|  |
| --- |
| ***COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST***  [http://static2.batirama.com/images/article/4446-000Siniat.jpg](http://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=siniat&source=images&cd=&docid=bzXVDftndtM2jM&tbnid=IAWbFaR5wvrckM:&ved=0CAUQjRw&url=http://www.batirama.com/article/4446-l-activite-platre-de-lafarge-devient-siniat.html&ei=33YrUY-4FuGk0QX04IDACw&bvm=bv.42768644,d.d2k&psig=AFQjCNGEynV2TyZnMDPB9XDGZMXgE19f6g&ust=1361889366867717)  1 april 2016 tot 1 april 2018 |

© 2016. CAO partijen en AWVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel terugzoekmogelijkheden te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande toestemming van partijen bij deze CAO en van Werkgeversvereniging AWVN te Den Haag.

***Inhoudsopgave***

***Artikel Omschrijving Bladzijde***

Artikel 1 Definities 5

[Artikel 1a Deeltijdwerknemer 5](#_Toc392064509)

[Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever 5](#_Toc392064510)

[Artikel 2a Werkgelegenheid 7](#_Toc392064511)

[Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakorganisaties 8](#_Toc392064512)

[Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer 9](#_Toc392064513)

[Artikel 5 Indienstneming en ontslag 9](#_Toc392064514)

[Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur 10](#_Toc392064515)

[Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen 11](#_Toc392064516)

[Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen 11](#_Toc392064517)

[Artikel 9 Toeslag voor het werken in ploegen 13](#_Toc392064518)

[Artikel 10 Consignatie, extra opkomst en rusturen 13](#_Toc392064519)

[Artikel 11 Overwerk 14](#_Toc392064520)

[Artikel 12 Wisseltoeslag 14](#_Toc392064521)

[Artikel 13 Zon- en feestdagen 15](#_Toc392064522)

[Artikel 14 Geoorloofd kort verzuim 15](#_Toc392064523)

[Artikel 15 Vakantie 17](#_Toc392064524)

[Artikel 16 Vakantietoeslag 19](#_Toc392064525)

[Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid 20](#_Toc392064526)

[Artikel 18 Uitkering bij overlijden 21](#_Toc392064527)

[Artikel 19 Extra jaarlijkse uitkering 21](#_Toc392064528)

[Artikel 20 Vakbondscontributie 21](#_Toc392064530)

[Artikel 21 Pensioenregeling 22](#_Toc392064531)

[Artikel 22 Bedrijfsreglement 22](#_Toc392064534)

[Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen 22](#_Toc392064535)

[Artikel 24 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst 22](#_Toc392064536)

[Bijlage I Functierangschikkingslijst Siniat B.V. te Delfzijl. 24](#_Toc392064537)

[Bijlage II Salarisschalen per 1 april 2016 en 1 april 2017](#_Toc392064538) 25

[Bijlage III Protocol scholingsbeleid 2](#_Toc392064539)7

[Bijlage IV Samenvatting overige vergoedingen](#_Toc392064540) 28

[Bijlage V Samenvatting beloningselementen](#_Toc392064541) 29

[Bijlage VI Hoofdlijnen pensioenregeling](#_Toc392064542) 30

[Bijlage VII Protocolafspraken 2016-2018](#_Toc392064543) 31

[Trefwoordenregister](#_Toc392064544)  32

***COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST***

Tussen

**Siniat B.V.** te Delfzijl

als partij aan werkgeverszijde

en

**FNV** te Amsterdam en

**De Unie** te Culemborg

elk als partij aan werknemerszijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

***Artikel 1 Definities***

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : Siniat B.V. te Delfzijl;
2. vakorganisaties : FNV en De Unie;
3. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is of behoort te worden geclassificeerd en is opgenomen in bijlage I van deze CAO;
4. maand : een kalendermaand;
5. week : een termijn van 7 etmalen, gerekend vanaf de aanvang van de 1e dienst;
6. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
7. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter hun werkzaamheden verrichten;
8. salaris per uur : 0,58% van het schaalsalaris;
9. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
10. maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9;
11. overwerk : al het door de werkgever opgedragen werk op uren die buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster vallen;
12. OR : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
13. CAO : de collectieve arbeidsovereenkomst voor Siniat B.V.
14. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

# Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, zijn de bepalingen van de CAO zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

# 

# Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 22 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, of bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
3. *Gelijke behandeling*

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, zal de werkgever alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden en geen onderscheid maken op grond van factoren als godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

1. De werkgever is verplicht het personeelsregistratiesysteem effectief tegen onbevoegd gebruik te beveiligen. Hiermee blijft onverlet het recht van de werknemer op inzage in en controle van de gegevens die over zijn persoon in het systeem zijn opgenomen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst en het in artikel 22 bedoelde bedrijfsreglement.

6. *Veiligheid*

De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. De werkgever treft echter de nodige maatregelen om deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die daarvoor worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever zal sterk bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

De werkgever faciliteert preventief medisch onderzoek (PMO).

7. *Milieu*

De werkgever zal alle milieu-hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de OR en de maatregelen, die daarvoor moeten worden getroffen, zullen zo mogelijk in overleg met de OR worden uitgevoerd. Het milieubeleid zal in het periodieke overleg met de vakorganisaties aan de orde worden gesteld.

8. *Bedrijvenwerk*

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakorganisatie waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
3. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep van de vakorganisaties;

1. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;

1. Beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
2. Beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

In de hiervoor genoemde gevallen zal steeds vooraf overleg moeten plaatsvinden met de werkgever.

1. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
2. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor OR-leden.

9. *Regeling werkgeversbijdrage*

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en de FNV en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. De bijdrage en het aantal werknemers zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

# Artikel 2a Werkgelegenheid

1. De werkgever zal niet besluiten tot gedwongen collectieve ontslagen dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR.

2. a. Als er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop, zal de werkgever deze vacatures in overleg met de OR opvullen en het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.

1. Minimaal 1 maal per jaar stellen werkgever en OR samen het aantal structurele arbeidsplaatsen vast. Deze vastgestelde arbeidsplaatsen worden bezet door medewerkers met een vast dienstverband.
2. Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen. De werkgever zal de vakorganisaties en de OR tijdig, maar tenminste één maal per jaar, informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.
3. *Arbeidsgehandicapte werknemers*
4. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.
5. De werkgever zal de nodigde aandacht besteden aan mogelijkheden om daartoe passende vacatures te laten vervullen door gehandicapten en aan de mogelijkheden om de werkgelegenheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin te verbeteren.
6. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer, is de werkgever verplicht advies in te winnen bij de Arbodienst over:

* de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer;
* de mogelijkheid voor een tewerkstelling elders in het bedrijf, al dan niet na het treffen van voorzieningen.

De werkgever zal het verkregen advies van de Arbodienst opvolgen, tenzij zwaarwichtige redenen dit niet mogelijk maken.

1. *Deeltijd*

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken (WFW). In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.

De deeltijdwerknemer heeft het recht om langer te werken tot maximaal een volledig dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

1. *Uitzendkrachten*

Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond conform de CAO voor Siniat, inclusief de daarbij behorende bepalingen met betrekking tot de periodieke salarisherziening. Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor werkgever te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek. In deze situatie behoudt de uitzendkracht dus zijn ervaringsjaren. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen de onderneming van werkgever actief zijnde uitzendkrachten.

7. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakorganisaties; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

1. *Reorganisatie*

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, zal de werkgever, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - waaronder ook wordt verstaan herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakorganisaties in overleg treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende sociale en financiële gevolgen te regelen.

1. De werkgever neemt op zich de vakorganisaties en de OR onmiddellijk te zullen informeren over investerings-, desinvesterings- en andere plannen, onder andere in verband met invoering van nieuwe technologieën die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie leiden, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn.
2. *Sociaal beleid*
   1. De werkgever zal de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en in het bijzonder over het gevoerde sociaal beleid. Bij de gegevens moeten onder andere worden betrokken:

* De personeelsbezetting en de mutaties daarin;
* Programma’s met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
* Aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
* Aantal ingeleende arbeidskrachten.
  1. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de OR aan het personeel verstrekt.

# Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.

# Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht de voorschriften en aanwijzingen met betrekking tot de orde, veiligheid en hygiëne na te leven.
5. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 22.
6. De werknemer is verplicht het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige aan werkgever te melden voordat de hij met deze nevenwerkzaamheden begint. Als een werknemer nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze werkzaamheden te verbieden. De werkgever is bevoegd, na overleg te hebben gepleegd met de meest gerede partij, een werknemer die dit verbod overtreedt ingeval van herhaling op staande voet te ontslaan.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
8. De werknemer kan deelnemen aan preventief medisch onderzoek (PMO) door een door de werkgever aan te wijzen arts.
9. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze overeenkomst en het bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 22 van toepassing worden verklaard.

# Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.

1. *Aard van de overeenkomst*

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

1. hetzij voor onbepaalde tijd
2. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
3. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur kan worden verlengd. Daarna wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

1. *Einde dienstbetrekking*

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.

# Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
2. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
3. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
4. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
5. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
6. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. a. In dagdienst wordt op maandag tot en met vrijdag gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur;

* 1. In 2-ploegendienst wordt op maandag tot en met vrijdag beurtelings in ochtenddienst en in middagdienst gewerkt;
  2. In 3-ploegendienst wordt op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
  3. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
     1. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. *Arbeidsduurverkorting*

De in lid 1 sub a, b en c gegeven normale arbeidsduur van 40 uur per week verminderd tot gemiddeld 38 uur per week met inachtneming van de volgende bepalingen:

1. De arbeidsduurverkorting bedraagt bij een volledig dienstverband 92 uur of 11,5 adv-dag of dienst. Deze adv-dagen dienen per jaar proportioneel te worden opgenomen. Tijdens arbeidsongeschiktheid langer dan 1 maand aaneengesloten vindt geen opbouw van adv plaats.
2. Van de onder a. aangegeven adv-dagen of diensten kunnen per kalenderjaar maximaal 3 dagen of diensten collectief worden vastgesteld.
3. Als op een geplande adv-dag moet worden gewerkt, wordt deze adv-dag op een later overeen te komen tijdstip opgenomen.
4. Het recht op adv is van toepassing op werknemers bij een volledig dienstverband met uitzondering van werknemers in 5-ploegendienst. Parttimers, in dienst na 1 april 2001, krijgen de proportionele tegenwaarde van de adv uitbetaald.

# Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie volgens de ORBA-referentie-methode ingedeeld in functiegroepen. De werkgever zal jaarlijks nagaan of de functieclassificatie nog in overeenstemming is met de door de werknemer uit te voeren werkzaamheden. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

2. a. Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult, van de functiegroep en het daarbij behorende salaris.

1. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere aan te geven weg).
2. Als langs de in sub b. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de bestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. Na instemming van de betrokken werknemer kan de bestuurder het bezwaar aan de deskundigen van de vakorganisaties doorzenden.
3. De vakorganisatie-deskundigen nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen van het bedrijf aanwezig zijn.
4. Het unanieme advies van de vakorganisatie-deskundigen en de deskundigen van het bedrijf is bindend.
5. Als bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn bezwaar heeft ingediend.
6. Bij een herindeling worden de hiervoor geldende collectieve arbeidsovereenkomstbepalingen voor de vaststelling van het nieuwe salaris in acht genomen.

3. a. Bij elke functiegroep behoort een schaalsalaris die een schaal omvat gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

b. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 8 van deze overeenkomst.

1. De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8 van deze CAO, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand.

Onder een normale functievervulling worden ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van 15 minuten of minder.

# Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. *Salaris bij indiensttreding*

De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren, tenzij voor hem een aanloopschaal van toepassing is. Als een werknemer in een functie zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem ‑ in overeenstemming met die ervaring ‑ functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend alleen dan met één worden verhoogd als de aan­stelling heeft plaatsgevonden vóór 1 september.

2. *Aanloopschaal*

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris (0 functiejaren) van de betreffende salarisschaal.

3. *Functiejarenschaal*

De werknemer, die naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. Herziening van het salaris vindt één maal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de schaal is bereikt. Herziening van het salaris blijft achterwege voor de werknemer die op 1 januari 4 maanden of korter in dienst is.

1. *Diensttijduitloop*

De werknemer, die 6 volledige kalenderjaren het maximum van zijn salarisschaal heeft ontvangen, ontvangt met ingang van 1 januari daaropvolgend de diensttijduitloop behorende bij zijn salarisschaal conform bijlage II van de CAO.

5. *Overplaatsing naar een andere functiegroep*

1. Bij tijdelijke waarneming van een volledige functie in een hogere functiegroep behoudt de betrokken werknemer gedurende 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten zijn eigen salaris. Als de tijdelijke waarneming:

* langer dan 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten duurt óf
* meer dan 5 dagen of diensten per 30 kalenderdagen plaatsvindt,

ontvangt de betrokken werknemer over de gehele termijn van ononderbroken waarneming dan wel over de dagen of diensten waarin is waargenomen een tijdelijke toeslag op zijn eigen salaris. Deze toeslag is gelijk aan de loonsverhoging, die zou hebben plaatsgevonden bij definitieve promotie naar deze hogere functiegroep. Een en ander conform artikel 8 lid 5 sub b.

Als de vervanging langer dan 1 jaar heeft geduurd, wordt bij stopzetting de waarnemingstoeslag nog 2 maanden doorbetaald. Als de tijdelijke waarneming langer duurt dan 2 jaar, vindt definitieve overplaatsing in de hogere functiegroep plaats.

1. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep ontvangt de werknemer met ingang van de maand volgend op de promotie als salaris het ten opzichte van zijn oude salaris, naast hogere bedrag in de nieuwe op hem van toepassing zijnde schaal vermeerderd met één functiejaar.
2. Bij terugplaatsing naar een lagere functiegroep op eigen verzoek of wegens herhaaldelijk niet-functioneren en uiteindelijk gebleken ongeschiktheid, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris.

Het nieuwe schaalsalaris is het naastliggende lagere schaalsalaris minus 1 functiejaar in de voor de werknemer van toepassing zijnde nieuwe functieschaal.

1. Als de terugplaatsing een gevolg is van bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag (PT), zijnde het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris.

Het nieuwe schaalsalaris wordt op dezelfde wijze vastgesteld als in sub c beschreven. De aldus verkregen PT per maand wordt vermenigvuldigd met 60 en als bedrag ineens uitbetaald.

1. Als de terugplaatsing het gevolg is van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, geldt de volgende regeling.

1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

2. Als de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Op een arbeidsgehandicapte werknemer zal het onder lid 5.d. van dit artikel bepaalde van toepassing zijn waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

# Artikel 9 Toeslag voor het werken in ploegen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven:
2. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5- ploegendienst: 24,0% van het schaalsalaris

3- ploegendienst: 19,0% van het schaalsalaris

2- ploegendienst: 12,5% van het schaalsalaris

1. Als een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
2. De dagdienst werknemer van 55 jaar en ouder die niet eerder in ploegendienst heeft gewerkt zal niet worden verplicht in ploegendienst te werken.
3. Voor de werknemer werkend in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, zal afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende afbouwregeling van ploegentoeslag op het moment van overplaatsing plaatsvinden: per aaneengesloten volledig gewerkt kwartaal in ploegendienst zal één week volledige compensatie plaatsvinden.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan om medische/sociale redenen worden ontheven van de verplichting om in ploegendienst te werken. Dit ter beoordeling van de bedrijfsarts. In dat geval wordt de nominale ploegentoeslag gegarandeerd. De schaalbedragen worden eventueel wel aangepast aan de nieuwe functie in dagdienst. Bij de vaststelling van het salaris wordt overigens rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

# Artikel 10 Consignatie, extra opkomst en rusturen

1. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een consignatievergoeding en bij opkomst een opkomstvergoeding. De vergoedingen zijn uitgedrukt in een vast percentage van het salaris diensttijduitloop op grond van artikel 8.4. De vergoedingen zijn met ingang van 1 april 2016 voor:

*Consignatie:* voor alle werknemers die consignatie lopen 0,8% van het salaris diensttjjduitloop van salarisgroep IX;

*Opkomst:* 1,06% van het salaris diensttijduitloop van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld.

De opkomstvergoeding wordt per opkomst uitgekeerd, als betrokken werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk. Deze vergoeding is exclusief extra reiskosten dienstkilometers.

1. De geconsigneerde werknemer die ’s nachts (tussen 22.00 en 06.00 uur) wordt opgeroepen om werkzaamheden op locatie te verrichten, heeft na het eind van de laatste opkomst in die nacht recht op 8 rusturen. Na deze rusturen komt de werknemer naar het werk om de resterende uren van zijn normale dagdienst te vervullen. Niet of niet tijdig opgenomen rusturen vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot enige compensatie.
2. De werknemer van 55 jaar en ouder kan om medische/sociale redenen worden ontheven van de verplichting tot consignatie. Dit ter beoordeling van de bedrijfsarts. In dat geval wordt de laatst ontvangen consignatietoeslag gegarandeerd. De schaalbedragen worden eventueel wel aangepast aan de nieuwe functie in dagdienst. Bij de vaststelling van het salaris wordt overigens rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

# Artikel 11 Overwerk

1. In alle gevallen, waarbij het verrichten van overwerk leidt tot een extra opkomst, geldt daarvoor de vergoeding van de extra opkomst.
2. Overwerk zal, als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, die uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal moet worden opgenomen, met dien verstande dat telkens maximaal 40 uur tegoed kan worden overgeheveld.
3. Overwerk wordt beloond met de volgende percentages van het schaalsalaris per overuur:

- Overuren op maandag vanaf 06.00 uur tot en met zaterdag 06.00 uur: 150%

- Overuren op zaterdag vanaf 06.00 uur tot en met maandag 06.00 uur: 200%

- Overuren op feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag: 300%

Rusttijd in de fabriek, nodig geworden door het verrichten van overwerk aansluitend op de normale arbeidsduur volgens dienstrooster, zal tot een maximum van een kwartier als overwerk worden beloond.

4. Voor deeltijdwerkers geldt een overwerkregeling van 100% van het schaalsalaris per overuur, voor de uren tussen de met betreffende werknemer overeengekomen arbeidstijd en de vastgestelde voltijds roostertijd.

1. Per maand worden de ingevolge deze overeenkomst toegekende percentages getotaliseerd.

# Artikel 12 Wisseltoeslag

Een medewerker ontvangt met ingang van 1 april 2016 een wisseltoeslag van € 20,82 en met ingang van

1 april 2017 van € 21,18 per werkdag, als hij tijdelijk in een dienstrooster werkt waarbij een hogere ploegentoeslag behoort. Deze wisseling vindt plaats op verzoek van de werkgever. Deze toeslag is niet van toepassing als na de wisseling de dan geldende werktijden niet beduidend afwijken van de voor de medewerker geldende normale werktijden. Het bedrijfsreglement regelt de details. De wisseltoeslag stijgt mee met de CAO-verhoging.

# Artikel 13 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:

- Nieuwjaarsdag

- de beide paasdagen

- Hemelvaartsdag

- de beide pinksterdagen

- de beide kerstdagen

- de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.

- in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijding.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon-en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

1. Er wordt op zon- en feestdagen niet gewerkt behalve door werknemers in de 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster arbeid moeten verrichten. Van deze regel kan met instemming van de OR worden afgeweken.

De werknemer in de 5-ploegendienst die op een feestdag werkt, ontvangt een toeslag van 300% op het uursalaris per die feestdag daadwerkelijk gewerkt uur. Het werken op een feestdag gebeurt in principe op vrijwillige basis. Zijn er onvoldoende vrijwilligers, dan wordt het dienstrooster gevolgd. De toeslag geldt uitsluitend voor medewerkers in 5-ploegendienst.

Er vindt verder geen verrekening plaats van vrije dagen voor werknemers, die vrijaf hebben en voor vrijwilligers, die werken.

# Artikel 14 Geoorloofd kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
2. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
3. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één van zijn ouders, schoonouders of pleegouders en niet onder a. genoemde kinderen. Als de werknemer belast is met het regelen van de begrafenis of crematie zal het verzuim duren vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie, dit met een maximum van 5 dagen;
4. gedurende één dag of dienst op de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
5. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of het geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende dag;
6. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
7. gedurende drie dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote;
8. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden zou kunnen ontvangen;
9. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor een noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
10. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
11. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
12. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
13. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 dagen of diensten per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of van de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren;
14. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is, aan maximaal 5 dagen per persoon per jaar verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de staturen van de vakorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;

2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een onder 1 en 2 van dit sub-lid bedoelde activiteiten, zal door de vakvereniging in de regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

1. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar voor het afleggen van vakexamens, verband houdende met de functie in het bedrijf, tegen overlegging van een gewaarmerkte oproep.
2. gedurende de daarvoor naar redelijkheid benodigde tijd voor het voeren van sollicitatiegesprekken na de door de werkgever aangezegd ontslag.
3. Voor de procedurele zaken met betrekking tot bijzonder verlof (waar onder zorgverlof en mantelzorg) wordt verwezen naar het Bedrijfsreglement.
4. Met gehuwd of echtgeno(o)t(e) worden in dit artikel gelijk gesteld: de geregistreerde partner en niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet verplicht is salaris door te betalen:

a. bij schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;

b. bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder inbegrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunningen heeft verkregen;

c. bij verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder inbegrepen) mits - wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning - de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure heeft gevolgd en het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

In de gevallen waarin het schaalsalaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het

maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

In afwijking hiervan geldt voor de eerste termijn van 6 weken een toegestane werktijdverkorting, zoals bedoeld onder b van dit lid, dat uitkeringen krachtens de WW worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Onder het netto-inkomen wordt in dit verband verstaan het netto-inkomen volgens het normaal geldend dienstrooster dat verdiend zou zijn bij een niet verkorte werkweek. Hierbij blijft hetgeen staat geregeld in artikel 8 omtrent overplaatsing in een andere functie onverkort van kracht en is voor parttimers het voor hen normaal geldende parttimer-rooster van toepassing.

# Artikel 15 Vakantie

1. *Vakantiejaar*

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. *Vakantieduur*

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op de volgende vakantie met behoud van salaris:

* tot en met 45 jaar : 25 dagen of diensten
* 46 tot en met 50 jaar : 26 dagen of diensten
* 51 tot en met 54 jaar : 27 dagen of diensten
* 55 tot en met 56 jaar : 28 dagen of diensten
* 57 tot en met 59 jaar : 30 dagen of diensten
* 60 jaar en ouder : 32 dagen of diensten

1. Voor toepassing van het onder sub a bepaalde is maatgevend de leeftijd die is bereikt bij aanvang van het desbetreffende vakantiejaar.
2. *Berekening aantal vakantiedagen*

De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft recht op een zuiver proportioneel deel van de in lid 2 bedoelde vakantie.

1. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten*

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven heeft, maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

1. *Aaneengesloten vakantie*
2. De in lid 2 sub a genoemde dagen zullen als regel zodanig worden verleend dat drie volle weken inclusief vier weekeinden vakantie kan worden genoten.
3. 1. Werkgever kan het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf gedurende de vakantieperiode met instemming van de OR stopzetten, bijvoorbeeld in verband met het verrichten van onderhoudswerkzaamheden. Een besluit tot (gedeeltelijke) stopzetting zal door werkgever worden bekendgemaakt vóór 15 december voorafgaand aan het jaar waarin het bedrijf tijdens de vakantieperiode (gedeeltelijk) wordt stopgezet.

2. Het dienstrooster van de 5-ploegendienst wordt tijdens een eventuele stop niet onderbroken.

1. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. In de regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten. De werknemer dient daartoe jaarlijks vóór 1 januari zijn verzoek om een aaneengesloten vakantie in deze periode bij werkgever in te dienen. Werkgever zal vervolgens uiterlijk 1 februari aan werknemer meedelen of de aangevraagde vakantieperiode akkoord is bevonden. Voor de werknemer die niet of niet tijdig een verzoek om een aaneengesloten vakantie heeft ingediend, stelt de werkgever eenzijdig de aaneengesloten vakantie voor de werknemer vast.
2. De werkgever kan de werknemer verzoeken om zijn geplande vakantie te onderbreken of op te schorten om werkzaamheden te verrichten. Onderbreking of opschorting van geplande vakantie gebeurt uitsluitend op vrijwillige basis. Indien en voor zover de werknemer werkzaamheden verricht tijdens de door hem geplande vakantie worden voor de dagen waarop de werknemer werkzaam is geen vakantiedagen afgeschreven. Voorts ontvangt de werknemer een toeslag voor het werken op deze geplande vakantiedagen een toeslag van 300% op het uursalaris per daadwerkelijk gewerkt uur. Er geldt geen vergoeding voor opkomst. De werknemer die op eigen verzoek tijdens zijn geplande vakantie werkt, komt niet in aanmerking voor de in dit lid bedoelde toeslag.
3. Als de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en de werknemer samen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 4 nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de onder sub a bedoelde aaneengesloten vakantie op te nemen, kan in onderling overleg worden bepaald dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of

2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder sub a en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond en/of

5. teveel genoten vakantiedagen voor eigen rekening neemt, als het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.

6. *Snipperdagen*

1. Met instemming van de OR kan de werkgever van de snipperdagen ten hoogste vier dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen. De vaststelling van deze dagen geschiedt in de regel bij aanvang van het kalenderjaar.
2. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij dit zou leiden tot productiestagnatie.

7. *Verjaring*

Een werknemer mag de bovenwettelijke vakantiedagen per jaar over een periode van 5 jaar opsparen voor een langduriger verlof.

8. *Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden*

1. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd geduren­de welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW zich voordoet.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

1. *Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.*
2. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in artikel 635 BW en in artikel 14 lid 1 sub a, b, c, f en g gelden niet als vakantiedagen.
3. Als één van de sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, als de werknemer niet vóór het begin van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Als het in de gevallen van artikel 14 lid 1 sub a, b, c, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdagen geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet als de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

c. Als ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog zullen worden opgenomen.

10. *Vakantie bij ontslag*

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden vastgesteld.
2. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet opgenomen dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. De werknemer die gedurende twee jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt bij beëindiging van de dienstbetrekking eveneens uitbetaling van de niet-genoten vakantiedagen.
3. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
4. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

# 

# Artikel 16 Vakantietoeslag

1. Jaarlijks verwerven de werknemers een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 x het maandinkomen volgens dienstrooster over de maand mei, echter niet minder dan het schaalsalaris behorende bij salarisgroep III gebaseerd op 0 functiejaren.

De vakantietoeslag wordt opgebouwd van mei van het vorig jaar tot en met april van het lopende jaar. Bij een korter dienstverband wordt naar evenredigheid uitgekeerd.

1. Betaling vindt plaats tegen het tijdstip van de aaneengesloten vakantie, maar uiterlijk in mei.
2. Bij een tussentijds ontslag wordt een eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag verrekend.

# Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

b. De in lid 2a bedoelde termijn van 52 weken wordt verlengd als de werkgever de arbeids-ongeschiktheid te laat heeft gemeld bij de bedrijfsvereniging of Arbodienst. De werkgever zal het loon tevens doorbetalen als de werknemer, ingeval van arbeidsgeschiktheidsverklaring, een second opinion van het UWV kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.

c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

1. Werkgever zal een maximale inspanning plegen een arbeidsongeschikte werknemer intern te herplaatsen. In voorkomende gevallen, waarbij tijdens ziekte van een werknemer snel duidelijk wordt, dat interne herplaatsing niet waarschijnlijk is, zal in een vroegtijdig stadium een uiterste poging worden gedaan betrokkene extern te herplaatsen.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde maandinkomen zoals bedoeld in artikel 1 sub k, dat de werknemer zou hebben verdiend als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, gerekend naar de situatie van de werknemer op het moment waarop zijn arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

1. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen of aanvullingen worden beëindigd, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

6. De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een collectieve verzekering ter dekking van

het WGA-hiaat. Deze verzekering garandeert tevens bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een uitkering van minimaal 70% van het maandinkomen. De verzekeringspremie komt voor rekening van de werkgever.

7. Gedurende de looptijd van de CAO komt de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor rekening van werkgever.

# Artikel 18 Uitkering bij overlijden

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van het overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Tevens wordt de geldswaarde van een eventueel batig vakantiesaldo aan de nagelaten betrekkingen uitgekeerd.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   1. De langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
   2. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
      1. Met gehuwd of echtgeno(o)t(e) worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

1. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan: het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloning voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen

# 

# Artikel 19 Extra jaarlijkse uitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en

gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft het recht op een extra uitkering ter grootte van het maandinkomen in november. De extra jaarlijkse uitkering wordt uitbetaald in de maand december.

1. Als een werknemer na 1 januari in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra-uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

# Artikel 20 Vakbondscontributie

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het bruto loon. Verrekening vindt achteraf plaats onder overlegging van een brief ter zake van de desbetreffende vakorganisatie. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal de werkgever op geen enkele wijze compensatie bieden.

# Artikel 21 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling worden in overleg tussen werkgever en vakorganisaties overeengekomen.
3. Ten tijde van ouderschapsverlof zal de mogelijkheid worden gegeven om de volledige pensioenopbouw te continueren. De hieruit voortvloeiende kosten zijn voor rekening van betrokken deelnemer.
4. De hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling en de daarbij tussen CAO-partijen gemaakte (overgangs-)afspraken zijn als bijlage VI bij deze CAO opgenomen.
5. Van de pensioenpremie komt 30% voor rekening van de werknemer komt en 70% voor rekening van de werkgever.
6. De werknemersbijdrage bedraagt 8,6% van de pensioengrondslag. De werkgeversbijdrage bedraagt de daadwerkelijke kostendekkende pensioenpremie, verminderd met de werknemersbijdrage van 8,6% van de pensioengrondslag. De werkgeversbijdrage bedraagt maximaal 20% van de pensioengrondslag.
7. De kosten voor de Anw-hiaatverzekering en de verzekering van het WGA-hiaat zijn voor rekening van de werkgever.
8. Als een van de partijen daarom verzoekt, zal er tussen CAO-partijen overleg plaatsvinden over de pensioenregeling. De werkgever zal op verzoek aan de vakorganisaties specifieke informatie over het pensioenfonds ter beschikking stellen.

# Artikel 22 Bedrijfsreglement

Bij werkgever is een bedrijfsreglement van toepassing, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Inhoud en eventuele wijzigingen worden vastgesteld met instemming van de OR.

# Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde stellen.
2. Als over voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, heeft de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, het recht deze overeenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan de andere partij op te zeggen.

# Artikel 24 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2016 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2018 derhalve zonder dat opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde: Partijen ter andere zijde:

Siniat B.V. te Delfzijl FNV Bondgenoten te Utrecht

Directie

De Unie te Culemborg

# Bijlage I Functierangschikkingslijst Siniat B.V. te Delfzijl.

*Groep: functiebenaming:*

III Medewerker Productie

Medewerker Logistiek

IV Medewerker Productie - Allround Operator A

V Medewerker Productie - Allround Operator B

VI Voorman Expeditie Medewerker ISO

Administratief medewerker logistiek   
Warehouse Administrator

VII Assistent wachtchef

Hoofdmonteur Mechanisch

Hoofdmonteur Elektrisch

Medewerker Verkoop Binnendienst

Medewerker Kwaliteitszorg

Administratief Medewerker Debiteurenadministratie

Administratief Medewerker Crediteurenadministratie

Secretaresse

Assistent inkoper

VIII Wachtchef

Boekhouder

Planner / Besteller Logistiek

Inspecteur

Secretaresse / Assistente P&O

IX Chef MTD

Chef ETD

Inkoper \*

*\* Functieonderzoek nog niet afgerond*

# Bijlage II Salarisschalen per 1 april 2016

*(inclusief verhoging met 1,50%)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functiegroep | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX |
| ORBA-Punten | 0-30 | 30,5-50 | 50,5-70 | 70,5-90 | 90,5-110 | 110,5-130 | 130,5-150 | 150,5-170 | 170,5-  190 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aanloopschaal A¹ | 1594 | 1633 | 1679 | 1731 | 1805 | 1904 | 2030 | 2182 | 2374 |
| Aanloopschaal B² | 1792 | 1837 | 1889 | 1947 | 2031 | 2143 | 2284 | 2455 | 2671 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 0 functiejaren | 1991 | 2041 | 2099 | 2163 | 2256 | 2380 | 2538 | 2728 | 2968 |
| 1 functiejaar | 2017 | 2068 | 2127 | 2201 | 2297 | 2429 | 2593 | 2795 | 3042 |
| 2 functiejaren | 2041 | 2095 | 2156 | 2234 | 2337 | 2474 | 2646 | 2860 | 3114 |
| 3 functiejaren | 2071 | 2122 | 2184 | 2272 | 2378 | 2521 | 2702 | 2927 | 3187 |
| 4 functiejaren | 2095 | 2150 | 2215 | 2313 | 2424 | 2568 | 2757 | 2992 | 3261 |
| 5 functiejaren | 2121 | 2176 | 2245 | 2347 | 2466 | 2616 | 2810 | 3060 | 3333 |
| 6 functiejaren |  | 2205 | 2276 | 2391 | 2504 | 2661 | 2862 | 3126 | 3409 |
| 7 functiejaren |  |  | 2310 | 2429 | 2544 | 2707 | 2919 | 3196 | 3481 |
| 8 functiejaren |  |  |  |  | 2585 | 2761 | 2969 | 3261 | 3554 |
| 9 functiejaren |  |  |  |  |  | 2802 | 3026 | 3328 | 3627 |
| 10 functiejaren |  |  |  |  |  |  | 3076 | 3392 | 3699 |
| 11 functiejaren |  |  |  |  |  |  |  |  | 3772 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diensttijduitloop  op grond van  artikel 8.4 CAO | 2175 | 2263 | 2376 | 2506 | 2672 | 2889 | 3178 | 3509 | 3896 |

*¹ 80% van het salaris bij 0 functiejaren*

*² 90% van het salaris bij 0 functiejaren*

# Bijlage II Salarisschalen per 1 april 2017

*(inclusief verhoging met 1,75%)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functiegroep | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX |
| ORBA-Punten | 0-30 | 30,5-50 | 50,5-70 | 70,5-90 | 90,5-110 | 110,5-130 | 130,5-150 | 150,5-170 | 170,5-  190 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aanloopschaal A¹ | 1621 | 1662 | 1708 | 1761 | 1836 | 1937 | 2066 | 2220 | 2416 |
| Aanloopschaal B² | 1824 | 1869 | 1922 | 1981 | 2067 | 2180 | 2324 | 2498 | 2718 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 0 functiejaren | 2026 | 2077 | 2136 | 2201 | 2296 | 2422 | 2582 | 2776 | 3020 |
| 1 functiejaar | 2052 | 2104 | 2165 | 2239 | 2337 | 2471 | 2639 | 2844 | 3095 |
| 2 functiejaren | 2077 | 2132 | 2194 | 2273 | 2377 | 2517 | 2692 | 2910 | 3169 |
| 3 functiejaren | 2107 | 2160 | 2223 | 2311 | 2420 | 2565 | 2749 | 2978 | 3243 |
| 4 functiejaren | 2132 | 2187 | 2253 | 2354 | 2466 | 2613 | 2805 | 3045 | 3318 |
| 5 functiejaren | 2158 | 2214 | 2284 | 2388 | 2510 | 2661 | 2859 | 3114 | 3392 |
| 6 functiejaren |  | 2243 | 2315 | 2433 | 2548 | 2708 | 2912 | 3181 | 3469 |
| 7 functiejaren |  |  | 2351 | 2471 | 2588 | 2754 | 2970 | 3252 | 3542 |
| 8 functiejaren |  |  |  |  | 2630 | 2809 | 3021 | 3318 | 3616 |
| 9 functiejaren |  |  |  |  |  | 2851 | 3079 | 3386 | 3690 |
| 10 functiejaren |  |  |  |  |  |  | 3130 | 3451 | 3763 |
| 11 functiejaren |  |  |  |  |  |  |  |  | 3838 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diensttijduitloop  op grond van  artikel 8.4 CAO | 2213 | 2303 | 2418 | 2550 | 2719 | 2939 | 3234 | 3570 | 3964 |

*¹ 80% van het salaris bij 0 functiejaren*

*² 90% van het salaris bij 0 functiejaren*

# Bijlage III Protocol scholingsbeleid

Siniat hecht veel aan scholing en ontwikkeling van haar medewerkers. Siniat acht dit noodzakelijk om competitief te kunnen opereren. Dit komt tot uiting in de volgende uitgangspunten:

1. Jaarlijks stellen leidinggevenden vast, op basis van de ontwikkelingen in het bedrijf en in de markt, alsook op basis van door medewerkers naar voren gebrachte ontwikkelingsbehoefte, welke scholing, training en ontwikkeling nodig is. Zij leggen dit vast in een opleidingsplan voor hun afdeling.
2. Siniat erkent het recht op een functiegerichte scholing van de werknemer. Voor de functie noodzakelijke opleidingen worden volledig vergoed door Siniat. Er wordt naar gestreefd deze opleidingen zoveel mogelijk binnen de werktijd te organiseren.
3. Scholing gericht op persoonlijke ontwikkeling kan deels voor vergoeding in aanmerking komen, een en ander na overleg met de afdeling P&O.
4. Na afloop van de jaarlijkse werksituatiegesprekken wordt een tweejarig scholingsplan opgemaakt/bijgesteld. Dit plan wordt hoe dan ook uitgevoerd.

# Bijlage IV Samenvatting overige vergoedingen

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Onderwerp | Initiatief | *Vergoeding in werktijd* | *Vergoeding buiten werktijd* | *Vergoeding opkomst* | *Vergoeding studiekosten* | *Vergoeding reis- en ver-blijfkosten* |
| Studie | in opdracht van bedrijf | ja | nee | nee | ja | dienst km |
| op eigen verzoek | afhankelijk van advies | nee | nee | afhankelijk van advies | afhankelijk van advies |
| **GWO** | in opdracht van bedrijf | ja | 150% | ja² | n.v.t. | dienst km |
| **OR** | in opdracht van bedrijf | ja | 150% | nee | ja | dienst km |
| jaarlijks | € 226,89 netto |  |  |  |  |
| **Arbo onderzoek** | in opdracht van bedrijf | ja | nee | nee | n.v.t. | nee |
| **EHBO** |  | ja | 100% | nee | ja | dienst km |
| na behalen diploma | € 136,13 netto eenmalig |  |  |  |  |
| jaarlijks | € 136,13  netto |  |  |  |  |
| **BHV** |  | Ja | 100% | nee | ja | dienst km |
| jaarlijks | € 226,89  netto |  |  |  |  |
| **PV** | op eigen verzoek | ja | nee | nee | n.v.t. | nee |
| **Kader-vergadering** | op eigen verzoek | ja | nee | nee | n.v.t. | nee |
| **Bezoek**  **leveranciers** | in opdracht van bedrijf | ja | nee | nee | n.v.t. | dienst km |
| **Bezoek**  **andere**  **fabrieken** | in opdracht van bedrijf | ja | nee | nee | n.v.t. | dienst km |

¹ Ingeval van buitenlandse studies, collectieve trainingen en vergaderingen die niet op de locatie en niet aansluitend op het werk(overleg) plaatsvinden en bij bezoeken aan de klant, is de vergoeding maximaal 8 uur à 100%. De vergoeding bedraagt 4 uur à 100% bij een duur van 0 tot en met 4 uur en 8 uur à 100% bij een duur van 5 tot en met 8 uur. Reisuren en opkomst worden niet extra vergoed. Reiskosten, indien gemaakt, worden vergoed als dienstkilometers.

² De (asssistent)wachtchefs ontvangen, gezien het verplichte karakter, bij opkomsten buiten werktijd voor deelname aan het periodiek wachtchefsoverleg (GWO) een vergoeding voor opkomst van 1,06% van het salaris diensttijduitloop van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld.

# Bijlage V Samenvatting beloningselementen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | Artikel en/of bijlage  CAO | Toelichting |
| **Schaalsalaris** | Zie bijlage II | Regelt de salariëring voor de groepen 1 t/m 8 |
| **Overige vergoedingen** | Zie bijlage IV | Regelt de overige vergoedingen bij studie, vergaderingen en dergelijke |
| **Vakantiegeld** | Zie artikel 16, lid 1 | 8% van 12 keer het maandinkomen |
| **Eindejaarsuitkering** | Zie artikel 19, lid 1 | 1 maandinkomen |
| **Overwerk** | Zie artikel 11, lid 3 | Maandag 06.00 uur - zaterdag 06.00 uur: 150%  Zaterdag 06.00 uur - maandag 06.00 uur: 200%  Feestdagen 06.00 uur – 06.00 uur : 300%  De toeslag geldt als % van het schaalsalaris per overuur |
| **Tijd voor Tijd** | Zie artikel 11, lid 2 | Overuren kunnen worden uitbetaald of worden opgenomen als tijd voor tijd. Bij een overwerk-percentage van b.v. 150% kan maximaal 1,5 uur in tijd voor tijd worden uitgedrukt |
| **Opkomst** | Zie artikel 10, lid 1 | 1,06% van het salaris diensttijduitloop van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld: |
| **Consignatie** | Zie artikel 10, lid 1 | voor alle werknemers die consignatie lopen 0,8% van het salaris diensttjjduitloop van salarisgroep IX: € 31,17 (€ 31,71) per dag |
| **Ploegentoeslag** | Zie artikel 9, lid 1a | 5-ploegendienst: 24,0% van het schaalsalaris  3-ploegendienst: 19.0% van het schaalsalaris  2-ploegendienst: 12,5% van het schaalsalaris |
| **Feestdagentoeslag** | Zie artikel 13, lid 3 | 300% van het uursalaris (uitsluitend voor  medewerkers in 5-ploegendienst) |
| **Arbeidsongeschiktheid** | Zie artikel 17 | 1e jaar: 100% van het bruto inkomen  2e jaar: aanvulling tot 100% van het bruto inkomen  daarna: aanvulling conform het Pensioenreglement |
| **Wisseltoeslag** | Zie artikel 12 | € 20,82 (€ 21,18) per overgang van een dagdienst naar 2, 3 of 5-ploegendienst |

Tussen haakjes de vergoeding per 1 april 2017

# Bijlage VI Hoofdlijnen pensioenregeling

Per 1 januari 2006 trad in werking de nieuwe pensioenregeling voor Lafarge Gips B.V. Deze regeling is verzekerd bij Aegon. De hoofdlijnen van deze regeling en van de daarbij geldende (overgangs-) afspraken zijn hierna weergegeven.

|  |  |
| --- | --- |
| **Algemeen** | De regeling is ingevoerd per 1 januari 2006 onder stopzetting van de tot op dat moment geldende regeling. De opgebouwde aanspraken zijn ingebracht in de nieuwe regeling |
| **Type regeling** | Middelloonregeling zonder indexatie-ambitie |
| **Pensioenleeftijd** | 65 jaar |
| **Opname in de regeling** | 21 jaar |
| **Pensioengevend salaris** | 12 maal vast maandsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ploegentoeslag. |
| **Franchise** | 2 maal bruto gehuwden AOW |
| **Pensioengrondslag (PG)** | Pensioengevend salaris minus franchise. |
| **Opbouw voor het ouderdomspensioen** | 1,75% van de PG per jaar |
| **Ouderdomspensioen (OP)** | Maximaal 70% van de gemiddelde pensioengrondslag bij volledig dienstverband (40 jaar x 1,75%) |
| **Nabestaandenpensioen (NP)** | 70% van het bereikbare ouderdomspensioen op risicobasis |
| **Wezenpensioen** | 14% van het bereikbare ouderdomspensioen (per kind). Nabestaandenpensioen en wezenpensioen tezamen zijn gemaximeerd op 100% van de pensioengrondslag |
| **ANW-hiaat** | Meeverzekerd |
| **WGA-hiaat** | Meeverzekerd |
| **Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid** | Meeverzekerd |
| **Werknemersbijdrage** | 30% van de pensioenpremie: 8,6% van de PG |
| **Werkgeversbijdrage** | 70% van de pensioenpremie: kostendekkende premie verminderd met de werknemersbijdrage van 8,6%  maximum van 20% van de PG |
| **Flexibiliseringselementen** | Pensioenleeftijd kan worden vervroegd.  Inkoop extra pensioen mogelijk.  Uitruil ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen mogelijk. |
| **Overgangsregeling** | Werknemers geboren vóór 1 januari 1950, die op 1 januari 2002 in dienst waren hebben een VUT-toezegging, die het pensioen tussen 62 en 65 jaar aanvult tot 80% van het laatstverdiende salaris.  De VUT-toezegging houdt in, dat voor die personen de VUT-regeling vooralsnog tot dat niveau intact blijft.  Deze overgangsregeling wordt bij eerdere pensionering dan op 62-jarige leeftijd naar rato toegekend (zie VUT-reglement). |

# Bijlage VII Protocolafspraken 2016-2018

* 1. *Premie Werkhervattingskas*

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voorheen WGA-premie) komt voor de duur van de cao volledig voor rekening van werkgever. Dat scheelt de werknemer in 2016 0,13% van zijn netto loon.

1. *Duurzame inzetbaarheid*

In het licht van en in samenhang met de opschuivende AOW- en pensioenleeftijd, zijn in de afgelopen jaren afspraken gemaakt en initiatieven genomen om medewerkers gemotiveerd, vitaal en gezond duurzaam inzetbaar te houden. Cao-partijen zijn van mening dat betrokkenheid van medewerkers hierbij cruciaal is. Daarom hebben cao-partijen besloten om na de zomer (2016) met zowel management als medewerkers in gesprek te gaan over de betekenis van duurzame inzetbaarheid voor de eigen situatie en om de wensen op dit vlak te inventariseren.

Op basis van de uitkomsten van deze zogenaamde startbijeenkomst, zal een werkgroep van management en medewerkers uiterlijk 1 augustus 2017 komen met aanbevelingen aan cao-partijen voor duurzame oplossingen. Daarbij zal onder andere aandacht worden gegeven aan de effecten voor werknemers van het werken in consignatie- en ploegendienst, mogelijkheden voor vermindering van de belasting bij het ouder worden, werkdruk en leeftijds- en ontziebepalingen.

Cao-partijen zullen op basis van deze aanbevelingen vervolgens nadere afspraken maken die - waar nodig - bij het volgende cao-overleg en na overeenstemming tussen cao-partijen in de cao worden verankerd.

1. *Participatiewet*

Met betrekking tot de Participatiewet heeft werkgever toegelicht dat zij haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt. De plaatsing van een Wajonger is echter helaas niet succesvol verlopen. Beter gaat het met de plaatsing van BBL’ers en met het bieden van stageplaatsen. Gedurende de looptijd van de cao blijft werkgever zoeken naar mogelijkheden om invulling te geven aan de in het sociaal akkoord opgenomen afspraken over de Participatiewet. Vooruitlopend daarop zal voor werknemers die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet een afzonderlijke loonschaal naast het bestaande loongebouw in de cao worden opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en loopt in stappen van 5% op tot maximaal 120% WML.

1. *WW*

Cao-partijen spreken af de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform de afspraken hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken de intentie uit de afspraken te volgen die de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA zal vaststellen, maar die nu nog niet bekend zijn. Zodra één en ander duidelijk is, zullen partijen met elkaar in overleg treden om hierover nadere afspraken te maken. De wijze van vastlegging van de afspraken (in een aparte cao, verwerking in de bestaande cao’s) en de duur van die afspraken maken onderdeel uit van dit overleg.

# TREFWOORDENREGISTER

*Begrip: Bladzijde:*

Aaneengesloten vakantie 17

Afbouw persoonlijke toeslag (PT) 12

Afbouw ploegentoeslag 13

Arbeidsduur 10

Arbeidsduurverkorting (ADV) 10

Arbeidsongeschiktheid 20

Bedrijfsreglement 9, 22

Bijzonder verlof (geoorloofd kort verzuim) 15, 16, 17

Consignatie 13, 29

Dagdienst 10

Deelneming vakbondsactiviteiten 7, 16

Deeltijdarbeid 5, 7

Dienstrooster 5, 9, 10, 13, 14, 15

Eindejaarsuitkering (extra jaarlijkse uitkering) 21

Functiegroepen 11, 12, 13

Functiejaren 11, 12, 13

Functiewaarneming / vervanging 12

Leeftijd / vakantierechten 17

Opkomstvergoeding 13, 29

Opzegging 9

Opzegtermijn 9

Overlijdensuitkering 21

Overplaatsing dienstrooster 13

Overwerk 14, 29

Overwerktoeslag 14, 29

Persoonlijke toeslag 12

Pensioenregeling 22, 30

Ploegentoeslag 13, 29

Proeftijd 9

Promotie 12

Slaapuren 14

Vakantie 17, 18, 19

Vakantietoeslag 19

Wisseltoeslag 14, 29

Zon- en feestdagen 15