Film en NIF behouden hun huidige salaris (incl. eventuele salarisstijging per 1 januari 2010) en hun perspectief (de schaal tot en met de laatste periodiek).
- Vóór 1 januari 2011 zullen deze functies beschreven, gewaardeerd en ingeschaald worden conform de ORBA-systematiek.
- De functies van de medewerkers van Filmbank worden op hun verzoek gelijk getrokken met de functies van Filmmuseum en volgen de daaraan gekoppelde inschaling volgens de CAO VRM.
- In de loop van 2010 zullen alle andere functiebeschrijvingen opnieuw bekeken worden en waar nodig opnieuw worden beschreven en/of ingeschaald.
- De medewerkers hebben de garantie dat, indien hun functie lager wordt gewaardeerd dan het salaris nu behelst, zij het huidige salaris behouden, inclusief het huidige perspectief (de schaal tot en met de laatste periodiek).

Voor de medewerkers NIF, Holland Film en Filmbank geldt dat indien blijkt dat medewerkers op 1-1-2011 in een hogere schaal worden ingeschaald, dan wordt gekeken of een substantieel takenpakket (minimaal 30%) ook in 2010 is uitgevoerd. Indien dit het geval is, dan wordt de hogere schaal met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2010 gehanteerd.

Bij de fusie is steeds aangegeven dat het om een complementaire fusie gaat. Dit betekent ook dat er weinig tot geen dubbelingen bestaan in de functies. Dit besef heeft er toe geleid dat besloten is om de medewerkers van NIF, Filmbank en Holland Film op basis van hun huidige functie-inhoud in te passen in de organisatie. Ofwel alle medewerkers zijn functievolgers.

De juridische fusie vindt plaats per 1 januari 2010. De afspraak is dat de personele fusie na 1 januari 2010 start en per 1 maart 2010 wordt gerealiseerd.

5 Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden

5.1 Inleiding

Er is een vergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaarden van de vier instellingen. Deze vergelijking is opgenomen in bijlage 2. Op basis van de vergelijking is de keuze gemaakt dat Eye Film Instituut Nederland het Arbeidsvoorwaardenreglement (gebaseerd op CAO VRM) van het voormalig Filmmuseum gaat volgen. Onderstaand wordt nader ingegaan op de te treffen overgangsregelingen.

5.2 Overgangsregelingen

Uitgangspunt is dat medewerkers er in arbeidsvoorwaarden niet op achteruitgaan. Dit slaat op het totale arbeidsvoorwaardenpakket en geldt niet per regeling. Op een aantal onderdelen is een overgangsregeling opgenomen. Onderstaand wordt eerst een overzicht gegeven van de consequenties van het verschil in arbeidsvoorwaarden. Vervolgens wordt ingegaan op de overgangsregelingen.

5.2.1 Consequenties invoering 36 uryge werkweek voor Holland Film

HF heeft thans een 40 uryge werkweek en 12,5 ADV dagen. Onderstaand wordt een model voor harmonisatie gegeven.

Filmmuseum:

- een werkweek van 36 uur
- geen ATV, 26 vakantiedagen
- Het totaal aantal werkzame uren per jaar betreft 1684,8

Holland Film heeft nu:

- een werkweek van 40 uur
- 12,5 dagen ATV, 25 vakantiedagen
- Het totaal aantal werkzame uren per jaar betreft nu 1780

Afwikkeling :

Medewerkers met een fulltime dienstverband krijgen keuze tussen onderstaande modellen:

- Medewerkers Holland Film werken 38 uur per week en 1778,4 uur per jaar (52 weken x 38 uur – 26 vakantiedagen van 7.6 uur) en behouden hun huidige salaris. De 12,5 dag ATV vervalt in deze situatie.
- Medewerkers gaan 36 uur (= 1684,8 uur per jaar) werken. Salaris wordt dan berekend volgens volgende formule $[(1684,8/1778,4) * \text{salaris}]$.
- Voor medewerkers die parttime werken geldt dat zij hetzelfde aantal uren blijven werken. Maar omdat een fulltime functie nog maar 36 uur behelst, wordt de formatie opgehoogd. Voorbeeld een medewerker die thans 20 uur werkt bij Holland Film (38 uur) werkt thans $20/38 = 0,53$ fte. Bij een 36 uryge werkweek behelst het aantal uren $20/36 = 0,56$ fte. In dit geval dient bovengenoemde formule toegepast te worden.
- Het is mogelijk om extra uren (flexuren) te werken. Deze uren kunnen dan in de vorm van vrije dagen/uren worden opgenomen op een ander moment. Deze uren dienen echter wel binnen hetzelfde jaar te worden opgenomen als waarin ze zijn opgebouwd. Indien dit leidt tot een overschot aan vakantieuren dan kan de leidinggevende beslissen de opbouw van flexuren niet langer toe te staan.

5.2.2 Verlofdagen

Het Filmmuseum kent 26 verlofdagen. De ouderendagen zijn afgeschaft en bevroren voor de medewerkers die al dagen hadden.

Filmbank:

Heeft nu 26 dagen, er wijzigt niets.

Holland Film:

De basis is 25 dagen. Alle medewerkers worden opgetrokken naar 26 dagen. Twee medewerkers hebben 28, respectievelijk 30 dagen als gevolg van de ouderenregeling. Deze dagen behouden zij.

Gekeken is naar een ieders perspectief voor nog te verkrijgen ouderendagen in de komende 5 jaar. Eventuele extra dagen uit deze regeling worden verrekend met de extra verlofdag die men erbij krijgt vanwege de CAO VRM. Indien er per saldo over de 5 jaar een positief resultaat ontstaat worden deze afgekocht. Dit is bij twee medewerkers het geval.

NIF:

De basis is 25 dagen. Alle medewerkers worden opgetrokken naar 26 dagen. Twee medewerkers hebben 26 dagen als gevolg van de ouderenregeling. Hun dagen worden bevroren.

Gekeken is naar een ieders perspectief voor extra ouderendagen in de komende 5 jaar. Eventuele extra dagen uit deze regeling worden verrekend met de extra verlofdag die men erbij krijgt vanwege de CAO VRM. Indien er per saldo een positief resultaat ontstaat wordt dit afgekocht. Dit is bij geen van de medewerkers het geval.

5.2.3 Eindejaarsuitkering

Het Filmmuseum heeft in 2009 een eindejaarsuitkering van 2,25% van het jaarsalaris.

Filmbank

Kent nu geen eindejaarsuitkering, vanaf 1 januari 2010 zullen zij ook 2.25% krijgen.

Holland Film:

Kent nu een eindejaarsuitkering van € 136 bruto. In plaats daarvan komt de Filmmuseum eindejaarsuitkering. Deze is in alle gevallen hoger dan de uitkering tot nu toe.

NIF:

Kent nu een eindejaarsuitkering van 4,5% van het jaarsalaris. Het verschil tussen de CAO VRM en de NIF regeling zal jaarlijks worden aangevuld tot 4,5%.

5.2.4 Jubileumtoelage

Het Filmmuseum kent een uitkering bij 12,5 jaar dienstverband van 25% van het bruto maandsalaris belast, resp. 100% van het bruto maandsalaris onbelast bij 25 en 40 jaar.

Filmbank: heeft geen regeling.

Holland Film: is een uitkering ter beoordeling van de werkgever (dus onduidelijk).

NIF: kent een uitkering bij 25 jaar van 50% van het bruto maandsalaris belast en bij 40 en 50 jaar een heel maandsalaris onbelast.

De Filmmuseumregeling gaat voor alle instellingen gelden.

5.2.5 Reiskosten

Het voormalig Filmmuseum kent een eigen regeling waarbij de eerste 10 km niet worden vergoed. Bij een reisafstand van meer dan 10 km geldt een vergoeding gebaseerd op de reisafstand. De maximale vergoeding (bij een reisafstand van 30 km en een werkweek van ten minste 4 dagen is € 99.87).

Bij Holland Film, Filmbank en NIF zijn er mensen die een volledige reiskosten vergoeding krijgen momenteel. Er zijn ook mensen die nu niets krijgen omdat ze binnen een straal van 10 km werken. Hieronder zijn de verschillende scenario's uitgeschreven.

Medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst zullen tot het einde van deze overeenkomst een volledige vergoeding krijgen van de reiskosten. Als het contract door Eye Film Instituut Nederland wordt omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd zullen zij onder de Filmmuseum regeling komen te vallen.

Voor de medewerkers waarbij in de huidige arbeidsovereenkomst is opgenomen dat zij recht hebben op een volledige reiskostenvergoeding zal dit ook na 2010 blijven gelden. Dit wordt ook in de nieuwe arbeidsovereenkomst opgenomen. Indien zij verhuizen waardoor afstand groter wordt en de kosten toe kunnen nemen, zullen de eventuele extra kosten niet worden vergoed.

Voor medewerkers die in Amsterdam wonen en nu werkzaam zijn in Utrecht vervalt de reiskostenvergoeding. Als de reisafstand toch meer dan 10 km is, krijgen zij een vergoeding op basis van de Filmmuseum regeling. Dit omdat zij aanzienlijk minder reistijd zullen hebben.

Voor medewerkers die niet volgens hun arbeidsovereenkomst recht hebben op een volledige vergoeding, maar wel méér reiskosten zullen gaan maken dan zij op dit moment doen, zullen de kosten worden vergoed tot 100% voor een periode van 5 jaar. Daarna komen zij onder de Filmmuseum regeling te vallen.

Voor de medewerkers van het NIF geldt dat als zij binnen 2,5 jaar verhuizen naar de plaats waar het kantoor naar toe is verhuisd, zij een vergoeding krijgen van maximaal 12 keer de reiskosten die zij ontvingen vóór de verhuizing. Gedurende deze periode hebben zij ook recht op 2 verlofdagen bij verhuizing.

5.2.6 Overige regelingen NIF

Verblijfkosten

NIF kent de regeling dat verblijfkosten kunnen worden vergoed op basis van afspraken tussen werkgever en werknemer.

Filmmuseum hanteert de regeling dat verblijfkosten worden vergoed op basis van declaratie. Eye Film Instituut Nederland zal verblijfskosten van medewerkers dan ook op basis van declaraties vergoeden.

Tegemoetkoming premie zorgverzekering

NIF kent een tegemoetkoming premie zorgverzekering waarin verwezen wordt naar de CAO CNL. Indien deze regeling de afgelopen 2 jaar daadwerkelijk is toegepast zal Eye Film Instituut Nederland deze tegemoetkoming overnemen gedurende 5 jaar.

Overwerk

NIF heeft een regeling overwerk: Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij regeling vastgestelde werktijden, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Overwerk. In deze uitvoeringsregeling is bepaald dat de vergoeding bestaat uit verlof. De werkgever kan besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding. Eye Film Instituut werkt met een jaaruren norm waarbij overwerk niet nodig moet zijn. Indien dit toch zou voorkomen, kan er worden gecompenseerd in tijd. In heel specifieke gevallen kan worden uitbetaald na goedkeuring van de werkgever.

Telefoonkosten

Voor medewerkers NIF geldt dat zij vergoeding krijgen voor aansluiting bij verplichting aansluiting thuis. Eye Film Instituut Nederland gaat er vanuit dat er geen verplichte aansluitingen noodzakelijk zijn.

5.2.7 Overgangsregelingen pensioenen

Individuele voortzetting bij de huidige pensioenverzekeraar (zowel Zorg & Welzijn als Aegon) behoort niet tot de mogelijkheden. Enige alternatief op dit ogenblik is overgang naar Pensioenfonds Cultuur waarbij Eye Instituut Nederland is aangesloten. De regeling PF Cultuur geeft bij gelijke indexatie ruw weg vergelijkbare tot betere pensioenuitkomsten dan de regelingen bij NIF en Holland Film. Alle medewerkers gaan daarom vanaf 1/3/2010 deelnemen in deze regeling. Medewerkers met een individuele regeling kunnen er voor kiezen deze regeling voort te zetten.

NIF: Voor de medewerkers van NIF gaat de werknemersbijdrage omlaag dus hoeft geen compensatie geboden te worden.

Holland Film: Voor de medewerkers van Holland Film gaat de premie omhoog. Echter de pensioenopbouw is ook gunstiger dan in de huidige situatie.

De deelnemers van Holland Film die deelnemen aan het pensioenfonds bij Aegon, worden gecompenseerd in de toename van de kosten (respectievelijk €75, 83 en €57,49 bruto per maand - het gaat om 2 medewerkers in vaste dienst) door de volgende regeling toe te passen. Het eerste jaar aanvulling tot 100%, tweede jaar tot 80%, derde jaar tot 60%, vierde jaar tot 40%, vijfde jaar tot 20%.

De medewerkers (3 personen) die nu een individuele regeling hebben krijgen een aanbod om deel te nemen aan de regeling bij PF Cultuur. Bij de keuze voor PF Cultuur zal een toename van de premie gedeeltelijk worden gecompenseerd. Bij deze compensatie wordt uitgegaan van de situatie zoals die zou zijn op het moment dat deze medewerkers wel aan het pensioen van Aegon hadden deelgenomen. Zij hebben recht op dezelfde afbouwregeling als de 2 vaste medewerkers die bij Aegon zijn aangesloten. De vrijheid bestaat om de huidige regelingen voort te zetten met daarbij dezelfde vergoeding zoals die tot op heden is toegepast.

Filmbank: De medewerkers van de Filmbank hadden geen regeling en zijn al per 1 januari 2010 opgenomen in PF Cultuur. Zij zijn ook met ingang van 1 januari 2010 opgenomen in de functieschalen van Eye Film Instituut Nederland waarbij de salarissen zijn aangepast aan de functies die worden uitgevoerd. Om die reden ondervinden zij geen negatieve consequenties in hun netto salaris van het feit dat ze nu pensioenpremie afdragen.

Er wordt nog gekeken naar de mogelijkheden om het tot nu toe opgebouwde pensioengedeelte bij het oude pensioenfonds cq verzekeraar te laten staan indien deze daaraan mee willen werken. Medewerkers kunnen hierover in een individueel gesprek worden geadviseerd. Alle medewerkers krijgen een aanbod om (vrijwillig) deel te nemen aan de WGA hiaat regeling en een nog af te sluiten ANW hiaat regeling. De kosten voor deze regeling zijn voor de

medewerker zelf. Desgewenst kan iedere medewerker gebruik maken van het aanbod een persoonlijke berekening te laten maken met een toelichting van de pensioenadviseur.

5.3 Individuele regelingen

De directeuren van de instellingen hebben de overige persoonlijke regelingen geïnventariseerd.

- De afspraken over werktijden (dagen, start/eindtijden) worden in principe gehandhaafd, conform huidige afspraken. Dit laat onverlet het beroep dat de werkgever kan doen dat indien het werk het vereist de medewerker de werktijden aanpast. Dit niet zonder dat de werkgever hierover overlegt met de medewerker waarbij de werkgever de werknemer een redelijke termijn voor aanpassing aanbiedt. Indien de medewerker een aanpassing van de werktijden verlangt dan overlegt de medewerker dit met de werkgever.
- Persoonlijke afspraken over vergoedingen voor verblijf buitenland bij Holland Film blijven gehandhaafd.

Er zijn geen overige individuele afspraken met medewerkers gemaakt.

5.4 Contractanten

De overgangsregelingen gelden voor de medewerkers met een vast contract. De medewerkers met een tijdelijk contract kunnen uitsluitend aanspraak maken op de volgende overgangsregeling:

- verschil tussen reiskostenvergoeding en feitelijke kosten voor 100 % voor de looptijd van het huidige contract

Op de overige arbeidsvoorwaarden kunnen contractmedewerkers geen aanspraak maken. Indien deze medewerkers in vaste dienst komen bij Eye Film Instituut, dan zullen de arbeidsvoorwaarden van het (nu nog) Rechtspositiereglement Filmmuseum gaan gelden.

Aldus overeengekomen en getekend op {datum}

Sandra den Hamer,
Directeur bestuurder
eye Film Instituut Nederland

Mevrouw J. Stoel,
ABVAKABO FNV

De heer C. De Kieffe
FNV KIEM

Bijlage 1: Sleutelfuncties en nieuwe functies

Sleutelfuncties

De volgende functies zijn in de nieuwe organisatie sleutelfuncties:

- sectormanager Collectie
- sectormanager Kennis en Educatie
- sectormanager Presentatie
- sectormanager Marketing en Communicatie
- manager international Marketing & Communication
- sectormanager Bedrijfsvoering

Ten aanzien van onderstaande procedure kunnen we vermelden dat deze, met uitzondering van de Sectormanager Kennis en Educatie, reeds afgehandeld is en dat alle sleutelfuncties zijn ingevuld.

Procedure

- 1 De nieuwe werkgever stelt een sollicitatiecommissie in die bestaat uit de werkgever en 2 externe deskundigen.
- 2 De nieuwe werkgever voert één of meerdere sollicitatiegesprekken met de medewerker die aangeeft te willen solliciteren op een sleutelfunctie. De werkgever bedient zich daarbij van een sollicitatiecommissie. Leidinggevenden van wie de functie vervalt, hebben indien zij over de juiste deskundigheid beschikken voorrang op overige geïnteresseerden binnen de oude werkgevers. Het aantal sollicitatiegesprekken is afhankelijk van het aantal sollicitanten voor de formatieplaats, bij meerdere sollicitanten per formatieplaats voldoet één gesprek waarschijnlijk niet.
- 3 Op het moment dat een van de sollicitanten niet op een sleutelfunctie wordt benoemd wordt een passend functieaanbod gedaan. Op dat moment treden de artikelen 8, 9 en 10 in werking met uitzondering van lid 1 van artikel 8.
- 4 Wanneer de nieuwe werkgever dit nuttig acht wordt aan de sollicitant gevraagd een assessment te ondergaan (met name voor de leidinggevende functies en nieuwe functies), Het assessment is gericht op de ontwikkelpunten voor de toekomst.
- 5 De nieuwe werkgever bepaalt op basis van de sollicitatiebrief en de gesprekken welke sollicitanten een aanbod krijgen voor een sleutelfunctie en/of een nieuwe functie.
- 6 Wanneer voor een bepaalde sleutelfunctie geen geschikte interne kandidaten blijken te zijn start de nieuwe werkgever een externe sollicitatieprocedure voor die sleutelfunctie. Daarbij wordt wanneer de werkgever dit nuttig acht aan de sollicitant gevraagd een assessment te ondergaan.
- 7 De nieuwe werkgever doet eerst een schriftelijk passend functieaanbod voor de sleutelfuncties. Pas daarna wordt een schriftelijk passend functieaanbod gedaan voor de rest van de medewerkers.

Bijlage 2 : vergelijking regelingen

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
Arbeidsvoorwaardenreglement Filmmuseum, gebaseerd op CAO VRM	Volgen AVR Filmmuseum, is niet officieel vastgelegd	NIF rechtspositie reglement en indien van toepassing CAO CNL	regeling Filmfonds	AVR Filmmuseum, gebaseerd op CAO VRM	
Werktijden					
arbeidsduur					
36 uur	36 uur	36 uur	40 uur	36 uur	zie voorstel
ADV					
nvt	nvt	nvt	12,5 dagen	nvt	zie voorstel
vakantie-uren					
26 dagen= 187,2 uur	26 dagen= 187,2 uur	25 dagen = 180 uur	25 dagen = 200 uur	26 dagen= 187,2 uur	zie voorstel
arbeidsduur tbv salaris					
36 uur	36 uur	36 uur	38 uur	36 uur	zie voorstel
extra verlofdagen					
Geen regeling. Alleen oude geldende rechten.		vanaf 40 = 1 dag extra, vanaf 50 = 2 dagen extra, vanaf 60 = 3 dagen extra	40 - 44 =1 dag extra, 45 - 54 =3 dagen extra, 55+ = 5 dagen extra.	Geen regeling. Alleen oude geldende rechten.	Senioredagen boven 26 dagen worden bevroren.
eindejaarsuitkering					
Vaste structurele uitkering: 2,25% De uitkering wordt berekend over het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld. Wordt in december uitgekeerd.		4,5% De uitkering wordt berekend over het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld. Wordt in december uitgekeerd.	136 euro	Vaste structurele uitkering: 2,25% De uitkering wordt berekend over het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld. Wordt in december uitgekeerd.	Overgangsregeling voor NIF

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
jubilea					
12,5 jaar: 25% bruto maandsalaris, belast; 25 jaar: 100% bruto maandsalaris, onbelast; 40 jaar zoals bij 25 jaar.		bij 25 dienstjaren een half maandsalaris; bij 40 en 50 dienstjaren een heel maandsalaris (Bruto maandsal. incl. vakantiegeld over die maand)	belastingvrije geschenkenregeling ter beoordeling van de werkgever.	12,5 jaar: 25% bruto maandsalaris, belast; 25 jaar: 100% bruto maandsalaris, onbelast; 40 jaar zoals bij 25 jaar.	nvt
Voorstellingsbezoek					
Jaarlijks één dag vrij voor festivalbezoek. Per festival (IDFA, IFFR en Nederlands Filmfestival) 2 vrijskaartjes. Bezoek aan eigen films gratis.				Jaarlijks één dag vrij voor festivalbezoek. Per festival (IDFA, IFFR en Nederlands Filmfestival) 2 vrijskaartjes. Bezoek aan eigen films gratis.	nvt
reiskosten woon-werk regulier					
Eerste 10 km worden niet vergoed. Overige kosten wel met maximum van 99,87 bij >30 km en min. 4 werkdagen. Zie regeling.		Gedurende 2 jaar dienstverband geheel, na 2 jaar max. 40 km	Mogelijk - opgenomen in individuele arbeidsovereenkomst.	Eerste 10 km worden niet vergoed. Overige kosten worden vergoed obv km met een max van 99,87 bij 30 km/4 werkdagen. Zie regeling.	Overgangsregeling 100% vergoeding gedurende 5 jr voor medewerkers die meer kosten gaan maken door verhuizing van het kantoor. Dit geldt niet voor medewerkers die in a'dam wonen Daarna FM regeling
flexibele werkduur					
Afwijkende werktijden kunnen worden opgenomen in individuele arbeidsovereenkomst			Afwijkende werktijden kunnen worden opgenomen in individuele arbeidsovereenkomst	Afwijkende werktijden kunnen worden opgenomen in individuele arbeidsovereenkomst	nvt

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
<p>werktijden</p> <p>Werktijden zijn tussen 07.30 en 20.00 uur. In overleg met leidinggevende vast te stellen. Voor enkele afdelingen gelden andere werktijden tot 24.00 uur op rooster basis (o.a. balie, zaalwachten).</p>		<p>In overleg met werknemer, houdt rekening met levensbeschouwelijke opvattingen van medewerker</p>	<p>In overleg met werkgever tussen 09.00 - 18.00 uur</p>	<p>Werktijden zijn tussen 07.30 en 20.00 uur. In overleg met leidinggevende vast te stellen. Voor enkele afdelingen gelden andere werktijden tot 24.00 uur op rooster basis (o.a. balie, zaalwachten).</p>	<p>Alle individuele afspraken worden overgenomen.</p>
<p>niet opgenomen verlof meenemen</p> <p>De werknemer dient zo veel mogelijk vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin ze worden verworven. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen</p>		<p>Niet genoten vakantieverlof in volgend kalenderjaar opnemen. Verplicht zoveel vakantieverlof op te nemen dat er max. 2 weken verlof resteert om mee te nemen naar het volgend kalenderjaar.</p>	<p>ADV vervalt als het niet in hetzelfde kalender jaar is opgenomen. Vakantieverlof in principe ook tenzij WG en WN besluiten daarvan af te wijken.</p>	<p>De werknemer dient zo veel mogelijk vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin ze worden verworven. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen</p>	<p>nvt</p>
<p>collectief verlof</p> <p>nvt</p>		<p>nvt</p>	<p>Dag na hemelvaart en dagen tussen 2e kerstdag en nieuwjaarsdag</p>	<p>nvt</p>	<p>nvt</p>

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
spaaruren Flex-uren. Opbouw door meer dan contract-uren te werken en in minder drukke periodes op te nemen. Altijd in overleg met leidinggevende.			ADV bij fulltime 91 uur	Flex-uren. Opbouw door meer dan contract-uren te werken en in minder drukke periodes op te nemen. Altijd in overleg met leidinggevende.	nvt
functioneren en beoordelen Eén keer per jaar ontwikkelgesprek. Bij tijdelijke contracten of afgesproken ontwikkeltraject tenminste 2 keer per jaar. Jaarlijkse toekenning periodiek bij goed functioneren.			Jaarlijks één beoordelingsgesprek en één functioneringsgesprek	Eén keer per jaar ontwikkelgesprek. Bij tijdelijke contracten of afgesproken ontwikkeltraject tenminste 2 keer per jaar. Jaarlijkse toekenning periodiek bij goed functioneren.	nvt
salarisstructuur zie toegevoegd overzicht van salarisschalen.	geen	zie CAO voor overzicht schalen en functieindelingen	min/max schalen. Overzicht bij P&O aanwezig	zie toegevoegd overzicht van salarisschalen.	nvt (mw. hebben salarisgarantie)
toelages nvt	geen		in individuele arbeidsovereenkomst opgenomen onkosten vergoedingen	nvt.	overgangsregeling onkosten. Indiv afspraken over onkosten buitenland blijven gehandhaafd

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
overwerk compensatie in tijd, vanaf schaal 10 wordt overwerk niet gecompenseerd.		Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij regeling vastgestelde werktijden volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Overwerk, in principe tijd voor tijd evt uitbetalen	Incidenteel compensatie in tijd (in overleg met directie)	compensatie in tijd, vanaf schaal 10 wordt overwerk niet gecompenseerd. Na goedkeuring werkgever bestaat mogelijkheid tot compensatie in geld.	nvt
vakantiegeld 8% (mei)	8%	8% (mei)	8%	8% (mei)	nvt
Ziekte					
loondoorbetaling ziekte 1ste jaar 100%		100%	niet aangepast aan huidige wetgeving. Aangenomen 100%	100%	nvt
loondoorbetaling 2e jaar 70%		70% maar bij voldoende inspanning aangevuld tot 85%. Gedeeltelijke hervatting 100%, Werknemers die onomstreden niet kunnen werken ook 100%	niet aangepast aan huidige wetgeving. Aangenomen 70%	70%	Voor NIF overnemen 85% bij voldoende inspanning.

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
Pensioen e.d.	pm	pm	pm	pm	pm
midden/eindloon en opbouwduur					
Collectieve pensioenregeling: Stichting pensioenfonds voor kunst en cultuur. Middeloon.	geen	PGGM; aansluitnummer 224215.	Collectieve regeling bij Aegon	Collectieve pensioenregeling: Stichting pensioenfonds voor kunst en cultuur. Middeloon.	
vut/prepensioen					
nvt			geen		nvt
levensloop					
ja			nee	Ja, mogelijkheden voor sparen, geen werkgevers bijdrage.	nvt
Kostenvergoedingen					
reiskosten dienstreizen					
0,19 cent per kilometer of op basis van ov-kaartjes tweede klasse			Vergoeding obv declaratie	0,19 cent per kilometer of op basis van ov-kaartjes tweede klasse	nvt
studiekosten					
100% indien verplicht of nodig voor functie. Studietijd in dat geval tijdens werktijd. In andere gevallen in overleg vergoeding kosten en studietijd.		Cultuurnetwerk Nederland kent een Regeling Studiefaciliteiten, die de bestuurder met de ondernemingsraad overeenkomt.	geen regeling	100% indien verplicht of nodig voor functie. Studietijd in dat geval tijdens werktijd. In andere gevallen in overleg vergoeding kosten en studietijd.	nvt
verhuiskostenregeling					
		bij verhuizing van NIF kan mw aanspraak maken op totale reiskosten in de eerste 12 maanden;			overgangsregeling NIF

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
vergoeding verblijfkosten verblijfkosten worden vergoed na afspraak werkgever		verblijfkosten worden vergoed na afspraak werkgever		Verblijfkosten worden vergoed op basis van declaratie.	Verblijfkosten worden vergoed op basis van declaratie.
Overigen					
spaarloon ja, maximaal wettelijke maximum		ja	nee	ja, maximaal wettelijke maximum	nvt
ouderschapsverlof sluit aan bij de wet zorg en arbeid		sluit aan bij de wet zorg en arbeid	sluit aan bij de wet zorg en arbeid	sluit aan bij de wet zorg en arbeid	nvt
ziektekostenverzekering nvt, wel collectiviteitsafspraken met Zilveren kruis en Agis		Recht op compensatie van zorgverzekeringspremie. Voor de hoogte wordt verwezen naar CAO CNL.	mogelijk, niet gedefinieerd bedrag.	nvt, wel collectiviteitsafspraken met Zilveren kruis en Agis	NIF houdt aanspraak op vergoeding gedurende 5 jaar.
Nevenwerkzaamheden het is de werknemer niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden te verrichten.		In overleg, kan worden aangemerkt als ongeoorloofd.	niet toegestaan zonder toestemming. Opgenomen in individuele arbeidsovereenkomsten	het is de werknemer niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden te verrichten.	nvt

Filmmuseum	Filmbank	Nederlands Instituut voor Filmeducatie	Holland Film	Eye Film Instituut Nederland	Overgangsregelingen
<p>Telefoonkosten</p> <p>Wanneer noodzakelijk kan een mobiele telefoon voor zakelijke doeleinden verschaft worden. Indien geen mobiele telefoon ter beschikking is gesteld kunnen gesprekskosten voor zakelijk gebruik vergoed worden (geen abonnementskosten!)</p>		<p>Indien een telefoonaansluiting vereist thuis worden kosten vergoed conform uitvoeringsregeling tel. Kosten. Anders op declaratiebasis. Leden MT ontvangen 90% vergoeding factuur mobiele telefoon</p>		<p>Wanneer noodzakelijk kan een mobiele telefoon voor zakelijke doeleinden verschaft worden. Indien geen mobiele telefoon ter beschikking is gesteld kunnen gesprekskosten voor zakelijk gebruik vergoed worden (geen abonnementskosten!)</p>	<p>nvt</p>