

CAO

VOOR

VAKWERKBEDRIJVEN

IN DE

BEDRIJFSTAK NATUURSTEEN



1 januari 2016 tot en met 31 december 2018

AUTEURSRECHT

© CAO voor Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen 2016 - 2018.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van DI-Stone en LBV.

DI-Stone

Postbus 1000 / box D99

2260 BA Leidschendam

Telefoon: 085 –3037645

Internet: www.di-stone.nl

E-mail: info@di-stone.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS Rotterdam

Telefoon: 010 – 4818011

Telefax: 010 – 4818211

Internet: www.lbv.nl

E-mail: lbv@lbv.nl

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Nawerking	5
Artikel 3	Begripsbepalingen	6
Artikel 4	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	6
Artikel 5	Wijzigingen van deze CAO	6
Artikel 6	Rechtsopvolging van partijen	6
Artikel 7	Fusies, reorganisaties en surseance van betaling	7
Artikel 8	Uitzendkrachten	7
Artikel 9	Dispensatie	7
Artikel 10	Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 11	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 12	Introductie bij indiensttreding	8
Artikel 13	Arbeidsomstandigheden	8
Artikel 14	Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 15	Einde arbeidsovereenkomst	10
Artikel 16	Arbeidsduur, arbeidstijden en pauzeregeling	11
Artikel 17	Urenregister	11
Artikel 18	Verhoging arbeidsduur en arbeidstijdverkorting	12
Artikel 19	4-daagse werkweek 57 jaar en ouder	12
Artikel 20	Duurzame inzetbaarheid	13
Artikel 21	4-daagse werkweek 59 jaar en ouder	13
Artikel 22	Overwerk en overwerktoeslag	13
Artikel 23	Toeslag ploegendienst	14
Artikel 24	Vakantie- en roostervrije dagen en bedrijfsgesloten dagen	14
Artikel 25	Verlof	15
Artikel 26	Scholing	18
Artikel 27	Functie-indeling en loongroepen	19
Artikel 28	Garantie 4-weken en maandloon	19
Artikel 29	Dienstjarentoeslag	19
Artikel 30	Diplomatoeslag jeugdige werknemers	20
Artikel 31	Diplomatoeslag volwassen werknemers	20
Artikel 32	Toeslag EHBO-diploma	20
Artikel 33	Vakantietoeslag	20
Artikel 34	Loonbetaling	21
Artikel 35	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 36	Overlijdensuitkering	22
Artikel 37	Sociale fondsen en premieverplichtingen	22
Artikel 38	Aanvulling bij werkloosheid	22
Artikel 39	Pensioen	22
Artikel 40	Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioen vanaf 1 januari 2006	22
Artikel 41	Vergoeding reiskosten en reisure	23
Artikel 42	Naleving en handhaving	24
Artikel 43	Gereedschap, werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen	25
Artikel 44	Organisatieverlof	25
Artikel 45	Vergoeding lidmaatschapskosten	25
Bijlage 1	Functie-indeling en loongroepen	26
Bijlage 2	Garantieloonschalen	28
Bijlage 3	Protocolafspraken	31

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten:

1. de werkgeversvereniging DI-Stone, gevestigd te Goes, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Kees Eckhardt (voorzitter) en John van den Heuvel (penningmeester);

als partij ter ene zijde,

en

2. werknemersvereniging de Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV), gevestigd te Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Annet Dolman (voorzitter) en Marco Stavinga (secretaris);

als partij ter andere zijde, overwegende:

3. dat DI-Stone op 4 maart 2013 is opgericht door een groep middelgrote en grote bedrijven uit onvrede met de koers en de besloten werkwijze van de toenmalige Cao-Partijen: ABN, FNV-Bouw en CNV Vakmensen.
4. dat DI-Stone zich sindsdien richt op het sluiten van de CAO voor het Natuursteenbedrijf om zodoende de bedrijfstak noodzakelijk te hervormen met nieuw krachtig, transparant beleid met grotere directe betrokkenheid van het bedrijfsleven;
5. Dat die partijen bij de Cao voor het Natuursteenbedrijf geacht worden DI-Stone te betrekken en serieus te nemen bij Cao-aanpassingen, gegeven de representativiteit van DI-Stone, en de uitspraak in Kort Geding op 28 oktober 2014;
6. dat partijen bij de CAO voor het Natuursteenbedrijf geacht worden DI-Stone serieus te nemen bij elke volgende CAO voor het Natuursteenbedrijf;
7. Dat DI-Stone tot op heden niet betrokken noch geïnformeerd werd over Cao-ontwikkelingen, ook niet over de vergaande besluiten in de BTER-fondsen, terwijl de ondernemersorganisatie ABN sinds 1 december 2013 niet meer representatief was;
8. dat DI-Stone tot op heden geweigerd is als partij bij de CAO voor het Natuursteenbedrijf en zich daardoor niet serieus genomen voelt;
9. Dat is gebleken dat de ABN op 9 september 2016 gefuseerd is met NOA, met als motief dat de bedrijfstak Natuursteen niet zelfstandig zou kunnen bestaan,
10. Dat DI-Stone in LBV een partner heeft gevonden waarmee zij de Cao voor Vakwerkbedrijven in de bedrijfstak Natuursteen wenst te sluiten;
11. Dat DI-Stone en LBV zich bewust zijn van de verantwoordelijkheid om tot een goede Cao te komen waarin sprake dient te zijn van een acceptabel evenwicht tussen de belangen van werkgevers en werknemers;
12. Dat DI-Stone en LBV streven naar meer ruimte waarmee het in dienst nemen en houden van werknemers wordt ondersteund;
13. Dat DI-Stone en LBV dit gaan realiseren door zelf een eigen Cao te sluiten voor haar leden en de ongeorganiseerde bedrijven in de branche;
14. dat partijen bij deze CAO streven naar continuïteit van de bedrijfstak in samenhang met de werkgelegenheid en bij gebrek aan invloed bij de totstandkoming van de CAO voor het Natuursteenbedrijf en de hervorming van de bedrijfstak een eigen CAO wensen te sluiten;
15. dat partijen bij deze CAO enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van bedrijven in de bedrijfstak Natuursteen uit pure noodzaak gedwongen zijn;

- a. de periode van 24 maanden in de ketenregeling voor werknemers, met uitzondering van de werknemer UTA, te verlengen naar 48 maanden ex artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werknemers, met uitzondering van de werknemer UTA, te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ex artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Goes, ... oktober 2016

Kees Eckhardt
voorzitter DI-Stone

John van den Heuvel
penningmeester DI-Stone

Annet Dolman
voorzitter LBV

Marco Stavinga
secretaris LBV

CAO VOOR VAKWERKBEDRIJVEN IN DE BEDRIJFSTAK NATUURSTEEN 2016-2018 (VBN)

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geldt voor Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen alsmede hun werknemers die daar krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. Tot Vakwerkbedrijf in de Bedrijfstak Natuursteen behoren bedrijven en delen van bedrijven die uitsluitend of in hoofdzaak activiteiten uitvoeren vanuit de principes van duurzaamheid, innovatie alsmede actuele normen en waarden op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen, te weten: duurzame werkgelegenheid, sociale innovatie en milieuzorg.
3. Onder Vakwerkbedrijf in de Bedrijfstak Natuursteen als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient te worden verstaan het bedrijf dat steenachtige materialen verwerkt zoals: natuursteen, kunststeen, composiet en keramiek bij een of meer van de volgende kernactiviteiten:
 - a. **INDUSTRIËLE PRODUCTIE:** het vervaardigen van stenen werkbladen en bekledingen voor woningen zoals in keukens, woonkeukens en badkamers- en utiliteitsbouw. Het vervaardigen bestaat uit het grootschalig verwerken en bewerken van platen tot bladen in een geoptimaliseerde productieomgeving met strak georganiseerde processen waarbij hoogwaardige producten worden geleverd die meestal uniek zijn qua maatvorming, afwerkingstechnieken en afwerkingsdetails;
 - b. **BOUWPRODUCTIE:** het vervaardigen en het aanbrengen, plaatsen en stellen van stenen toepassingen in woningen, gebouwen en buitenruimten, zoals: trappen, tegels, dorpels, raam- en deuromlijstingen, gevelplaten en puien, naamborden, gevelplinten en muurafdekkingen alsmede het renoveren van deze toepassingen in bestaande gebouwen;
 - c. **GEDENKTEKENS:** het vervaardigen van gedenkstenen van uit heel- en halffabricaten, het aanbrengen van teksten en ornamenten door straal- dan wel lasertechnieken dan wel handmatig steenhouwen dan wel met handgereedschap. Het afhalen en stellen van gedenkstenen op gedenkplaatsen. Het aanbrengen van tweede en volgende opschriften alsmede het onderhoud en renovatie van gedenktekens en het vervaardigen en plaatsen van kunstobjecten;
 - d. **ONDERHOUDSBEDRIJF:** het onderhouden en renoveren van natuursteentoepassingen, zoals bij vervuilde gevels of vloeren met moderne schuur- en kristalliseertechnieken;
 - e. **RESTAURATIE:** het restaureren van monumentale gebouwen, rijksmonumenten en lokale bouwwerken met een historische dan wel lokale culturele waarde. Hierbij worden de modernste CNC-technieken gebruikt en de meest hoogwaardige steenhouwersvaardigheden.
4. Deze CAO geldt niet voor:
 - a. bedrijven die zijn aangesloten bij de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN) te Harderwijk en bedrijven die tot de werkingssfeer van de CAO voor het Natuursteenbedrijf (cao-nummer: 418) gerekend kunnen worden.
 - b. bedrijven die zijn aangesloten bij de Nederlandse Ondernemingsvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA) te Veenendaal en bedrijven die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Afbouw (cao-nummer: 254) gerekend kunnen worden;
 - c. bedrijven die zijn aangesloten bij Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven te Zoetermeer en bedrijven die tot de werkingssfeer van de CAO voor Bouw & Infra (cao-nummer: 10) gerekend kunnen worden.

Artikel 2

NAWERKING

1. Rechten van de werknemer voortvloeiend uit bepalingen van andere en/of oudere collectieve afspraken komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen en hebben geen nawerking. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit bepalingen van deze CAO. Deze CAO heeft, voor zover deze CAO mindere aanspraken geeft, voorrang op oudere collectieve afspraken.

2. Voor zover de werknemer gunstigere aanspraken heeft op basis van individuele afspraken, worden die gunstigere aanspraken niet door deze CAO aangetast.

Artikel 3

BEGRIPSBEPALINGEN

1. In deze CAO wordt verstaan onder werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens bedrijf valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze CAO.
2. In deze CAO wordt verstaan onder werknemer: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel en ingedeeld is in een functie en loongroep zoals bedoeld in artikel 27 en bijlage 1 van deze CAO.
3. In deze CAO wordt verstaan onder werknemer UTA: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel én niet-ingedeeld is in een functie en loongroep zoals bedoeld in artikel 27 van deze Cao.
Voor hen gelden de volgende artikelen niet: , 19, 21, 23, 27 incl bijlagen 1 en 2; 1, 28.1, 28.2, 28.4 2, 29, 30, 31, 40 en 43 van deze CAO.
4. In deze CAO wordt verstaan onder in overleg: de werkgever en de werknemer overleggen én bereiken overeenstemming.
5. In deze CAO wordt verstaan onder na overleg: de werkgever en de werknemer overleggen, waarna de werkgever zijn besluit neemt.
6. In deze CAO wordt verstaan onder partijen bij deze CAO: DI-Stone en de Landelijke Belangen Vereniging (LBV).
7. Waar in deze CAO wordt gesproken over de werknemer, wordt bedoeld mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaar dat aanvangt op 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2018.
2. Rechten en plichten voortvloeiend uit bepalingen van de CAO voor het Natuursteenbedrijf komen met ingang van 1 januari 2017 te vervallen.
3. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
4. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal 1 jaar.

Artikel 5

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat tussentijdse wijzigingen van deze CAO door partijen worden gewaarmerkt en alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal een keer per jaar, zal door partijen worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te wijzigen.

Artikel 6

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden

overgenomen door de rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7

FUSIES, REORGANISATIES EN SURSEANCE VAN BETALING

1. In overeenstemming met het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij fusies en reorganisaties, ongeacht het aantal betrokken werknemers, partijen bij deze CAO tijdig hiervan op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij een fusie en/of reorganisatie zal de werkgever in overleg met partijen bij deze CAO streven naar het sluiten van een sociaal plan.
3. Partijen bij deze CAO dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 8

UITZENDKRACHTEN

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal bij de inzet van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van uitzendbedrijven met een SNA-keurmerk. De werkgever vergewist zich daarvan.

Artikel 9

DISPENSATIE

1. Partijen bij deze CAO zijn uitsluitend gezamenlijk bevoegd dispensatie te verlenen van de toepassing (van 1 of meer bepalingen) van deze CAO.
2. Een gemotiveerd dispensatieverzoek dient te worden ingediend bij het secretariaat van partijen bij deze CAO aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam.
3. In het dispensatieverzoek dienen de volgende gegevens te zijn opgenomen:
 - a. van welke bepalingen van de CAO dispensatie wordt gevraagd;
 - b. naam, adres en woonplaatsgegevens van de werkgever indien voor alle werknemers dispensatie wordt gevraagd;
 - c. naam, adres en woonplaatsgegevens van de werkgever en de werknemers, indien een werkgever voor een gedeelte van zijn werknemers dispensatie vraagt;
 - d. de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
 - e. de omstandigheden op grond waarvan de verzoeker van mening is dat dispensatie dient te worden verleend.
4. Op een dispensatieverzoek wordt door partijen bij deze CAO schriftelijk en gemotiveerd beslist binnen 13 weken na ontvangst van het verzoek. Binnen deze termijn kunnen partijen bij deze CAO werkgever en de werknemers die het betreft verzoeken om een nadere (mondelijke) toelichting te geven.
5. Een dispensatieverzoek kan alleen worden toegekend indien:
 - a. voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de CAO bepaling waarvan dispensatie wordt gevraagd; of
 - b. de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat (1 of meer bepalingen van) deze CAO op hem van toepassing zijn.

Artikel 10

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal werknemers geen arbeidsovereenkomsten aanbieden die van deze CAO afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal geheimhouding in acht nemen van al wat hem over privéomstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of

redelijkerwijs kan vermoeden. Deze geheimhouding geldt zowel voor de duur als na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht vervangende passende werkzaamheden te verrichten voor zover en zolang hij de werkzaamheden waarvoor hij is aangenomen niet kan verrichten;
3. De werknemer zal de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig evenals in overeenstemming met de bestemming daarvan gebruiken en daarvoor zorg dragen zoals een goede werknemer dat betaamt.
4. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen nevenwerkzaamheden voor derden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
5. De werknemer is zowel gedurende als na het einde van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de werkgever en haar relaties.

Artikel 12

INTRODUCTIE BIJ INDIENSTTREDING

1. De werkgever zal bij het in dienst nemen van een werknemer zorgdragen voor een goede introductie, te weten:
 - a. informatie over de aard en organisatie van de onderneming;
 - b. informatie over de aard van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
 - c. informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden;
 - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en hygiëne;
 - e. informatie over de opleidingsmogelijkheden;
 - f. rondleiding en kennismaking op het werk.
2. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal informatie gegeven worden door en over de ondernemingsraad.

Artikel 13

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal erop toezien en bevorderen dat ten behoeve van zijn werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk die mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn of het milieu in gevaar zouden kunnen brengen.
4. De werknemer is verplicht wettelijke voorschriften evenals de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu op te volgen en de door de werkgever verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 14

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;

- b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid;
 - e. de standplaats;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de deelname aan een (vroeg)pensioenregeling;
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
3. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**
- a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
 - b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 6 maanden meegeteld.
 - d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 5 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD VOOR DE WERKNEMER UTA**
- a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
 - b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 24 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 6 maanden meegeteld.
 - d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 2 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 2 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 4e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD**
Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. **ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLING-WERKNEMER BBL**
Voor de leerling-werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan op of na 1 juli 2015 in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) krachtens artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs geldt de ketenregeling niet.
7. **PROEFTIJD**

- a. Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Een kortere of geen proeftijd dient eveneens in de arbeidsovereenkomst te worden overeengekomen.
 - b. Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
 - 1. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
 - 2. bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van langer dan 6 maanden en korter dan 12 maanden: 1 maand proeftijd;
 - 3. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden of langer alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: 2 maanden proeftijd.
 - c. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
 - d. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dezelfde functie kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
8. **AANZEGTERMIJN**
- a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
 - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar evenredigheid berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
 - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
9. **OPZEGTERMIJN.**
- a. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden, tenzij de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst een ander moment zijn overeengekomen.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
 - 1. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 2. 5 jaar of langer heeft geduurd: 2 maanden.
 - c. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst een andere termijn zijn overeengekomen.
10. **OVERGANGSREGELING OPZEGTERMIJN**
- a. Voor de werknemer die 45 jaar en ouder is op 1 januari 1999 en op dat moment al een langere opzegtermijn heeft opgebouwd dan volgens de huidige wet voor hem zou gelden, blijft de langere opzegtermijn gelden.
 - b. Voor de werknemer als genoemd in sub a van dit lid dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 - 1. een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 - 2. deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Artikel 15

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door een ontslag op staande voet;
 - b. door opzegging tijdens de proeftijd;
 - c. bij het overlijden van de werknemer;
 - d. door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;

- e. met wederzijds goedvinden;
 - f. door opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV;
 - g. van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Opzegging van het dienstverband door de werknemer geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn, zoals bedoeld in artikel 13, lid 9 en 10 van deze CAO.
 3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever desgevraagd aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Het getuigschrift vermeldt:
 - a. de aard van de werkzaamheden en de arbeidsduur per dag of per week;
 - b. de datum van indienst- en uitdiensttreding;
 - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
 - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

Artikel 16

ARBEIDSDUUR, ARBEIDTIJDEN EN PAUZEREGELING

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemeten over een loonperiode gemiddeld 37 uur per week of 7,4 uur per dag.
2. De werkzaamheden worden van maandag tot en met zaterdag uitgevoerd tussen 06.00 en 18.00 uur.
3. De zaterdag wordt alleen aangemerkt als een normale werkdag in het geval het werken op zaterdag verboden is met de functie van de werknemer. De werkgever heeft daarnaast het recht 6 zaterdagen per jaar aan te merken als verplichte werkdag. De gewerkte uren op deze zaterdagen maken onderdeel uit van de normale arbeidsduur per week. Op deze zaterdagen is geen overwerktoeslag van toepassing.
4. In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering is het mogelijk het dagvenster te verlengen tot maximaal 22.00 uur. De arbeidsduur bedraagt maximaal 12 uur per dag. Indien het dagvenster wordt verlengd heeft de werknemer geen recht op een toeslag voor het werken in een ploegendienst.
5. Na overleg met de werknemers wordt door de werkgever een weekrooster opgesteld. De werkgever is verplicht het weekrooster ten minste 4 dagen van tevoren aan de werknemer bekend te maken.
6. De zaterdag en de zondag zijn in beginsel de 2 vrije dagen in de week.
7. De arbeidstijd gemeten over een aaneengesloten periode van 4 weken bedraagt maximaal 55 uur per week. De arbeidstijd gemeten over een aaneengesloten periode van 16 weken bedraagt maximaal 48 uur per week.
8. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zon- en feestdagen.
9. De werkdag dient in overleg tussen de werkgever én de werknemer met inachtneming van het volgende te worden onderbroken;
 - a. bij een werkdag van 5½ maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze, welke mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier;
 - b. bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier;
 - c. bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en 2 keer een kwartier.

Artikel 17

URENREGISTER

1. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan de gebruikelijke 37 uur per week kunnen in overleg met de werknemer worden bijgehouden in een urenregister om deze op een later tijdstip in overleg met de werknemer als roostervrij in te kunnen plannen.
2. Het aantal plus- of minuren in het urenregister kan op het einde van het jaar nooit meer bedragen dan 40 uur. In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de individuele werknemer kan hiervan afgeweken worden.

3. Ongeacht het tegoed in het urenregister behoudt de werknemer recht op het brutoloon per loonperiode.
4. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wordt een positief urentegoed uitgekeerd aan de werknemer. Een negatief urentegoed komt voor rekening van de werkgever indien de werknemer over het ontstaan van het negatief urentegoed niets te verwijten valt.

Artikel 18

VERHOOGING ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDVERKORTING

In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de individuele werknemer kan de arbeidsduur per week worden verhoogd tot maximaal 40 uur per week.

Bij een hogere arbeidsduur per week wordt de arbeidstijdverkorting verhoudingsgewijs aangepast:

1. 38 uur: + 6,8 dagen;
2. 39 uur: + 13,3 dagen;
3. 40 uur: + 19,5 dagen;

De werknemer heeft het recht om de extra arbeidstijdverkorting in een hoger uurloon op te laten nemen.

Artikel 19

4-DAAGSE WERKWEEK 57 JAAR OF OUDER

1. De werknemer van 57 jaar of ouder kan in overleg met zijn werkgever vrijwillig gedurende het jaar of een deel daarvan zijn werkweek inkorten tot 4 dagen. De arbeidsduur per week bedraagt dan 29,6 uur.
2. Om tot een kortere werkweek te komen, kunnen vakantiedagen, roostervrije dagen en senioredagen worden gebruikt. Wel moeten minimaal 15 dagen resteren voor de aaneengesloten vakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte snipperdagen. De benodigde aanvullende dagen kunnen door de werknemer worden gekocht.
3. Het is ook mogelijk een deel van het jaar in een 4-daagse werkweek te werken, bijvoorbeeld doordat de werknemer minder vrije dagen koopt.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer worden de weken bepaald, waarin in een 4-daagse werkweek wordt gewerkt. De verschillende soorten vrije dagen worden gelijk over de periode gespreid. In weken waarin een feest- of collectieve vrije dag valt, geldt deze feestdag of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week.
5. De waarde van de te kopen dag wordt ingehouden met een aankooppercentage. Dit percentage is het aantal te kopen dagen gedeeld door het aantal werkbare dagen per kalenderjaar. Het aankooppercentage per dag bedraagt: 0,38314 procent van het jaarloon.
6. Het in het vorige lid berekende aankoopbedrag wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
7. De pensioenpremie ten behoeve van BPF Bouw wordt berekend over de pensioengrondslag of het brutoloon Sociale Verzekeringen vóór aftrek van het aankoopbedrag.
8. Bij arbeidsongeschiktheid wordt gedurende de eerste 26 weken van het eerste ziektejaar: 100 procent en gedurende de daaropvolgende 26 weken: 90 procent van het brutoloon doorbetaald. In het 2^e ziektejaar wordt gedurende de eerste 26 weken 80 procent en gedurende de daaropvolgende 26 weken: 70 procent van het brutoloon doorbetaald. Het aankoopbedrag wordt volgens de systematiek van dit artikel ingehouden.
9. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantie- of roostervrije dag houdt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
10. De werknemer kan zijn werkgever op enig moment verzoeken de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen.
11. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, rekening houdend met het al ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel vrije dagen de werknemer nog recht heeft. Wanneer de werknemer meer of minder dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, wordt dit verrekend.

Artikel 20

DUURZAME INZETBAARHEID

1. De werknemer heeft ten minste 1 keer in de 5 jaar recht op een PAGO en op een adviesgesprek waarin de duurzame inzetbaarheid centraal staat.
2. Indien uit het advies dan wel uit een PAGO blijkt dat verkorting van de arbeidsduur in de huidige functie de beste optie is om een werknemer duurzaam inzetbaar te houden, komt de werknemer in aanmerking voor een extra vakantiedag per week. Hierbij geldt de 80/90/100 regeling.
3. De 80/90/100 regeling: de werknemer werkt 80 procent van de oorspronkelijke arbeidsduur, de werkgever betaalt over de extra vakantiedagen 90 procent van het brutoloon en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100 procent.
4. In dit geval vervalt het recht op de overgangsregeling vakantiedagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 21

4-DAAGSE WERKWEEK 59 JAAR EN OUDER

1. Deze regeling geldt alleen voor de werknemer die deze regeling aangevraagd heeft vóór 1 september 2016.
2. De werknemer van 59 jaar en ouder heeft recht op een 4-daagse werkweek, in te vullen binnen het in het bedrijf geldende werkrooster en in overleg tussen de werkgever en werknemer.
3. Om de 4-daagse werkweek te kunnen realiseren, levert de werknemer, vakantie, of roostervrije dagen in. Wel dienen minimaal 15 vakantiedagen te resteren voor de aaneengesloten vakantie en er dient rekening gehouden te worden met de verplichte vakantiedagen.
4. De benodigde aanvullende vakantiedagen komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 22

OVERWERK EN OVERWERKTOESLAG

1. Als overwerk wordt beschouwd de werkzaamheden die in opdracht van de werkgever worden verricht op uren die buiten de vaste werktijden van de werknemer vallen of die worden verricht op feest- en verplichte snipperdagen.
2. De werkgever kan na overleg met de betrokken werknemer tot overwerk besluiten. De werknemer dient dat overwerk te verrichten.
3. Overwerk wordt tot een minimum beperkt om spreiding van werkgelegenheid te bereiken. Structureel overwerk is niet toegestaan, behalve in bijzondere gevallen met toestemming van partijen bij deze CAO. Overwerk is structureel wanneer dit meer dan 2 maanden aaneengesloten wordt verricht.
4. De werknemer ontvangt voor elk uur overwerk de volgende toeslag op het garantie-uurloon:
 - a. 25 procent voor het 1^e en 2^e uur werken per dag, aansluitend op de normale werktijd;
 - b. 50 procent voor de daarop volgende uren.
5. Voor overwerk op zaterdag ontvangt de werknemer op het garantie-uurloon een toeslag van 50 procent. Met overwerk op zaterdag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur.
6. Voor overwerk op zondag ontvangt de werknemer op het garantie-uurloon een toeslag van 100 procent. Met overwerk op zondag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur. Wanneer een werknemer bezwaar heeft tegen werken op zondag, kan hij daar niet toe worden verplicht.
7. Wanneer de werknemer wordt verplicht te werken buiten de vastgestelde bedrijfstijden, maar niet langer dan 8 uur per dag, ontvangt hij een toeslag op het loon van 25 procent voor de uren die buiten de bedrijfstijden moeten worden gewerkt.

Artikel 23

TOESLAG PLOEGENDIENST

1. In deze CAO wordt verstaan onder ploegendienst: het verrichten van arbeid in wisselende diensten op basis van een vastgesteld patroon.
2. De gewerkte uren in een ploegendienst worden vermeerderd met een toeslag op het garantie-urloon van 15 procent per uur. Voor de gewerkte uren in een nachtdienst tussen 24.00 en 06.00 uur geldt een toeslag op het garantie-urloon van 20 procent per uur.
3. Indien de werknemer meer uren werkt dan gemiddeld 37 uur per week of de werkzaamheden op zaterdag, zondag of feestdagen worden uitgevoerd, heeft hij bij ploegendienst recht op de toeslagen voor overwerk.

Artikel 24

VAKANTIE- EN ROOSTERVRIJE DAGEN, BEDRIJFSGESLOTEN DAGEN

1. **AANTAL VAKANTIEDAGEN (tot en met 31 december 2016)**
 - a. De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd en met ingang van het jaar waarin de aangegeven leeftijd bereikt wordt, recht op het volgende aantal vakantie- en roostervrije dagen, waarbij een dag gemiddeld 7,4 uur is:
 1. werknemer jonger dan 18 jaar: 25 dagen + 4 extra dagen;
 2. werknemer van 18 t/m 52 jaar: 25 dagen;
 3. werknemer van 53 jaar: 25 dagen + 1 extra dag;
 4. werknemer van 54 jaar: 25 dagen + 2 extra dagen;
 5. werknemer van 55 jaar of ouder: 25 dagen + 13 extra dagen.
 - b. De extra vakantiedagen voor de werknemer van 53 en 54 jaar en ouder worden met ingang van 1 januari 2017 bevroren. De werknemer die op 31 december 2016 recht heeft op deze extra vakantiedagen behoudt dit recht.
 - c. De werknemer die 55 jaar of ouder is op 31 december 2016 heeft recht op 13 extra vakantiedagen. De werkgever betaalt over deze extra vakantiedagen 90 procent van het brutoloon. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100 procent van het brutoloon.
 - d. De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke vakantiedagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.
2. De werknemer die een gedeelte van een kalenderjaar in dienst is of in deeltijd werkt, heeft in het desbetreffende jaar recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen, waarop hij recht zou hebben gehad wanneer hij een vol jaar in dienst zou zijn geweest.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal het teveel of het tekort aan opgenomen vakantiedagen worden verrekend.
4. Het moment van betaling wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld maar ligt uiterlijk 14 dagen na opnemen van de extra vakantiedag(en). De werkgever ontvangt tot en met 31 december 2016 de verletkosten van de extra vakantiedagen voor werknemers van 53 jaar (1 dag), 54 jaar (2 dagen) en 55 jaar of ouder (13 dagen) vanuit het Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van dit fonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de CAO alsmede relevante wet- en regelgeving verschuldigd zijn.
5. **AANEENGESLOTEN VAKANTIE**

De werknemer heeft recht op ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien de werkgever niet afwijzend reageert binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld.

6. **OPNEMEN RESTERENDE VAKANTIEDAGEN**

De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij zijn resterende vakantiedagen en roostervrije dagen opneemt, behalve wanneer dit om zwaarwegende bedrijfsbelangen onmogelijk is.

7. **BEDRIJFSGESLOTEN DAGEN**

Er is met behoud van loon sprake van de volgende bedrijfsgesloten dagen:

- a. Nieuwjaarsdag;
- b. 2^e Paasdag;
- c. Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van de Koning gevierd wordt);
- d. Hemelvaartsdag;
- e. 2^e Pinksterdag;
- f. 1^e en 2^e Kerstdag;
- g. indien de werknemer op een van deze dagen in ploegendienst werkt, mag hij ter compensatie een andere vrije dag opnemen.

8. Wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn vakantiedagen niet kan opnemen (artikel 7:637 van het Burgerlijk Wetboek), heeft de werknemer alsnog de mogelijkheid dit te doen op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Voorwaarde is dat de werknemer de verhindering vóór het intreden aan de werkgever heeft gemeld of het dagen betreft waarover de werknemer een Ziektewetuitkering heeft ontvangen.

9. De werknemer van welke geloofsovertuiging dan ook heeft het recht om vakantiedagen op te nemen ter gelegenheid van zijn eigen feest- en gedenkdagen.

10. **ROOSTERVRIJE DAGEN**

- a. De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2016 recht op 4 roostervrije dagen met behoud van loon per kalenderjaar. De werkgever moet over deze dag de verschuldigde premies en bijdragen afdragen.
- b. De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2017 recht op 6 roostervrije dagen met behoud van loon per kalenderjaar. De werkgever moet over deze dag de verschuldigde premies en bijdragen afdragen.
- c. In overleg tussen de werkgever en de werknemer wordt vastgesteld wanneer de roostervrije dagen door de werknemer kunnen worden opgenomen.
- d. Indien de werknemer een gedeelte van een periode van 4 maanden in dienst is, heeft hij recht op:
 1. 1 dag bij een dienstverband van 2 maanden of langer;
 2. 0,5 dag bij een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 2 maanden;
 3. geen roostervrije dag bij een dienstverband korter dan 1 maand.

11. **AANTAL VAKANTIEDAGEN**

1. De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd en met ingang van het jaar waarin de aangegeven leeftijd bereikt wordt, recht op het volgende aantal vakantie- en roostervrije dagen, waarbij een dag gemiddeld 7,4 uur is:
 - a. werknemer jonger dan 18 jaar: 25 dagen + 4 extra dagen;
 - b. werknemer van 18 jaar en ouder: 25 dagen;
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 25

VERLOF

De werknemer die van mening is dat hij aanspraak kan maken op verlof in de zin van dit artikel, overlegt hierover tijdig met zijn werkgever.

1. **BUITENGEWOON VERLOF** (met behoud van loon)

- a. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient te worden aangetoond middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister.

Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningseis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

- b. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van het loon verleend bij:
 - 1. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
 - 2. bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, met een maximum van 2 uren per bezoek en een maximum van een dag per jaar. Chronisch of ernstig zieken zijn van dit maximum uitgezonderd.

1 DAG VERLOF

- a. bij ondertrouw van de werknemer;
- b. bij het huwelijk van 1 van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- c. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoonouders, grootouders, schoongrootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- d. bij het overlijden van 1 van de grootouders, schoongrootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters;
- e. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 keer per 2 jaar);
- f. bij het 25 en 40-jarig dienstjubileum;

2 DAGEN VERLOF

- g. bij adoptie;
- h. bij het huwelijk of het geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- i. bij het overlijden van 1 der (stief)ouders of schoonouders.

4 DAGEN VERLOF

- j. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, 1 van de kinderen, of 1 van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- k. bij het overlijden van 1 der (stief)ouders of schoonouders ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

2. De werknemer heeft voor de werkelijke duur recht op verlof voor:

- a. medische keuring op verzoek van de werkgever;
- b. medische keuring op verzoek van de Arbodienst wanneer die keuring niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
- c. medische (her)keuring verband houdend met de WAO of WIA;
- d. medische keuring in verband met de collectieve ongevallenverzekering;
- e. bloeddonschap.

3. CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)

- a. De werknemer heeft bij een calamiteit, indien de werknemer is ingeroosterd, recht op calamiteitenverlof met behoud van loon exclusief vergoedingen en toeslagen gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
- b. Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin werknemer acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te kunnen ondernemen, zoals:
 - 1. een onvoorziene situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van 1 of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2^e graad van de zijlijn;
 - 2. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - 3. de uitvoering van het actieve kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - 4. onvoorzien arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer;

5. de noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
4. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een duurzamere oplossing.
5. **KORTDUREND ZORGVERLOF** (70 procent van het brutoloon)
 - a. De werknemer heeft in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende 10 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het brutoloon, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.
 - b. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 1. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof.
 2. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
 - c. Indien het verlof langer duurt dan 10 dagen, dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.
6. **LANGDUREND ZORGVERLOF** (zonder behoud van loon)
 - a. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters . Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
 - b. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
 - c. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een ½ deel van de wekelijkse arbeidsuren.
7. **ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF** (met behoud van loon)
 - a. De werkneemster heeft in beginsel recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
 - b. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
 - c. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
 - d. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6^e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
 - e. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschaps- en het bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelende arts.
 - f. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering die tenminste gelijk is aan het brutoloon. De werkgever dient tijdig vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en het bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. De werkgever betaalt de uitkering door aan de werkneemster.
8. **ADOPTIEVERLOF** (met behoud van loon)
 - a. De werknemer heeft recht op maximaal 4 weken adoptieverlof met behoud van loon. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
 - b. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts 1 keer.

- c. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof onder afgifte van een bewijs van adoptie bij de werkgever te melden.
 - d. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het adoptieverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.
9. **KRAAMVERLOF** (met behoud van loon)
- a. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon.
 - b. Als het kind thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen.
 - c. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomt van het kind op te nemen.
10. **OULDERSCHAPSVERLOF** (zonder behoud van loon)
- a. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
 - b. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
 - c. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
 - d. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
 - e. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen, geen vakantiebijslag en geen pensioen opgebouwd.
11. **ONBETAALD VERLOF** (zonder behoud van loon)
- a. Het genieten van onbetaald verlof door de werknemer is mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - b. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren de aanvraag voor het onbetaalde verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
 - c. De werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren.
 - d. Alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaalde verlof zijn voor rekening van de werknemer.
 - e. Tijdens dit onbetaalde verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen of vakantiebijslag opgebouwd.
 - f. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 26

SCHOLING

1. Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die gericht is op het door de werknemer verkrijgen van kennis en/of vaardigheden. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: iedere genoten scholing duurt tenminste 3 uur; bij de scholing is begeleiding vereist; daar waar scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, dient begeleiding beschikbaar te zijn en na afloop wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
2. De scholing dient een bijdrage te leveren aan de verruiming van de mogelijkheden in de huidige functie van de werknemer, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting.

3. Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan: de loonkosten van werknemers die een scholing volgen; de kosten bij het organiseren van een interne en/of externe scholing, inschrijvingskosten, tentamen- en examenkosten, kosten van verplichte boekenaanschaf en studiemateriaal vergoedingen van reis- en verblijfkosten en stimulerings- en ontwikkelingskosten.
4. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de werkgever. Wanneer aan de werknemer scholing wordt aangeboden, dan komen de werknemer en de werkgever dit schriftelijk overeen.
5. De werknemer heeft recht op gemiddeld 2 scholingsdagen per jaar.
6. De werkgever is verplicht met ingang van 1 januari 2017 per kalenderjaar 0,5 procent van de brutoloon som te besteden aan scholing die verzorgd wordt door een externe partij. De werkgever heeft de keuze om de scholingsinspanning van 0,5 procent in eigen beheer uit te voeren of in plaats daarvan af te dragen aan de fondsregeling. Ook als de werkgever een deel van de scholingsinspanning in eigen beheer heeft uitgevoerd en de resterende scholingsinspanning afdraagt aan het fonds, heeft hij voldaan aan zijn verplichting.
7. De scholingskosten, zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, komen in beginsel volledig voor rekening van de werkgever. De scholingskosten komen gedeeltelijk voor rekening van de werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst anders dan met wederzijds goedvinden wordt beëindigd:
 - a. binnen 1 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 100 procent;
 - b. binnen 2 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 75 procent;
 - c. binnen 3 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 50 procent.

Artikel 27

FUNCTIE-INDELING EN LOONGROEPEN

De werknemer wordt ingedeeld in een functie en loongroep zoals in bijlage 1 van deze CAO is opgenomen.

Artikel 28

GARANTIE 4-WEKEN- EN MAANDLONEN

1. Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in bijlage 1 van deze CAO, is tenminste gelijk aan 1 van de bedragen als genoemd in bijlage 2 van deze CAO.
2. De werknemer kan maximaal 30 maanden in loongroep 1 worden ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 2.
3. De garantielonen en individueel overeengekomen lonen worden structureel verhoogd op:
 - a. 1 september 2016: 1,5 procent;
 - b. 1 januari 2017: 1,5 procent;
 - c. 1 juli 2017: 0,5 procent;
 - d. 1 juli 2018: 1,0 procent.
4. Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15 procent en maximaal 25 procent meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waarin hij wordt ingedeeld.

Artikel 29

DIENSTJARENTOESLAG

1. Het garantieloon van de werknemer die minimaal 5 jaar in het Natuursteenbedrijf werkzaam is, wordt verhoogd met 3 procent dienstjarentoeslag. Over het gedeelte van het individueel overeengekomen loon dat uitstijgt boven het garantieloon, wordt geen dienstjarentoeslag betaald. De toeslag wordt niet ingebouwd.
2. Om voor de dienstjarentoeslag in aanmerking te komen moet de werknemer de werkgever aantonen dat hij aan de voorwaarde voldoet, door middel van getuigschriften of het overzicht van pensioenrechten dat hij van de Stichting Bedrijfspensioenfonds Bouwnijverheid heeft ontvangen.

3. De werknemer met 10 of meer dienstjaren ontvangt over het garantieloon een dienstjarentoeslag van 1 procent extra (totaal 4%), behalve wanneer het loon dat individueel met de werknemer is overeengekomen 5 procent of meer hoger is dan het voor hem geldende garantieloon.

Artikel 30

DIPLOMATOESLAG JEUGDIGE WERKNEMERS

1. De jeugdige werknemer die in opleiding is voor het diploma Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2), 'aspirant-gezel steenhouwen', 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) heeft recht op het garantieloon dat hoort bij werknemers die 1 jaar ouder zijn.
2. Wanneer de jeugdige werknemer in het bezit is van het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2)' of 'aspirant-gezel steenhouwen' ontvangt hij een toeslag op het garantieloon van 4 procent.
Wanneer hij in het bezit is van het diploma 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) ontvangt hij een toeslag op het garantieloon van 5 procent.
3. De werknemer die 20 jaar is en in het bezit van het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken' (niveau 2) of 'aspirant-gezel steenhouwen' heeft recht op het garantieloon voor volwassen werknemers met een toeslag van 4 procent.
De werknemer die 20 jaar is en in het bezit van het diploma 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of de 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) heeft recht op het garantieloon voor volwassen werknemers met een toeslag van 5 procent.

Artikel 31

DIPLOMATOESLAG VOLWASSEN WERKNEMERS

1. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'aspirant-gezel steenhouwen' of het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2) heeft behaald, wordt verhoogd met 4 procent.
2. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Ondernemer in het natuursteenbedrijf' of het diploma 'Gezel in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 5 procent.
3. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Meester in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 10 procent.
4. Van de toeslagen die zijn opgenomen in het 1^e tot en met het 3^e lid wordt slechts 1 tegelijk toegepast, en wel de hoogste.
5. Wanneer de werknemer beschikt over het certificaat Leermeester en op verzoek van de werkgever 1 of meer leerlingen begeleidt, ontvangt hij van zijn werkgever daarvoor een vergoeding van 250 euro bruto voor elk kwartaal of deel daarvan waarin die begeleiding heeft plaatsgevonden.

Artikel 32

TOESLAG EHBO-DIPLOMA

De werknemer die een geldig EHBO-diploma heeft, ontvangt een toeslag van 60 euro per jaar.

Artikel 33

VAKANTIETOESLAG

1. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent van het loon dat de werknemer van de werkgever heeft ontvangen over de 12 maanden die liggen voor 1 mei van het betreffende jaar.
3. Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer de vakantietoeslag. In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de individuele werknemer kan hiervan afgeweken worden.

Artikel 34

LOONBETALING

1. Het loon wordt uitsluitend 4-wekelijks of per maand per bank uitbetaald.
2. Bij elke loonbetaling ontvangt de werknemer een schriftelijke specificatie van:
 - a. het brutoloon, als volgt gespecificeerd: garantieloon, eventuele individuele verhoging, eventuele overuren, eventuele reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de ingehouden loonbelasting, ANW-premie en het werknemersdeel van de sociale premies en de premies die op grond van deze cao worden ingehouden.De werkgever geeft bovendien bij elke loonbetaling gespecificeerd aan welk bedrag hij ten behoeve van de werknemer heeft betaald aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
3. Wanneer de werknemer in verband met een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden aanvangt terwijl er meer dan 2 werkdagen van een betaalperiode verstreken zijn, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot over de al verstreken dagen te verstrekken dat in ieder geval gelijk is aan het loon dat over de wel gewerkte dagen verschuldigd is.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht bij de laatste loonbetaling een werkgeversverklaring voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te verstrekken. Ook dient de werkgever een opgave verstrekken van het brutoloon dat de werknemer in het kalenderjaar heeft ontvangen en de belastingen en premies die daarop zijn ingehouden.
5. De werkgever is niet verplicht deze overzichten te verstrekken wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de voorgeschreven opzegtermijn in acht te nemen of wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van een dringende reden (artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 35

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient er zorg voor te dragen, dat dit ruim voor aanvang van zijn dienst wordt gemeld aan de werkgever, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever alsmede de controle- en de re-integratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de arbodienst.
3. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten worden bepaald en/of uitgeoefend.
4. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten volledig door de werkgever vergoed.
5. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer onder aftrek van wachtdagen recht op een doorbetaling van het brutoloon gedurende:
 - a. de 1^e periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. de 2^e periode van 6 maanden (27e tot en met de 52e week): 90 procent, met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de 3^e periode van 6 maanden (53e tot en met de 78e week): 80 procent;
 - d. de 4^e periode van 6 maanden (79e tot en met de 104de week): 70 procent.
6. Bij de 1^e ziekmelding zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de 2^e ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar heeft de werkgever het recht voor elke ziekmelding 1 wachtdag in rekening te brengen.
7. Wordt de werknemer binnen 4 weken nadat hij ziek is geweest weer ziek, dan geldt de gehele periode als 1 ziekmelding en mag geen wachtdag in rekening worden gebracht, tenzij het verzuim redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

8. Indien het verzuimpatroon voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van gebruik of misbruik dan heeft de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik het recht de uitkering bij ziekte te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. Indien de werkgever van zijn recht gebruik maakt dan dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
9. De werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op therapeutische basis hervat heeft gedurende een periode van maximaal 104 weken over de gewerkte uren recht op 100 procent van het brutoloon.
10. De werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans heeft op geheel herstel en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit heeft vanaf de eerste ziekte dag gedurende een periode van maximaal 104 weken recht op 100 procent van het brutoloon.
11. De arbeidsongeschikte werknemer bouwt gedurende het hele jaar vakantiedagen op. Neemt de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantie op, dan dient hij hiervoor vakantiedagen op te nemen.

Artikel 36

OVERLIJDENSUITKERING

1. Indien de werknemer tijdens de uitvoering van de werkzaamheden of op weg naar of van het werk komt te overlijden, vergoedt de werkgever aan de nabestaanden of degene die de kosten van het vervoer in eerste instantie gedragen heeft, de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van de overledene.
2. Wanneer de werknemer overlijdt wordt aan de nabestaanden het loon betaald over de maand waarin de werknemer is overleden. Bovendien ontvangen de nabestaanden een eenmalige uitkering van 2 keer het laatstverdiende maandloon.

Artikel 37

SOCIALE FONDSSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN

Tot en met 31 december 2016 is de CAO BTER Natuursteen onverkort van toepassing.

Vanaf 1-1-2017 is de cao voor bedrijfstakeigen regelingen Vakwerkbetrijf Natuursteen (cao BTER Vakwerkbetrijf Natuursteen) van toepassing.

Artikel 38

AANVULLING BIJ WERKLOOSHEID

1. De werknemer, die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is en recht heeft op WW, heeft recht een aanvulling op deze uitkering.
2. De voorwaarden waaronder recht bestaat op de aanvullingen uit de voorgaande leden en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbetrijf.
3. De aanvulling op de WW wordt beëindigd met ingang van 1 september 2016.

Artikel 39

PENSIOEN

1. Het Natuursteenbetrijf kent regelingen voor ouderdoms-, nabestaanden- en invaliditeitspensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
2. De voorwaarden voor deelname en de omvang van de rechten en verplichtingen zijn opgenomen in de reglementen en statuten van deze Stichting.
3. De werknemer is op basis van de verplichtstellingbeschikking van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid deelnemer aan het fonds.
4. De pensioenregeling is gebaseerd op middelloon. Voor meer informatie: www.bpfbouw.nl

Artikel 40

AANVULLINGSREGELING BIJ OUDERDOMSPENSIOENREGELING VANAF 1 JANUARI 2006

AANVULLINGSREGELING VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 55 JAAR

Naast de ouderdomspensioenregeling is voor werknemers, die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan een aantal voorwaarden voldoet; deze zijn opgenomen in het pensioenreglement. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 41

VERGOEDING REISKOSTEN EN REISUREN

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt tussen regulier woon-werkverkeer: dit zijn reizen tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats waar hij normaliter werkt (de standplaats/ vestigingsplaats van het bedrijf) en werkverkeer: dit zijn reizen tussen de woonplaats en andere plaatsen waar de werknemer moet werken en reizen tijdens het werk in opdracht van de werkgever.

REISKOSTEN

1. Wanneer naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van de werkzaamheden, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding.
2. Werknemers die met openbaar vervoer naar het werk gaan (huisadres naar het bedrijf en vice versa) zullen de kosten (woon-werk) vergoed krijgen. De werkgever is niet verplicht de vergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
3. Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.

A. REISKOSTEN WERKVERKEER

De vergoeding voor werkverkeer bedraagt:

1. voor het gebruik van een fiets: 4,77 euro per week of 0,954 euro per dag;
2. voor het gebruik van een bromfiets: 1,20 euro voor de eerste 20 kilometer en 0,09 euro voor elke volgende kilometer;
3. voor het gebruik van een motor: 0,27 euro per kilometer;
4. voor het gebruik van een auto: 0,13 euro per kilometer per inzittende met een minimum van 0,35 euro per kilometer en een maximum van 0,40 euro. Het gedeelte van de vergoeding boven een bedrag van 0,19 euro is fiscaal belast.

B. REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

Voor woon-werkverkeer per auto of motor geldt de volgende, vaste vergoeding:

Afstand enkele reis per werkdag	brutovergoeding incl. de eerste 15 kilometer	
	per 4 weken	per maand
0 t/m 15 kilometer	n.v.t.	n.v.t.
16 t/m 20 kilometer	163,60	177,28
21 t/m 25 kilometer	214,77	232,66
26 of meer	265,91	288,06

1. Deze bedragen gelden voor de werknemer met een 5-daagse werkweek. Bij een kortere arbeidsduur per week geldt een bedrag naar rato.
2. De werkgever is niet verplicht de reiskosten- en/of reisurenvergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
3. Werknemers mogen bij de vergoeding van hun reiskosten geen nadeel ondervinden van de invoering van de nieuwe werkkostenregeling.

C. REISUREN (tot en met 31 december 2016)

1. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is de reisurenvergoeding (C) van toepassing.
2. De reisduur van een reis gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel of een eigen vervoermiddel wordt door de werkgever vergoed op basis van het garantie-uurloon. De eerste 60 reisminuten per dag worden niet vergoed.
3. Met 'reisduur' wordt bedoeld de tijd tussen het moment van vertrek met het vervoermiddel en het moment van aankomst op het werk en de tijd tussen het moment van vertrek van het werk en het moment van aankomst op de oorspronkelijke vertrekplaats.
4. Wanneer werktijd, rusttijd en reistijd samen per dag meer dan 10½ uur bedragen, wordt de werktijd met het meerdere ingekort. Over de rusttijd wordt geen loon betaald.
5. Voor het bepalen van de reisduur met een eigen vervoermiddel gelden de volgende snelheden per uur:
 - a. per fiets: 15 kilometer;
 - b. per bromfiets: 25 kilometer;
 - c. per auto of motor: 50 kilometer.

D. REISURENVERGOEDING (vanaf 1 januari 2017)

1. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is de reisurenvergoeding (D) van toepassing.
2. Voor de duur van de reis, welke wordt gemaakt met een openbaar middel van vervoer, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel of een eigen vervoermiddel ontvangt de werknemer van de werkgever een vergoeding van 10 euro bruto per uur, behoudens de eerste 45 minuten van de heenreis en eerste 45 minuten van de terugreis per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Voor de werknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt, geldt dat het eerste halfuur van de heenreis en het eerste halfuur van de terugreis voor eigen rekening zijn, daarna wordt eveneens 10 euro bruto per uur vergoed.
3. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
4. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 van dit artikel tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10¾ uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisen worden als arbeidsuren betaald en de overige reisen worden als reisen betaald. Het voorgaande geldt niet wanneer het dagvenster is verruimd.
5. Dit artikel treedt op 1 januari 2017 in werking.

Artikel 42

NALEVING EN HANDHAVING

1. Partijen bij deze CAO zijn verplicht de CAO onverkort te handhaven en in voorkomende gevallen naleving te vorderen.
2. Partijen bij deze CAO stellen een methode vast op basis waarvan deze CAO handhaving en naleving in de bedrijfstak gerealiseerd en gehandhaafd kan worden om zo oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen en het gebruik van (schijn)constructies tegen te gaan om zodoende uiteindelijk te streven naar een duurzame bedrijfstak met duurzame arbeidsverhoudingen.
3. Om dit mogelijk te maken zullen partijen bij deze CAO een nalevingsorgaan oprichten.
4. Er zijn 2 manieren te onderscheiden waarmee de uitvoering van lid 2 van dit artikel kan worden bevorderd:
 - a. voorlichting over de uitleg van de inhoud van de CAO;

- b. controle op het naleven van de CAO door het houden van toezicht: structureel of incidenteel (op basis van meldingen);

Artikel 43

GEREEDSCHAP, WERKKLEDING EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

1. De werkgever stelt aan de werknemer voor zover van toepassing de volgende zaken ter beschikking:
 - a. werkkleding, inclusief waterkerende kleding;
 - b. werkschoeisel, inclusief laarzen voorzien van vocht- en koude-isolatie, veiligheidszolen en veiligheidsneuzen;
 - c. doorwerkkleding aan de werknemer die in de buitendienst uitvoerende werkzaamheden verricht;
 - d. gereedschap.
 - e. De werkgever dient persoonlijke beschermingsmiddelen conform de Arbowetgeving kosteloos te verstrekken. Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan een uitrustingsstuk of -middel dat bestemd is om door een persoon te worden gedragen of vastgehouden als bescherming tegen een of meer gevaren die een bedreiging voor zijn gezondheid of zijn veiligheid kunnen vormen. Bij verstrekking dient de werknemer te tekenen voor ontvangst en deze persoonlijke beschermingsmiddelen zelf te onderhouden.
2. De werknemer heeft het recht zijn werkzaamheden te onderbreken wanneer voor de uitvoering persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn en voor de periode waarin deze ontbreken.
3. Wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een beschermende hoofdkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.

Artikel 44

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende 4 dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten.
3. Een ambassadeur die in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door de betreffende werknemersorganisatie aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 45

VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN

1. De werknemer heeft het recht op een vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten.
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap. De werkgever compenseert dat vervolgens met een netto vergoeding gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap.
3. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap door een, bij de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten, aan te vragen verklaring omtrent de betaalde kosten van het lidmaatschap te overleggen.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

Bijlage 1

FUNCTIE-INDELING EN LOONGROEPEN

LOONGROEP 1

Onervaren aankomend natuursteenbewerker: werknemer die wordt opgeleid voor een functie uit de loongroepen 2 en hoger.

Een werknemer kan maximaal 30 maanden in loongroep 1 zijn ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 2.

LOONGROEP 2

1. **Cirkelzager:** werknemer die met behulp van een cirkelzaag natuursteen zaagt tot eenvoudig werk op aanwijzing of volgens een verstrekte mal.
2. **Draadzager:** werknemer die met behulp van een draadzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.
3. **Polijster-schuurder:** werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap vlakken volgens gedetailleerde tekening op aanwijzing schuurt, stopt en polijst.
4. **Renovateur:** werknemer die van tekening of op aanwijzing werkzaamheden verricht die bestaan uit het polijsten en/of schuren en/of branden van vloeren.
5. **Raamzager:** werknemer die met behulp van een raamzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.
6. **Transporteur:** werknemer die met behulp van transportmaterieel en hijswerktuig natuursteen verplaatst, uitgezonderd de functies in loongroep 3.

LOONGROEP 3

1. **Allround cirkelzager:** werknemer die met behulp van een cirkelzaag volgens gedetailleerde tekening alle gewenste werkstukken uit platen en blokken van de meest voorkomende steensoorten zaagt en freest.
2. **Allround polijster:** werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap zowel oppervlakte als alle overige voorkomende werkstukken, volgens gedetailleerde tekening of op aanwijzing, schuurt en polijst, stopsel vervaardigt en voorkomende gebreken stopt.
3. **Allround renovateur:** werknemer die op basis van eigen kennis en ervaring met behulp van machines en/of handgereedschap vloeren schuurt, polijst en/of brandt.
4. **Chauffeur:** werknemer die in het bezit van een geldig rijbewijs in staat is alle normale transporten uit te voeren en het gewone onderhoudswerk aan de voertuigen te verrichten.
5. **Kraanmachinist:** werknemer die alle in de onderneming voorkomende transportkranen bedient en het gewone onderhoudswerk daaraan verricht.
6. **Lettergraveerder:** werknemer die met een graveermachine letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.
7. **Letterstraler:** werknemer die met behulp van een straalinstallatie letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.
8. **Onderhoudsmonteur:** werknemer die zelfstandig handelt bij het opsporen van storingen in machines, machinaal handgereedschap, motoren, pompen enzovoorts, en deze zelfstandig monteert en demonteert.
9. **Vorkheftruckbestuurder:** werknemer die de vorkheftruck bedient voor alle voorkomende transportwerkzaamheden in de werkplaats, op het werkterrein of in de opslagplaats en het gewone onderhoudswerk aan de heftruck verricht.

LOONGROEP 4

1. **Steenhouwer:** werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen uit de meest voorkomende steensoorten eenvoudig werk vervaardigt of daarin opschriften van verschillende typen indeelt, tekent en hakt.
2. **Steller:** werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen de vooraf gereedgemaakte natuursteen in het werk stelt en zo nodig verankert en het nodige accordeerwerk verricht.

3. **Machinaal natuursteenbewerker:** werknemer die natuursteen door middel van twee machines kan bewerken.

LOONGROEP 5

1. **Allround steenhouwer:** werknemer die volgens gedetailleerde rekening of volgens een enkele aanwijzing uit de meest voorkomende steensoorten alle profielen en figuren en de daarbij behorende mallen en uitslagen vervaardigt.
2. **Allround steller:** werknemer die volgens gedetailleerde tekening zelfstandig de vooraf gereed gemaakte natuursteen in het werk stelt, volgens voorschrift verankert en het nodige accordeerwerk verricht.
3. **Allround machinaal natuursteenbewerker:** werknemer die de meest voorkomende steensoorten machinaal kan bewerken en alle machines kan bedienen.
4. Wanneer de functie van de werknemer niet in een van de loongroepen voorkomt kan deze door partijen in een ervan worden ingedeeld. Zolang die indeling er nog niet is ontvangt de werknemer het loon behorend bij de functie die het meest overeenkomt met de door hem uit te voeren werkzaamheden.

Bijlage 2

GARANTIELOONSCHALEN

21 JAAR EN OUDER: 1 januari 2016

FUNCTIEGROEP	0	1	2	3	4	5
Per 4 weken	1.642,23	2.019,41	2.139,69	2.259,90	2.324,16	2.332,41
Per maand	1.779,08	2.187,69	2.318,00	2.448,23	2.517,84	2.526,78

16 TOT EN MET 20 JAAR PER 4 WEKEN: 1 januari 2016

FUNCTIEGROEP:		0	1	2	3	4
16 jaar	47,50%	780,06	959,22	1.016,35	1.073,45	1.103,98
17 jaar	55,00%	903,23	1.110,68	1.176,83	1.242,95	1.278,29
18 jaar	62,50%	1.026,39	1.262,13	1.337,31	1.412,44	1.452,60
19 jaar	70,00%	1.149,56	1.413,59	1.497,78	1.581,93	1.626,91
20 jaar	80,00%	1.313,78	1.615,53	1.711,75	1.807,92	1.859,33

16 TOT EN MET 20 JAAR PER MAAND: 1 januari 2016

FUNCTIEGROEP:		0	1	2	3	4
16 jaar	47,50%	845,07	1.039,16	1.101,05	1.162,90	1.195,98
17 jaar	55,00%	978,50	1.203,24	1.274,90	1.346,53	1.384,81
18 jaar	62,50%	1.111,92	1.367,31	1.448,75	1.530,14	1.573,65
19 jaar	70,00%	1.245,36	1.531,39	1.622,60	1.713,76	1.762,49
20 jaar	80,00%	1.423,26	1.750,16	1.584,40	1.958,58	2.014,27

21 JAAR EN OUDER: 1 september 2016 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP	0	1	2	3	4	5
Per 4 weken	1.666,86	2.049,70	2.171,79	2.293,80	2.359,02	2.367,40
Per maand	1.805,77	2.220,51	2.352,77	2.484,95	2.555,61	2.564,68

16 TOT EN MET 20 JAAR PER 4 WEKEN: 1 september 2016 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		0	1	2	3	4
16 jaar	47,50%	791,76	973,61	1.031,60	1.089,56	1.120,53
17 jaar	55,00%	916,77	1.127,34	1.194,48	1.261,59	1.297,46
18 jaar	62,50%	1.041,79	1.281,06	1.357,37	1.433,63	1.474,39
19 jaar	70,00%	1.166,80	1.434,79	1.520,25	1.605,66	1.651,31
20 jaar	80,00%	1.333,49	1.639,76	1.737,43	1.835,04	1.887,22

16 TOT EN MET 20 JAAR PER MAAND: 1 september 2016 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		0	1	2	3	4
16 jaar	47,50%	857,74	1.054,74	1.117,57	1.180,35	1.213,91
17 jaar	55,00%	993,17	1.221,28	1.294,02	1.366,72	1.405,59
18 jaar	62,50%	1.128,61	1.387,82	1.470,48	1.553,09	1.597,26
19 jaar	70,00%	1.264,04	1.554,36	1.646,94	1.739,47	1.788,93
20 jaar	80,00%	1.444,62	1.776,41	1.882,22	1.987,96	2.044,49

21 JAAR EN OUDER: 1 januari 2017 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP	1		2	3	4	5
	MIN	MAX				
Per 4 weken	1.691,86	2.204,37	2.204,37	2.328,21	2.394,41	2.402,91
Per maand	1.832,86	2.388,06	2.388,06	2.522,22	2.593,94	2.603,15

16 TOT EN MET 20 JAAR PER 4 WEKEN: 1 januari 2017 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	803,63	1.040,08	1.040,08	1.105,90	1.137,34
17 jaar	55,00%	930,52	1.212,40	1.212,40	1.280,52	1.316,93
18 jaar	62,50%	1.057,41	1.377,73	1.377,73	1.455,13	1.496,38
19 jaar	70,00%	1.184,30	1.543,06	1.543,06	1.629,75	1.675,95
20 jaar	80,00%	1.353,49	1.763,50	1.763,50	1.862,57	1.915,53

16 TOT EN MET 20 JAAR PER MAAND: 1 januari 2017 (+1,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	870,61	1.134,33	1.134,33	1.198,05	1.232,12
17 jaar	55,00%	1.008,07	1.313,43	1.313,43	1.387,22	1.426,67
18 jaar	62,50%	1.145,54	1.492,54	1.492,54	1.576,39	1.621,21
19 jaar	70,00%	1.283,00	1.671,64	1.671,64	1.765,55	1.815,76
20 jaar	80,00%	1.466,29	1.910,45	1.910,45	2.017,78	2.075,15

21 JAAR EN OUDER: 1 juli 2017 (+0,5 procent)

FUNCTIEGROEP	1		2	3	4	5
	MIN	MAX				
Per 4 weken	1.700,32	2.215,39	2.215,39	2.339,85	2.406,38	2.414,92
Per maand	1.842,02	2.400,00	2.400,00	2.534,83	2.606,91	2.616,17

16 TOT EN MET 20 JAAR PER 4 WEKEN: 1 juli 2017 (+0,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	807,65	1.052,31	1.052,31	1.111,43	1.143,03
17 jaar	55,00%	935,18	1.218,46	1.218,46	1.286,92	1.323,51
18 jaar	62,50%	1.062,70	1.384,62	1.384,62	1.462,41	1.503,99
19 jaar	70,00%	1.190,22	1.550,77	1.550,77	1.637,90	1.684,47
20 jaar	80,00%	1.360,26	1.772,31	1.772,31	1.871,88	1.925,10

16 TOT EN MET 20 JAAR PER MAAND: 1 juli 2017 (+0,5 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	874,96	1.140,00	1.140,00	1.204,04	1.238,28
17 jaar	55,00%	1.013,11	1.320,00	1.320,00	1.394,16	1.433,80
18 jaar	62,50%	1.151,26	1.500,00	1.500,00	1.584,27	1.629,32
19 jaar	70,00%	1.289,41	1.680,00	1.680,00	1.774,38	1.824,84
20 jaar	80,00%	1.473,62	1.920,00	1.920,00	2.027,86	2.085,46

21 JAAR EN OUDER: 1 juli 2018 (+1 procent)

FUNCTIEGROEP	1		2	3	4	5
	MIN	MAX				
Per 4 weken	1.717,32	2.237,54	2.237,39	2.363,25	2.430,44	2.439,07
Per maand	1.860,44	2.424,00	2.424,00	2.560,18	2.632,98	2.642,33

16 TOT EN MET 20 JAAR PER 4 WEKEN: 1 juli 2018 (+1 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	815,73	1.062,83	1.062,83	1.122,54	1.154,46
17 jaar	55,00%	944,53	1.230,65	1.230,65	1.299,79	1.336,74
18 jaar	62,50%	1.073,33	1.398,46	1.398,46	1.477,03	1.519,03
19 jaar	70,00%	1.202,12	1.566,28	1.566,28	1.654,28	1.730,31
20 jaar	80,00%	1.373,86	1.790,03	1.790,03	1.890,60	1.944,35

16 TOT EN MET 20 JAAR PER MAAND: 1 juli 2018 (+1 procent)

FUNCTIEGROEP:		1		2	3	4
		MIN	MAX			
16 jaar	47,50%	883,71	1.151,40	1.151,40	1.216,09	1.250,67
17 jaar	55,00%	1.023,24	1.333,20	1.333,20	1.408,10	1.448,14
18 jaar	62,50%	1.162,78	1.515,00	1.515,00	1.600,11	1.645,61
19 jaar	70,00%	1.302,31	1.696,80	1.696,80	1.792,13	1.843,09
20 jaar	80,00%	1.488,35	1.939,20	1.939,20	2.048,14	2.106,38

BIJLAGE 3

PROTOCOLAFSPRAKEN DUURZAME INNOVATIE VAKWERKBEDRIJVEN

DI-Stone en LBV hebben vele maatregelen opgenomen in deze cao met als doelen:

- A. Vergroten flexibiliteit in bedrijven voor versterken concurrentiepositie.
- B. Goede Arbeidsomstandigheden.
- C. Nieuw functiewaarderingsstelsel met salarisschalen.
- D. Duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- E. Versterken concurrentiepositie bedrijven en verbeteren goede werkgelegenheid
- F. Structurele competentieontwikkeling door scholingsactiviteiten in de praktijk.
- G. Goede communicatie met en betrokkenheid van alle type bedrijven (ondernemers en werknemers).
- H. Versterken positieve beeldvorming bedrijven en producten in de markt.
- I. Verbeteren werkomstandigheden op begraafplaatsen.

Cao-Partijen vinden dat ambitieuze doelen noodzakelijk zijn om de sector te versterken. Deze doelen zijn opgenomen in dit Protocol en zullen stap voor stap, in samenhang en met brede steun vanuit de bedrijven gerealiseerd kunnen worden.

A. Vergroten flexibiliteit in bedrijven voor versterken concurrentiepositie.

Het is succesbepalend dat bedrijven goed kunnen aansluiten op de behoefte van hun (lokale) marktsituatie gezien de wensen van opdrachtgevers en het onderscheid met concurrentie.

In de Cao Vakwerkbbedrijven 2016 – 2018 zijn vele mogelijkheden opgenomen waardoor bedrijven dat op bedrijfsniveau maximaal zelf kunnen invullen. Het effect van deze faciliteiten met o.a. verruiming Dagvenster, werkbare dagen en Urenregister worden als volgt gecontroleerd:

- Vanaf de 2^e helft van 2016 wordt steekproefsgewijs geïnterviewd
- Begin 2018 wordt dit breed geïnterviewd voor de gehele periode 2016 t/m 2017. Dat is mogelijk omdat enkele bedrijven al langere tijd onderdelen hiervan in de praktijk toepassen.
- De dan beschikbare inventarisatiegegevens zullen eind 2017 worden geëvalueerd.

B. Goede Arbeidsomstandigheden.

Bedrijven moeten aan de Arbwet voldoen. Toch is de praktijk dat vele bedrijven er moeite mee hebben om alle onderdelen van goede arbeidsomstandigheden volledig in de bedrijfsvoering te integreren met ook positieve betrokkenheid van werknemers. Met het streven naar zo'n optimale situatie in vakwerkbbedrijven is zeer veel praktische ervaring opgedaan en dit wordt als volgt ondersteund:

- Bedrijven kunnen kennismaken met een introductiecursus op bedrijfsniveau
- Bedrijven kunnen dan besluiten om de beschikbare hulpmiddelen gebruik
- Cao-partijen inventariseren steekproefsgewijs hoe de praktijk is en bepalen medio 2017 of aanvullende stimulerende maatregelen nuttig zijn.

C. Nieuw Functiewaarderingsstelsel met salarisschalen.

De huidige methode van functie-indeling in de cao is zwaar verouderd. Bij de Cao-partijen is op dit gebied veel kennis aanwezig. De volgende activiteiten worden beoogd:

- In de periode tot medio 2017 worden de beschikbare kennis en onderzoeken geëvalueerd en vertaald naar een praktische nieuwe methodiek van functiebeoordeling en – waardering. Partijen bij deze CAO hebben het voornemen gedurende de looptijd van deze CAO een nieuwe functie- en loonstructuur te ontwikkelen die uiterlijk 1 juli 2017 gereed zijn voor invoering.

D. Duurzame inzetbaarheid van werknemers

Duurzame inzetbaarheid is verwaterd tot een modegril en vele globale onderzoeken. Dat zijn gemiste kansen omdat 'echte, praktische duurzame inzetbaarheid een basis is van moderne bedrijfsvoering. Cao-Partijen kunnen gebruik maken van de resultaten van meerdere goede onderzoeken in ook de Natuursteenbranche zoals over Leeftijdsbewust Beleid, gebruik van een Individuele Leerrekening als actuele onderzoeken over de invoering van Duurzame Inzetbaarheid. Deze ervaringen worden vertaald naar:

- Pilotprojecten waarvoor bedrijven zich kunnen aanmelden.
- Introductietraining op bedrijfsniveau voor bedrijven die gelijk aan de slag willen, met als inzet dat tenminste 20 % van de Vakwerkbedrijven dit hebben geïntegreerd met meetbaar resultaat.

E. Versterken concurrentiepositie bedrijven en verbeteren goede werkgelegenheid

Vakwerkbedrijven moeten zich onderscheiden door kennis, kunde in brede zin. Cao-partijen hebben de laatste jaren veel praktische ervaring opgedaan met projecten over Duurzaamheid en Innovatie op bedrijfsniveau in en met natuursteenbedrijven. De focus in deze cao-periode ligt op twee facetten:

- Ieder cao-bedrijf kan gebruikmaken van een introductie cursus op bedrijfsniveau
- Voor de sector wordt een praktische visie en uitvoeringsplan opgesteld en geïmplementeerd

F. Structurele competentieontwikkeling door scholingsactiviteiten in de praktijk

De afgelopen jaren is de deelname aan de BBL-opleidingen geminimaliseerd en zijn ook geen bijscholingsfaciliteiten geboden waarop de werknemers volgens de cao recht hebben. In de periode 2013 t/m medio 2016 hebben cao-partijen meerdere alternatieven onderzocht. In dit verband zijn de volgende ambities verwoord:

- Ontwikkelen van een programma aan bedrijfsscholing vanuit de praktijk.
- Ontwikkelen alternatief voor de BBL, omdat vele bedrijven hiervan geen gebruik kunnen maken.
- Implementeren bij tenminste 20% van de vakwerkbedrijven binnen deze Cao-periode.

G. Goede communicatie met en betrokkenheid van alle type bedrijven (ondernemers en werknemers).

De basis van een goede cao die de praktijk ondersteunt in de bedrijven is goede communicatie. De ervaringen in de praktijk moeten snel vertaald worden naar stimulerende en ondersteunende maatregelen in de cao voor zover daar een rol gevraagd wordt door ondernemers en werknemers. Inzet cao-periode

- Opzetten van een eenvoudige maar effectieve communicatiemethodiek met sectorgenoten: dus alle ondernemers en hun werknemers bij de vakwerkbedrijven.
- Regelmatig professioneel inventariseren van behoeften en ervaringen die input vormen voor verbeteringen in de lopende Cao.

H. Versterken positieve beeldvorming bedrijven en producten in de markt.

De promotie van Vakwerkbedrijven en toepassingen van hun werk ligt primair bij de bedrijven zelf. Toch is het ook een sectorbelang om dit op sectorniveau te ondersteunen en faciliteren. Door de beschikbare digitale faciliteiten is dit ook mogelijk tegen zeer beperkte kosten. Hoewel dit niet tot de primaire functie van een cao behoort wordt het volgende ondernomen

- Opzetten van een vakgerichte promotie (Bouw / Gedenktekens / Vakwerkbedrijf)
- Opzetten en uitvoeren van pilots voor coproducties, waarbij bedrijven kunnen aansluiten met bedrijfsspecifieke profilering binnen werkgebieden zoals bouw en gedenktekens.

I. Verbeteren werkomstandigheden op begraafplaatsen.

De meeste begraafplaatsen hebben te maken met een moeizame financiering en achterstallig onderhoud. Dit werkt vaak door in het ontstaan van slechte werkomstandigheden voor natuursteenbedrijven bij het stellen en onderhouden van gedenksteden. Dat leidt op dit moment voor veel begraafplaatsbeheerders tot het aanpassen van het beleid voor de toekomst. Deze situatie wordt als volgt verbeterd:

- Nagegaan wordt in hoeverre er een rol is voor Vakbedrijven om betrokken te zijn bij de Begraafplaats van de toekomst, met alle innovatieve ideeën die daarvoor inmiddels ontwikkeld worden.
- Samenwerkende bedrijven worden ondersteund bij het contact met het begraafplaats beheer, zodat het bredere gezamenlijke belang weer beter bespreekbaar is, en individuele bedrijven niet kwetsbaar zijn op benadering van beheerders.
- Deze projectgroepen kunnen ook gebruik maken van de beschikbare over een optimale inrichting van begraafplaatsen, zodat de bedrijven ook concrete zaken kunnen bieden.