CAO ProfCore

Looptijd van 1 januari 2016

31 maart 2017

Inhoudsopgave

Artikel 1 6
doelgroep 6
Artikel 2 6
in dienst 6
Artikel 3 6
arbeidsovereenkomst 6
Artikel 4 6
proeftijd 6
Artikel 5 6
einde dienstverband 6
Artikel 6 6
werkzaamheden 6
Artikel 7 7
geheimhouding 7
Artikel 8 7
bedrijfsmiddelen 7
schade 7
Artikel 9 7
arbeidsduur 7
Artikel 10 7
deeltijd 7
Artikel 11 7
werktijden 7
dagvenster 7
Artikel 12 8
dagdienst 8
ploegendiensten 8
Artikel 13 8
overuren 8
meeruren 8
verschoven uren 9
rusttijd na overwerk 9
niet overwerken 9
Artikel 14 9
consignatie 9
Artikel 15 9
zon- en feestdagen 9
Artikel 16 9
opbouw vakantie-uren 9

Artikel 17 ..... **10**
seniorenverlof 10
Artikel 18 ..... **10**
opnemen verlofuren 10
collectieve dagen 10
arbeidsongeschikt en vakantie 11
Artikel 19 ..... **12**
verlofdag bij derde ziekmelding 12
Artikel 20 ..... **12**
leegloop regeling 12
Artikel 21 ..... **12**
afschrijven verlof- en vakantie-uren 12
Artikel 22 ..... **12**
doorbetaling tijdens vakantie of verlof 12
Artikel 23 ..... **12**
overschot verlofdagen 12
Artikel 24 ..... **12**
ADV-uren 12
Artikel 25 ..... **12**
bijzonder verlof 12
Artikel 26 ..... **14**
verkorte werkweek 14
Artikel 27 ..... **14**
vakbondsverlof 14
Artikel 28 ..... **14**
functie-indeling & salarisschaal 14
Artikel 29 ..... **14**
uitbetaling 14
Artikel 30 ..... **14**
salarisverhoging 14
Artikel 31 ..... **14**
beoordeling & salarisverhoging 14
Artikel 32 ..... **14**
ziekteverzuimbonus 14
Artikel 33 ..... **15**
vakantietoeslag 15
Artikel 34 ..... **15**
ploegentoeslag 15
Artikel 35 ..... **15**
promotie 15

demotie 15
demotie 55+ 15
aflopende toeslag 15
Artikel 36 17
vergoeding overwerk 17
Artikel 37 17
Artikel 38 17
vergoeding verschoven uren 17
vergoeding verschoven uren op zon- en feestdagen 17
Artikel 39 18
vergoeding consignatie 18
Artikel 40 18
jubileum 18
Artikel 41 18
keuze 18
bronnen & doelen 18
Artikel 42 19
opleidingen 19
vergoeding 19
terugbetalingsregeling 19
Artikel 43 20
medisch onderzoek 20
Artikel 44 20
ziekmelding 20
Artikel 45 20
loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid 20
bedrijfsongeval 21
WIA 22
algemene bepalingen 22
Artikel 46 23
uitkering bij overlijden 23
Artikel 47 23
pensioen 23
Artikel 48 23
WGA-gat 23
Artikel 49 23
verblijfskosten 23
maaltijd 23
Artikel 50 23
vakbondscontributie 23

Artikel 51 ..... **23**
cao-partijen 23
Artikel 52 ..... **23**
looptijd 23
Artikel 53 ..... **23**
hardheidsclausule 23
Artikel 54 ..... **23**
cao-commissie 23
Artikel 55 ..... **23**
vakbondsinformatie 23
Artikel 57 ..... **24**
werkgever 24
werknemer 24
partner 24
arbeidsduur 24
tabelloon 24
basisloon 24
uursalaris 24
week 24
verlofdag 24
arbeidsongeschikt 24
ondernemingsraad 24
cao-commissie 24
ondertekening 25
Bijlage I **25**
Functiegroepen 25
Bijlage II **27**
Salarisschalen 27
Bijlage III **30**
Wetteksten 30
Bijlage IV **31**
Protocolafspraken 31
Bijlage V **32**
Overgangsregeling 32

		Cao-tekst
Inleiding		Dit is de cao van ProfCore. ProfCore levert vakmensen voor zowel productie- als logistieke processen in diverse branches, van chemie tot voedingsmiddelen, van agro tot papier. De kernwaarden van ProfCore zijn: Betrouwbaarheid, ondernemerschap en samenwerken. De arbeidsvoorwaarden moeten aansluiten bij de organisatiedoelstellingen.
Artikel 1	**doelgroep**	De cao geldt voor iedere werknemer in dienst van de werkgever.
Artikel 2	**in dienst**	Je ontvangt bij je indiensttreding een ondertekend exemplaar van je arbeidsovereenkomst. De cao is digitaal te raadplegen.
Artikel 3	**arbeidsovereenkomst**	1. Op jouw arbeidsovereenkomst zijn voor wat betreft de duur en de beëindiging de wettelijke bepalingen van toepassing, tenzij in deze cao iets anders is geregeld. 2. Je arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd of voor een overeengekomen project. 3. Je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zijn aangegaan voor een periode van maximaal 24 maanden. In deze 24 maanden kun je maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd krijgen. Het maximum van 24 maanden geldt niet voor werkzaamheden in het buitenland (exclusief de Euregio). Het maximum geldt ook niet voor het verrichten van een overeengekomen taak. 4. Heb je voordat je in dienst kwam bij de werkgever, dienstverbanden gehad bij andere werkgevers dan tellen deze niet mee in de keten van verlengingen. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee voor de duur van 24 maanden. 5. Heb je een projectcontract voor de duur van een overeengekomen taak dan kan het zijn dat de tijdsduur die nodig is voor het uitvoeren van de taak van tevoren niet bekend is. In dat geval eindigt je contract op het moment dat de taak helemaal is uitgevoerd.
Artikel 4	**proeftijd**	1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden geldt een proeftijd van twee maanden. 2. Wanneer je voor je dienstverband met de werkgever al 2 maanden of langer als uitzendkracht of gedetacheerde dezelfde werkzaamheden hebt gedaan, geldt er geen proeftijd.
Artikel 5	**einde dienstverband**	Je dienstverband eindigt van rechtswege op de dag waarop je met pensioen gaat, maar in ieder geval wanneer je de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Mocht zowel jij als de werkgever willen dat de arbeidsovereenkomst na de ingang van het recht op AOW wordt voortgezet, dan kan er een nieuw contract worden afgesproken.
Artikel 6	**werkzaamheden**	Je voert de door de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit. Je neemt de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever en / of de opdrachtgever in acht. Je houdt je aan de vastgestelde werktijden. Wanneer er tijdelijk geen aanbod is van werk waarvoor je bent aangenomen, verricht je vervangende werkzaamheden.

Artikel 7	**geheimhouding**	Je bent, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verplicht tot geheimhouding over alles wat je over de werkgever en /of de opdrachtgevers weet en waarvan je het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunt begrijpen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inrichting van het bedrijf, de producten, de bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten etc.
Artikel 8	**bedrijfsmiddelen**	Je gebruikt de bedrijfsmiddelen van de werkgever of de opdrachtgever zoals ze bedoeld zijn en je behandelt ze met zorg. Bij bedrijfsmiddelen moet je denken aan bijvoorbeeld machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld. Indien nodig onderteken je een gebruikersovereenkomst.
	schade	Je meldt het meteen aan de werkgever als er schade aan of verlies van een bedrijfsmiddel is. Als jij aansprakelijk bent voor de schade, kan dit met je salaris worden verrekend.
Artikel 9	**arbeidsduur**	De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week. 1. Voor de dagdienst en de wisseldiensten (2 en 3 ploegen) is de **normale arbeidsduur** gemiddeld 40 uur per week. 2. Voor de 4 ploegendienst is de **normale arbeidsduur** gemiddeld per 36 uur per week. 3. Voor de volcontinudienst (5 ploegen) is de **normale arbeidsduur** gemiddeld 33,6 uur per week. 4. Met de normale arbeidsduur wordt de voltijds arbeidsduur bedoeld. 5. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend over een periode van maximaal één jaar. Voor deze berekening geldt een minimum aantal werkbare uren van 6 per dag.
Artikel 10	**deeltijd**	1. In overleg met je leidinggevende kun je je gemiddelde arbeidsduur per week verminderen of vermeerderen. Op jouw verzoek om aanpassing van de arbeidsduur is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing. 2. Wanneer je met de werkgever hebt afgesproken minder dan de normale arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld. Dit betekent dat je, als je in de dagdienst 32 uur werkt, je 32/40 van de genoemde arbeidsvoorwaarde ontvangt.
Artikel 11	**werktijden**	Je dagelijkse werktijd is vastgelegd in het dienstrooster.
	dagvenster	Het dagvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 18.00 uur. De werkgever kan het dagvenster ook aanpassen aan het dagvenster van de opdrachtgever. Hij heeft dan deze opties: - Van 05:00 uur tot 17.00 uur - van 06:00 uur tot 18.00 uur of - van 07:00 uur tot 19.00. Je tabelloon wordt uitbetaald op basis van de contractueel overeengekomen arbeidsduur, ongeacht het rooster waar je in ingedeeld bent.

Artikel 12	**dagdienst**	Er wordt gewerkt in verschillende soorten diensten: Dagdienst van maandag t/m vrijdag, van 8.00 uur tot 16.30 uur of volgens het dagvenster.
	ploegendiensten	Ploegendienst de werktijden van (groepen) werknemers sluiten op elkaar aan én duren samen langer dan 13 uur. Hierbij wissel je in regelmaat gedurende langere termijn van dienst. Er zijn vier verschillende ploegendiensten: - Tweeploegendienst: volgens rooster wordt om de week in een ochtend- en middagdienst gewerkt. De werkweek is van maandag t/m vrijdag. - Drieploegendienst: volgens rooster wordt om de week in een nacht-middag- en ochtenddienst gewerkt, afhankelijk van de opdrachtgever. De werkweek kan lopen van zondagavond t/m zaterdagochtend, met een maximum van 5 aaneengesloten diensten. - Vierploegendienst: er wordt gewerkt in een cyclus van 18 diensten in vier weken. De werkweek loopt van zondag t/m zaterdag. In overleg met de cao-commissie kan hiervan worden afgeweken. Wanneer er in een vierploegendienst structureel meer dan 2 zondagen per cyclus van 4 weken wordt gewerkt, worden hier afspraken over gemaakt in de cao-commissie. De dag dat de dienst aanvangt bepaalt of het gaat om een zondag. Het is structureel wanneer in een periode van 3 maanden voortdurend meer dan 2 zondagen per cyclus van 4 weken wordt gewerkt. - Volcontinudienst: volgens rooster wordt om en om in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt, afhankelijk van de opdrachtgever. De werkweek is van zondag t/m zaterdag. Je werkt in de ploegendienst waarin je volgens rooster bent ingedeeld. Je bent niet verplicht in ploegen te werken als: - je 55 jaar of ouder bent of - je gezondheidstoestand het niet toelaat. Dit wordt na overleg bevestigd door de bedrijfsarts. De werkgever spreekt in overleg met de ondernemingsraad de wijzigingen in de roosters af. Deze wijzigingen vind je in het personeelshandboek.
Artikel 13	**overuren**	Je bent verplicht om ook buiten dit werkpatroon te werken, of overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens jouw werkgever en / of de opdrachtgever noodzakelijk is. Deze verplichting geldt voor de eerste tien uren in een periode van vier weken. De werkgever probeert daarbij zoveel mogelijk rekening te houden met jouw persoonlijke omstandigheden. Je bent verplicht om ook buiten dit werkpatroon te werken, of overuren of meeruren te werken in geval van calamiteiten. De normale arbeidsduur is gemiddeld 33,6, 36 of 40 uur per week. Overuren: als je meer uren werkt dan de normale arbeidsduur per week.
	meeruren	Meeruren: als je meer uren werkt dan de voor jou geldende gemiddelde deeltijd arbeidsduur, maar minder dan de normale arbeidsduur per week.

		Meeruren en overuren worden berekend op weekbasis.
	verschoven uren	Verschoven uren: als je werkt op uren die vallen buiten het dagvenster en je niet langer werkt dan het aantal uren volgens je dienstrooster. Of er sprake is van verschoven uren of overuren wordt per week bekeken.
	rusttijd na overwerk	Wanneer je overwerk verricht geldt de rusttijd volgens de arbeidstijdenwet. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden verkort tot 8 uur. Je bent niet verplicht in overuren of meeruren te werken als: - je 17 jaar of jonger bent of - je 55 jaar of ouder bent of - je gezondheidstoestand het niet toelaat. Dit wordt na overleg bevestigd door de bedrijfsarts.
	niet overwerken	De werkgever zal regelmatig overwerk tot het uiterste beperken.
Artikel 14	**consignatie**	ProfCore is 24 uur per dag en 7 dagen per week bereikbaar. Daarom is er een consignatiedienst. Consignatie is: als je buiten het reguliere dienstrooster bereikbaar moet zijn (van maandag tot en met vrijdag 17:00 uur tot 08:30 uur en op zaterdagen, zondagen en feestdagen).
Artikel 15	**zon- en feestdagen**	1. Op zondag en op de feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koningsdag ben je in principe vrij met behoud van je basisloon vermeerderd met ploegentoeslag en/of aflopende toeslag. 2. Indien je dienst begint op een feestdag, ontvang je per gewerkt uur in die dienst een toeslag. 3. In lustrumjaren zal de 25e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze dag valt op een dag waarop je volgens je dienstrooster zou werken. 4. Als je werkt in de vierploegendienst of volcontinudienst geldt dit artikel niet.
Artikel 16	**opbouw vakantie-uren**	1. In de dagdienst of de wisseldienst heb je bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 2. In de volcontinudienst heb je bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week per kalenderjaar recht op 134,4 wettelijke en 33,6 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 3. In de vierploegendienst heb je, als je een gemiddelde arbeidsduur hebt van 36 uur, per kalenderjaar recht op 144 wettelijke en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 4. Indien je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid dan bouw je vakantie-uren op alsof je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. 5. Ben je gedurende het kalenderjaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan bouw je vakantie-uren op naar rato.

<table>
<tr>
<td>Artikel 17</td>
<td>seniorenverlof</td>
<td>Wanneer je 50 jaar of ouder bent, ontvang je per kalenderjaar extra doorbetaalde verlofuren. De peildatum waarop je deze ontvangt is óf op 30 juni óf op 31 december van het kalenderjaar. De voorwaarde is dat je:
- op de peildatum ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever bent en
- op de peildatum de leeftijd uit de tabel hebt bereikt.
Het aantal uren verlof staat in de tabel:

<table>
<tr><th>Leeftijd</th><th>Verlofuren</th></tr>
<tr><td>50 en ouder</td><td>12</td></tr>
<tr><td>55 en ouder</td><td>16</td></tr>
<tr><td>57 ½ en ouder</td><td>28</td></tr>
<tr><td>58 en ouder</td><td>40</td></tr>
<tr><td>60</td><td>48</td></tr>
<tr><td>61</td><td>52</td></tr>
<tr><td>62</td><td>56</td></tr>
<tr><td>63</td><td>60</td></tr>
<tr><td>64 en ouder</td><td>64</td></tr>
</table>

Ben je gedurende het kalenderjaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan bouw je deze extra verlofuren op naar rato.</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 18</td>
<td>opnemen verlofuren</td>
<td>Ieder kalenderjaar zal je werkgever je in de gelegenheid stellen de door jou gewenste verlofuren op te nemen. Je vraagt je verlofuren tijdig aan volgens de procedure vakantieaanvraag. Je kan aanspraak maken op een periode van tenminste 3 aaneengesloten weken vakantie in de periode van juni t/m september. Je werkgever kan de gewenste opname van verlofuren voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de werkgever of de opdrachtgever zich hiertegen verzetten.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>collectieve dagen</td>
<td>De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad per vakantiejaar maximaal 3 dagen als collectieve verlofdagen aanwijzen per project. Dit gebeurt als regel bij de start van het kalenderjaar, maar in ieder geval zo tijdig mogelijk.

Wanneer er een collectieve vakantie of collectieve verlofdagen zijn vastgesteld en je vakantietegoed niet groot genoeg is, kan de werkgever je op een ander project laten werken. Wanneer er geen ander project beschikbaar is, ben je toch vrij met behoud van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.

Wanneer er bij het project waar je werkt drie collectief vastgestelde verlofdagen zijn en er daarnaast ook een ‘collectieve bedrijfsvakantie’ is, kan de werkgever het aantal vast te stellen collectieve verlofdagen ophogen. De werkgever spreekt in overleg met de ondernemingsraad deze collectieve dagen af. Deze afspraken vind je in het personeelshandboek.

Als je arbeidsongeschikt bent en vakantie wilt hebben, vraag je vooraf toestemming aan de bedrijfsarts en je werkgever. Wanneer je tijdens arbeidsongeschiktheid vakantie hebt zullen er voor deze periode verlofuren worden afgeschreven.</td>
</tr>
</table>

	arbeidsongeschikt en vakantie	Wanneer je tijdens een vastgestelde verlofdag ziek bent, geldt de dag niet als vakantie en worden er geen verlofuren afgeschreven. Je moet je dan houden aan de geldende procedure bij ziekmelding.

<table>
<tr><td>Artikel 19</td><td>verlofdag bij derde ziekmelding</td><td>Wanneer je jezelf in een kalenderjaar drie of meer keer ziek meldt, wordt er een verlofdag afgeschreven. Dit geldt niet bij zwangerschap, bevalling of bedrijfsongeval. Het aantal af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat je op de eerste dag van deze 3e ziekmelding volgens je dienstrooster had moeten werken (maximaal 8 uren).</td></tr>
<tr><td>Artikel 20</td><td>leegloop regeling</td><td>De werkgever kan 5 van jouw verlofdagen per kalenderjaar aanwijzen als leegloopdagen. De voorwaarden hierbij zijn:
- er is plotselinge leegloop door het plotseling vervallen van een opdracht of het plotseling niet doorgaan van een project of leegloop door minder werkaanbod.
- Deze leegloopdagen mogen niet worden aangewend voor een ander bedrijfsrisico van de werkgever.
- Je krijgt hierover ten minste 3 werkdagen van tevoren bericht. Dit zijn 3 werkdagen volgens je geldende dienstrooster.
- Leegloopdagen mogen niet worden gebruikt voor bedrijfssluiting van de werkgever of een opdrachtgever.
- Leegloopuren worden alleen ingezet in hele dagen.
- De werkgever informeert de ondernemingsraad gelijktijdig aan of eerder dan de werknemer(s).</td></tr>
<tr><td>Artikel 21</td><td>afschrijven verlof- en vakantie-uren</td><td>Wanneer je verlof of vakantie hebt op een dag die je volgens dienstrooster zou werken, wordt er zoveel uur van je verloftegoed afgeschreven als die je volgens dienstrooster zou werken.</td></tr>
<tr><td>Artikel 22</td><td>doorbetaling tijdens vakantie of verlof</td><td>Tijdens vakantie en verlof wordt je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag doorbetaald, tenzij er sprake is van onbetaald verlof.</td></tr>
<tr><td>Artikel 23</td><td>overschot verlofdagen</td><td>Als je meer dan 7 dagen over hebt, stelt de werkgever je in staat deze meerdere dagen op te nemen in de eerste 3 maanden van het volgende kalenderjaar. Je neemt dan verplicht je dagen op. Dit geldt niet als je door het jaar heen niet in de gelegenheid bent gesteld de verlofdagen op te nemen. Knelpunten in dit verband worden periodiek met de ondernemingsraad besproken.</td></tr>
<tr><td>Artikel 24</td><td>ADV-uren</td><td>1. Je hebt recht op 3,5 dag arbeidsduurverkorting per jaar bij een normale arbeidsduur in dagdienst of wisseldienst.
2. Wanneer je in dagdienst of wisseldienst of de vierploegendienst werkt, krijg je voor ieder volledig gewerkt kalenderkwartaal dat je niet ziek bent geweest één extra ADV-dag. Bij dagdienst of wisseldienst krijgt je deze extra ADV-dagen boven op de vaste arbeidsduurverkorting van 3,5 dag per jaar.
3. Wanneer je in de volcontinudienst werkzaam bent, werk je per kwartaal één extra dienst. Deze verplichting vervalt wanneer je gedurende een volledig gewerkt kwartaal niet ziek bent geweest.
4. Je krijgt per kwartaal twee diensten aangeboden, zodat je in staat bent je extra dienst te vervullen. Werkgever houdt rekening met het actuele dienstrooster.</td></tr>
<tr><td>Artikel 25</td><td>bijzonder verlof</td><td>Je hebt recht op doorbetaald bijzonder verlof gedurende:
<table>
<tr><th>Gebeurtenis</th><th>Duur</th></tr>
<tr><td></td><td>In aaneengesloten dagen</td></tr>
<tr><td>Je eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap</td><td>2 dagen</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Bevalling van je partner	1 dag
Adoptie	1 dag
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van: je kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder van jou of je partner en , broer of zuster van je partner	1 dag
overlijden van je partner, een inwonend kind of pleegkind	4 dagen
Overlijden van: je ouder, partner van je ouder, niet inwonend kind of pleegkind, broer of zus	1 dag
Bijwoning van de begrafenis of crematie van: je ouder, partner van je ouder, de ouder van je partner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus	1 dag
Overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van: je grootouder of van je partner, je kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van je partner, de partner van (laatstgenoemde) broer of zus	1 dag
Bezoek huisarts indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 uur
Bezoek specialist en tandarts indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd
Je 25- en 40-jarig huwelijksfeest of het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van je ouders, de ouders van je partner	1 dag
Vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen	De daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 uur

Je hebt recht op doorbetaald verlof als je, waar mogelijk, je werkgever tijdig op de hoogte brengt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Je werkgever kan je vragen aan te tonen dat je bij de gebeurtenis aanwezig bent geweest. Indien je meer tijd nodig hebt, wordt het afgeschreven van je verloftegoed.

Artikel 26	**verkorte werkweek**	1. Je hebt geen recht op doorbetaling van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag over de niet gewerkte uren als je werkgever een verkorte werkweek heeft ingevoerd (of een 0-uren week). Je werkgever zal de ondernemingsraad inlichten wanneer zij overgaat tot invoeren van een verkorte werkweek. Deze verkorte werkweek kan je werkgever alleen in bijzondere invoeren. Denk hierbij aan brand, een epidemie of een overstroming. http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/werktijdverkorting 2. Als je gedwongen niet werkt door vorst of hoge waterstand ontvang je maximaal 2 weken doorbetaling van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag bij elke periode van vorst of hoge waterstand. Wanneer je hiervoor een uitkering ontvangt, wordt die er vanaf getrokken. Wanneer je in die periode op meer dan 2 dagen arbeid verricht, is de periode onderbroken. Na deze onderbreking kan een nieuwe periode van maximaal 2 weken aanvullings- dan wel loonbetalingsverplichting beginnen. 3. Wanneer je een werkloosheidsuitkering ontvangt omdat de werkgever niet verplicht is tot betaling van het salaris ontvang je hierop een aanvulling tot aan je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.
Artikel 27	**vakbondsverlof**	Als je lid bent van een werknemersorganisatie die deze cao afsluit, heb je recht op: - doorbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het bijwonen als afgevaardigde van een bijeenkomst van jouw vakorganisatie - onbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het deelnemen aan cursussen of scholingsactiviteiten van je vakorganisatie. Voorwaarde is dat het verzoek tijdig door de vakbond aan de werkgever gedaan is.
Artikel 28	**functie-indeling & salarisschaal**	1. Je functie is ingedeeld in één van de functiegroepen met bijbehorende salarisschaal uit de bijlagen bij deze cao. 2. Je ontvangt schriftelijk de indeling van de functiegroep, de salarisschaal en het aantal periodieken waarin je bent ingedeeld. Zie bijlage I en II.
Artikel 29	**uitbetaling**	Je ontvangt de betaling van je salaris uiterlijk op de laatste dag van elke maand. Je ontvangt eventuele toeslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand.
Artikel 30	**salarisverhoging**	Het tabelloon wordt structureel verhoogd met 1,5% per 1 juli 2016 en 1% per 1 januari 2017.
Artikel 31	**beoordeling & salarisverhoging**	De werkgever kent een jaarcyclus voor de beoordeling. Je wordt beoordeeld en kunt op basis van deze beoordeling in aanmerking komen voor een zogenaamde beoordelingsafhankelijke salarisverhoging.
Artikel 32	**ziekteverzuimbonus**	De werkgever kent een eenmalige bonus, die wordt uitgekeerd als het gemiddeld ziekteverzuimpercentage lager is dan 5%. Er zijn 12 meetmomenten per jaar waarbij het 1e meetpunt de maand november is en het 12e meetpunt de maand oktober van het daaropvolgende jaar. Deze eenmalige uitkering ontvang je in december en is:

<table>
<tr><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>gerealiseerd 12 maanden gemiddeld ziekteverzuim %</td><td>% Eenmalige uitkering</td></tr>
<tr><td>>5%</td><td>0,0%</td></tr>
<tr><td>4½-5%</td><td>0,3% x (tabelloon x12)</td></tr>
<tr><td>4-4½%</td><td>0,5% x (tabelloon x12)</td></tr>
<tr><td><4%</td><td>0,7% x (tabelloon x12)</td></tr>
</table>
Je ontvangt de uitkering niet als je op 31 oktober korter dan 1 jaar in dienst bent. De ondernemingsraad wordt tijdens elke overlegvergadering geïnformeerd.
</td></tr>
<tr><td>Artikel 33</td><td>vakantietoeslag</td><td>1. Je hebt recht op een vakantietoeslag voor iedere maand waarin je salaris hebt ontvangen. Deze vakantietoeslag is 8% welke berekend wordt over het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag en/of aflopende toeslag.
2. Je vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden. Deze periode begint op 1 juni van het vorige kalenderjaar.</td></tr>
<tr><td>Artikel 34</td><td>ploegentoeslag</td><td>1. Als je in een 2- of 3-ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag van 14% van je basisloon.
2. Als je in de vierploegendienst werkt, ontvang je een toeslag van 20% van je basisloon.
3. Als je in de volcontinudienst werkt, ontvang je een toeslag van 26% van je basisloon.
4. Ploegentoeslagen worden betaald over de ingeroosterde uren in de betreffende dienst.</td></tr>
<tr><td>Artikel 35</td><td>promotie</td><td>Als je een functie gaat vervullen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld (promotie) of een andere functie die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, blijft je salaris ten minste gelijk aan je huidige tabelloon.</td></tr>
<tr><td></td><td>demotie</td><td>Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie ontvang je je oorspronkelijke salaris volgens de volgende afbouwregeling:
<table>
<tr><th>Dienstverband langer dan</th><th>Overgangsperiode in maanden</th></tr>
<tr><td>3 jaar</td><td>3</td></tr>
<tr><td>5 jaar</td><td>6</td></tr>
<tr><td>10 jaar</td><td>9</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td></td><td>demotie 55+</td><td>Wanneer je 55 jaar of ouder bent en langer dan 10 jaar in dienst bent en je wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, ontvang je het verschil tussen het oude en het nieuwe basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag in de vorm van een persoonlijke toeslag.</td></tr>
<tr><td></td><td>aflopende toeslag</td><td>1. Als je op verzoek van de werkgever om medische of bedrijfsredenen blijvend in een andere dienst te werk gesteld wordt, dan ontvang je tijdelijk een aflopende toeslag. Deze aflopende toeslag ontvang je alleen als je basisloon vermeerderd met ploegentoeslag meer dan een 0,5% lager is dan je eerdere basisloon vermeerderd met</td></tr>
</table>

ploegentoeslag. Je eventuele WIA-uitkering (of WAO) wordt in de berekening meegenomen. De aflopende toeslag is het verschil tussen het eerdere basisloon vermeerderd met ploegentoeslag inkomen en het nieuwe basisloon vermeerderd met ploegentoeslag

Word je in een andere dienst geplaatst, dan is de periode waarover je de aflopende toeslag ontvangt:

Dienstverband in ploegendienst langer dan	**Duur van de toeslag in maanden**
1 jaar	3
3 jaar	6
5 jaar	9
10 jaar	12

Wanneer je 55 jaar of ouder bent en langer dan 10 jaar in de volcontinudienst werkt en hier mee stopt:

- op je eigen verzoek, ontvang je de aflopende toeslag 36 maanden.
- op advies van de bedrijfsarts met instemming van de werkgever om medische redenen, dan ontvang je tot aan je (vroeg)pensioendatum de toeslag.

Artikel 36	**vergoeding overwerk**	Je basisloon is een beloning voor het uitvoeren van je functie binnen het dagdienstvenster in een kalendermaand. Je ontvangt alleen toeslagen op je basisloon wanneer er een groter beroep op je wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een half uur. Naast deze normale functievervulling kan er sprake zijn van overuren en meeruren. Je ontvangt de volgende vergoeding voor overuren: - 125% van het uursalaris per uur voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, - 150% van het uursalaris per uur voor de overuren die hier op volgen, - 150% van het uursalaris per uur als je buiten het dienstrooster overwerkt op een zaterdag, - 200% van het uursalaris per uur als je buiten het dienstrooster overwerkt op een zon- of feestdag. - 150% van het uursalaris per extra gewerkt overuur als de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, maar op een later tijdstip starten (> 60 minuten) en je op die dag de dagelijkse werktijd hebt gewerkt. Deze vergoeding geldt ook wanneer deze uren vallen in de volgende dagelijkse werktijd en er geen onderbreking is van ten minste 3 aaneensluitende uren.
	vergoeding meerwerk	1. Het totaal aantal overuren in de werkweek wordt bij elkaar opgeteld en op dagen waarop je minder dan 8 uur hebt gewerkt gecompenseerd met de eventuele 125, 150% of 200% uren. 2. De overuren worden uitbetaald tenzij je compenseert in tijd. Dit vraag je vooraf schriftelijk aan. Je kunt jaarlijks maximaal 10 dagen compenseren in tijd. Compensatie in tijd van meer dan 10 dagen kan alleen in overleg met de werkgever. 3. Je ontvangt de volgende vergoeding bij meeruren: 100% van het uursalaris per uur 4. Je ontvangt geen vergoeding van overuren en meeruren als de vergoedingen zijn begrepen in de beloning. Dit staat in je arbeidsovereenkomst.
Artikel 37	**vergoeding extra diensten**	Als je een extra dienst werkt van 6 uur of meer op een zaterdag, zondag, feestdag of een geplande rustdag van je volcontinudienstrooster of vierploegendienstrooster, ontvang je een vergoeding van 1 uur extra. - Als je geen consignatiedienst hebt, ontvang je een vergoeding van 2 uur extra als je door of namens je Serviceteam Manager: - * na de werkplek te hebben verlaten, zonder voorafgaand bericht, wordt terug geroepen voor het verrichten van overwerk * zonder voorafgaand bericht wordt terug geroepen voor het verrichten van een verschoven dienst Op deze extra betaalde uren is geen toeslag van toepassing (zoals vergoeding overwerk of verschoven diensten).
Artikel 38	**vergoeding verschoven uren**	Voor verschoven uren die je buiten het dagvenster maakt ontvang je 0,11% van het basisloon.
	vergoeding verschoven uren op zon- en	Je ontvangt voor het werken op een zon- of feestdag 100% van het uurloon als toeslag wanneer op een andere dag in dezelfde week, of de daaropvolgende week compenserend vrijaf wordt gegeven.

<table>
<tr><td></td><td>feestdagen</td><td>Je ontvangt voor het werken op een zaterdag 50% van het uurloon als toeslag wanneer op een andere dag in dezelfde week, of de daaropvolgende week compenserend vrijaf wordt gegeven.</td></tr>
<tr><td>Artikel 39</td><td>vergoeding consignatie</td><td>Bij een consignatiedienst ontvang je de volgende beloning:
<table>
<tr><th>Consignatie-uren waarop niet is gewerkt op</th><th>% van basisloon per dag, per consignatie-uur</th></tr>
<tr><td>Maandag t/m vrijdag</td><td>2%</td></tr>
<tr><td>Zaterdag, zondag, overige feestdagen</td><td>3%</td></tr>
<tr><td>1e Kerstdag, 1e Paasdag en 1e Pinksterdag</td><td>4%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Artikel 40</td><td>jubileum</td><td>Je ontvangt bij een jubileum een bruto uitkering van:
<table>
<tr><th>Lengte dienstverband in jaren</th><th>uitkering</th></tr>
<tr><td>10</td><td>2 dagen basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr>
<tr><td>20</td><td>1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr>
<tr><td>30</td><td>1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr>
<tr><td>40</td><td>1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr>
</table>
Indien dit fiscaal toelaatbaar is wordt de uitkering netto uitbetaald.</td></tr>
<tr><td>Artikel 41</td><td>keuze</td><td>Je kunt arbeidsvoorwaarden uitruilen. De bronnen en doelen van deze ruil zijn hier geregeld.</td></tr>
<tr><td></td><td>bronnen & doelen</td><td>1. Deze bronnen en doelen kun je tegen elkaar ruilen:
a. Vakantie-uren ruilen tegen geld of fiscaal gefaciliteerde regelingen. De wettelijke grenzen gelden hierbij.
b. Basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag aanwenden voor het kopen van vrije uren. Je kunt per kalenderjaar maximaal 160 uur vrije tijd kopen.
2. Je overlegt met je werkgever over het ruilen van de bronnen in doelen. Voor het aankopen van vrije tijd is dit overleg niet nodig. Je kunt dit zelf besluiten. De ruilafspraak is de afspraak die je met de werkgever maakt over de bronnen en de doelen of je besluit om vrije tijd te kopen.
3. Bij het ruilen van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,58% van het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag per uur. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt voor een manier van verrekenen gekozen.
4. De ruilafspraak moet in het kalenderjaar worden uitgevoerd. Als de ruilafspraak niet of niet helemaal uitgevoerd kan worden doordat je arbeidsongeschiktheid bent, maak je in overleg met je werkgever afspraken hierover.
5. Een ruilafspraak heeft geen effect op de hoogte van het salaris voor de berekening van toeslagen. Uitzondering hierop zijn:
- de vakantietoeslag,
- onderdelen die in overleg tussen de werkgever en</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>ondernemingsraad zijn afgesproken.
6. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats.</td></tr>
<tr><td>Artikel 42</td><td>opleidingen</td><td>Vanzelfsprekend ben je op de hoogte en heb je kennis en kunde van de relevante ontwikkelingen op je vakgebied. Je eigen vak moet je goed kunnen uitoefenen. In het kader van de 7 zekerheden kun je hiervoor gerichte cursussen en opleidingen volgen. Daarom worden de voor de uitoefening van het vak benodigde cursussen en opleidingen door de werkgever vergoed.</td></tr>
<tr><td></td><td>vergoeding</td><td>Voor alle opleidingen geldt dat je vooraf een aanvraag doet bij je leidinggevende. Wanneer je leidinggevende akkoord is, wordt de opleiding door de werkgever vergoed. Er wordt een studieovereenkomst opgesteld.</td></tr>
<tr><td></td><td>terugbetalingsregeling</td><td>Wanneer je
- na het volgen van je opleiding uit dienst gaat, of
- op eigen initiatief en zonder schriftelijke toestemming van de directie je opleiding tussentijds beëindigt of
- de opleiding niet met goed gevolg beëindigt wegens onvoldoende studie-ijver

betaal je (een deel van) de kosten van de opleiding terug. Het gaat hier om alle kosten verbonden aan de opleiding:

<table>
<tr><th>Uit dienst datum na het afronden van de opleiding</th><th>Terug te betalen % van de totaal gemaakte kosten voor de opleiding</th></tr>
<tr><td>< 1 jaar</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>vanaf 1 jaar en < 2jaar</td><td>75%</td></tr>
<tr><td>Vanaf 2 jaar en < 3 jaar</td><td>50%</td></tr>
<tr><td>Vanaf 3 jaar</td><td>0%</td></tr>
</table>

Het terug te betalen bedrag kan worden verrekend met het salaris dat je nog tegoed hebt. Of er sprake was van voldoende studie-ijver, beoordeelt de werkgever.

De werkgever kan de betaling van de vergoedingen beëindigen als je studievorderingen of werkprestaties daartoe aanleiding geven.

De terugbetalingsregeling geldt niet als je dienstverband eindigt door
- pensioen, arbeidsongeschiktheid of overlijden,
- op initiatief van werkgever.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>Artikel 43</td><td>medisch onderzoek</td><td>Je kunt op vrijwillige basis deelnemen aan een periodiek medisch onderzoek.</td></tr>
<tr><td>Artikel 44</td><td>ziekmelding</td><td>De werkgever kan, wanneer hij aannemelijk maakt dat je je ten onrechte arbeidsongeschikt hebt gemeld,
- de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aanmerken als een opgenomen verlofdag of
- over die dag de doorbetaling van basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag achterwege laten.

In artikel 46 Ziektewet is de zogenaamde nawerking vastgelegd. (ex)werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij ProfCore conform de door ProfCore vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle als (ex)werknemer binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt.

Als (ex)werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als (ex)werknemer voldoet aan het bepaalde in dit artikel, dient (ex)werknemer zich te blijven houden aan de door ProfCore vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle en onder meer;

- gehoor te geven aan een ander door ProfCore in te schakelen medicus
- aan ProfCore alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet (ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan ProfCore als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien (ex)werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan ProfCore te verstrekken, dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de ZW of de WIA
- mee te werken aan een door ProfCore aangeboden re-integratietraject
- een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De verplichtingen hierboven genoemd blijven bestaan zolang (ex)werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als (ex)werknemer volledig is hersteld, tenzij (ex)werknemer binnen 4 weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt wordt of indien (ex)werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever.

Indien (ex)werknemer het in dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan ProfCore een direct opeisbare boete ter hoogte van maximaal de helft van het dan laatst geldende dagloon met een maximum van € 500. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van de overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen.</td></tr>
<tr><td>Artikel 45</td><td>loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid</td><td>1. Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren. Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je van je werkgever:

<table>
<tr><th>periode</th><th>Doorbetaling en aanvulling</th></tr>
<tr><td>De 1e 6 weken</td><td>90% van je basisloon eventueel</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

		<table><tr><td>van je 1e ziekmelding in het kalenderjaar</td><td>vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr><tr><td>De 1e 6 weken van je 2e en latere ziekmeldingen in het kalenderjaar</td><td>85% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag salaris</td></tr><tr><td>Vanaf de 7e t/m 52e de week</td><td>100% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr><tr><td>Vanaf de 53e t/m 104e de week</td><td>70% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag</td></tr></table> 2. Perioden waarin je door dezelfde oorzaak arbeidsongeschikt bent worden voor de aanvullingsperiode samengeteld als deze elkaar met een onderbreking van minder dan 6 maanden opvolgen. In dit geval ontvang je doorbetaling, zoals bij een eerste ziekmelding. 3. Perioden waarin je door verschillende oorzaken arbeidsongeschikt bent worden voor de aanvullingsperiode samengeteld als deze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. In dit geval ontvang je doorbetaling zoals bij de tweede ziekmelding. 4. Je ontvangt in ieder geval altijd ten minste het voor jou geldende wettelijk minimumloon. 5. Je loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid wordt verminderd met: - de eventuele aanspraak die je als gevolg van arbeidsongeschiktheid hebt op een wettelijke uitkering of op basis van een arbeidsongeschiktheidsverzekering - het bedrag waarmee deze aanspraak is verlaagd door de uitkeringsinstantie als gevolg van jouw gedrag - de eventuele aanspraak die je hebt op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen - het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij jou wordt ingehouden. 6. Je hebt geen recht op loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid in de gevallen genoemd in artikel 7:629 lid 3.
	bedrijfsongeval	Als je door een bedrijfsongeval volledig arbeidsongeschiktheid bent ontvang je de eerste 104 weken 100% van je oorspronkelijke basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.

<table>
<tr>
<td></td>
<td>WIA</td>
<td>
<u>35-80% WGA</u>
Als je in de regeling komt van de WGA (arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80%), ontvang je vanaf het 3e tot en met het 5e arbeidsongeschiktheidsjaar een aanvulling van 5% op het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag dat met werken wordt verdiend.

<u>< 35%</u>
Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent word je in beginsel ingezet voor 100% van je oude basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. Indien dit niet mogelijk is ontvang je vanaf het 3e tot en met het 5e arbeidsongeschiktheidsjaar een aanvulling op het verschil tussen het salaris dat je voor de arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat je verdient na de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De volgende aanvulling is van toepassing:

<table>
<tr><th>jaren</th><th>aanvulling</th></tr>
<tr><td>3e jaar</td><td>90 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage</td></tr>
<tr><td>4e jaar</td><td>60 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage</td></tr>
<tr><td>5e jaar</td><td>30 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>algemene bepalingen</td>
<td>
<u>80-100% IVA</u>
Als je in de regeling komt voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA), krijg je vanaf het moment van de toewijzing van de IVA-uitkering, aangevuld tot 100% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. Deze aanvulling ontvang je tot aan maximaal 104 weken na de datum van de ziekmelding.

Wanneer je in een andere functie aan het werk bent als gevolg van een WIA/WAO toekenning en je je steeds weer ziek moet melden door je oude klachten, ontvang je in het 1e ziektejaar 100% van het op dat moment voor jou geldende basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.

Je ontvangt over maximaal 104 aaneengesloten weken vakantietoeslag.

Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt geldt deze aanspraak niet
</td>
</tr>
</table>

Artikel 46	**uitkering bij overlijden**	Als je overlijdt hebben je nabestaanden (nagelaten betrekkingen) recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit je laatst geldende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van je overlijden plus tweemaal het basisloon, eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.
Artikel 47	**pensioen**	1. Er geldt een verplichte pensioenregeling. De rechten en de verplichtingen van jou en je werkgever over de pensioenregeling, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement. 2. De werkgever informeert de ondernemingsraad over voorstellen tot wijziging van de pensioenverzekering. Wijzigingen in de pensioenverzekering worden doorgevoerd in overleg tussen de werkgever, de vakbonden en met instemming van de ondernemingsraad.
Artikel 48	**WGA-gat**	Je neemt deel aan een door je werkgever afgesloten collectieve WGA-gat verzekering. Je betaalt zelf de volledige premie door inhouding op het salaris. Als je afstand wenst te doen van je verplichting tot deelname, lever je binnen 6 weken na indiensttreding een afstandsovereenkomst in bij de werkgever.
Artikel 49	**verblijfskosten**	Je ontvangt een vergoeding voor verblijfkosten als: - je werkt buiten de afgesproken standplaats en - als de reistijd en / of reisomstandigheden het noodzakelijk maken dat je overnacht.
	maaltijd	Je ontvangt een vergoeding van: - pensionkosten van een door de werkgever goed te keuren pension - verblijfkosten in redelijke omvang, afhankelijk van de omstandigheden. Bij overwerk aansluitend aan een normale 8-urige dienst en langer dan 2 uren wordt de maaltijd vergoed op declaratiebasis tot maximaal €10,-
Artikel 50	**vakbondscontributie**	Je kunt de door jou te betalen vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met je salaris, voor zolang de belastingdienst dit toestaat en binnen de grenzen die de belastingdienst hier aan stelt.
Artikel 51	**cao-partijen**	Deze cao is overeengekomen door de werkgever en FNV, CNV Vakmensen en Vakbond ABW.
Artikel 52	**looptijd**	Deze cao loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 maart 2017.
Artikel 53	**hardheidsclausule**	Cao-partijen zullen in geval van wezenlijke wijzigingen in wet- en regelgeving overleggen en zo nodig de bepalingen wijzigen.
Artikel 54	**cao-commissie**	Cao-partijen komen tweemaal per jaar bijeen om periodiek overleg te voeren in een cao-commissie. Deze commissie bestaat uit de vakbondsbestuurders van de werknemersorganisaties en de bestuurder van ProfCore. De vakbondsbestuurders hebben het informatierecht op de tussen cao-partijen te bespreken onderwerpen op basis van vertrouwelijkheid.
Artikel 55	**vakbondsinformatie**	Als je vakbondskaderlid bent, mag je binnen ProfCore vakbondsinformatie verspreiden. De werkgever zal jou in verband hiermee niet benadelen.
Artikel 56	**werkgeversbijdrage**	De werkgever betaalt een bijdrage aan de vakorganisaties, partij bij deze cao, voor het mogelijk maken van hun werkzaamheden. Voor de looptijd

		van deze cao bedraagt de werkgeversbijdrage € 20,06 (= AWVN norm 2015) per werknemer.
Artikel 57	**werkgever**	ProfCore Business Services BV, ProfCore Zuid-Limburg BV, ProfCore Midden-Limburg BV, ProfCore Noord-Limburg BV, ProfCore Zuidoost-Brabant en ProfCore Group BV.
	werknemer	Degene die in dienst is van de werkgever. In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij. De bestuurder, vakantiewerkers, stagiaires, ter beschikking gestelde uitzendkrachten en gedetacheerden zijn geen werknemer in de zin van deze cao.
	partner	Je echtgenoot, je geregistreerd partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt. Je ouder, broer of zus is niet je partner.
	arbeidsduur **tabelloon**	Het volgens je dienstrooster gemiddeld aantal te werken uur per week. Dit is terug te vinden in de salaristabellen zie bijlage salarisgebouw. Je tabelloon is dan de combinatie van functiegroep en periodiek. Tabelloon is een bedrag bruto per maand
	basisloon	Tabelloon vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag(en), projecttoeslag en/of functietoeslag. Basisloon is een bedrag bruto per maand
	uursalaris	Een afgeleide van het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag
	week	een periode van zeven aaneengesloten dagen van maandag tot en met zondag;
	verlofdag	Een verlofdag is een dag waarop je niet werkt en je volgens dienstrooster wel zou werken wanneer je op die dag geen vrij zou hebben.
	arbeidsongeschikt	Als je ongeschikt bent om te werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling. Dit staat omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
	ondernemingsraad	Vertegenwoordiging van werknemers die de belangen van het bedrijf en de werknemers in het bijzonder bij ProfCore behartigen.
	cao-commissie	De cao-commissie bestaat uit de partijen die deze cao hebben ondertekend. De cao-commissie doet uitspraken naar ‘de letter en geest’ van de overeenkomst.

	ondertekening	**ONDERTEKENING** Overeengekomen op 25 november 2015, te Weert ProfCore Bart Vringer FNV Luuk Brug CNV Vakmensen René Jongen ABW Roger van den Broek
Bijlage I	**functiegroepen**	
Bijlage II	**salarisschalen**	
Bijlage III	**wetteksten**	**ProfCore zal verwijzingen naar wetten.overheid.nl opnemen**
Bijlage IV	**protocolafspraken**	
Bijlage V	**overgangsregeling**	

Bijlage I

Functiegroepen

Klasse	Logistiek	Productie
6	*Supervisor Logistiek*	*Operator C*
5	*Transportplanner* *Teamleider Logistiek*	*Productieplanner* *Teamleider Productie* *Operator B*
4	*Meewerkend Voorman Logistiek* *Transportplanner in opleiding* *Aspirant Teamleider Logistiek*	*Operator A* *1e Operator* *Productieplanner in opleiding* *Aspirant Teamleider Productie*
3	*Allround Logistiek Medewerker*	*Allround Operator*
2	*Logistiek Medewerker*	*Operator*

1	*Basismedewerker Logistiek*	*Basismedewerker Productie*

Bijlage II

Salarisschalen

Loongebouw directen (tabelloon) 1 januari 2016

17	45,00%	692	721	774	837	919	1020
18	50,00%	770	803	860	930	1022	1133
19	57,50%	885	921	992	1070	1174	1303
20	66,00%	1017	1057	1136	1229	1347	1495
21	78,00%	1202	1249	1342	1452	1594	1766
22	90,00%	1386	1442	1548	1676	1839	2040

	CAO					
Functiegroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
beginsalaris	1548	1603	1721	1863	2043	2266
1e periodiek	1555	1638	1756	1906	2094	2322
2e periodiek	1584	1672	1792	1949	2150	2380
3e periodiek	1612	1705	1830	1992	2205	2442
4e periodiek	1640	1738	1865	2039	2259	2500
5e periodiek		1772	1904	2079	2312	2564
6e periodiek		1809	1942	2124	2367	2628
7e periodiek			1978	2168	2422	2695
8e periodiek			2021	2216	2476	2762
9e periodiek				2261	2532	2830
10e periodiek						2902

	Werk/denk	**Geen**	**Geen**	**LBO**	**LBO+**	**MBO**	**MBO + / aanloop HBO**
Functieraster	**Logistiek**	Basis med log	Log med	Allround log medewerker	Meewerkend voorman	Teamleader log	Supervisor
					Aspirant teamleader log	Transportplanner	
					Transportplanner in opleiding		
	Productie	Basis med prod	Operator	Allround operator	Operator A / 1e Operator	Operator B	Operator C
				Vapro A nivo	Aspirant teamleader prod	Teamleader prod	
					Prodcutieplanner in opleiding	Productieplanner	

Loongebouw directen (tabelloon) 1 juli 2016 (verhoging 1,5% tov 1 oktober 2015)

17	45,00%	702	732	786	850	933	1035
18	50,00%	782	815	873	944	1037	1150
19	57,50%	898	935	1007	1086	1192	1323
20	66,00%	1032	1073	1153	1247	1367	1517
21	78,00%	1220	1268	1362	1474	1618	1792
22	90,00%	1407	1464	1571	1701	1867	2071

	CAO					
Functiegroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
beginsalaris	1571	1627	1747	1891	2074	2300
1e periodiek	1578	1663	1782	1935	2125	2357
2e periodiek	1608	1697	1819	1978	2182	2416
3e periodiek	1636	1731	1857	2022	2238	2479
4e periodiek	1665	1764	1893	2070	2293	2538
5e periodiek		1799	1933	2110	2347	2602
6e periodiek		1836	1971	2156	2403	2667
7e periodiek			2008	2201	2458	2735
8e periodiek			2051	2249	2513	2803
9e periodiek				2295	2570	2872
10e periodiek						2946

	Werk/denk	**Geen**	**Geen**	**LBO**	**LBO+**	**MBO**	**MBO + / aanloop HBO**
Functieraster	**Logistiek**	Basis med log	Log med	Allround log medewerker	Meewerkend voorman	Teamleader log	Supervisor
					Aspirant teamleader log	Transportplanner	
					Transportplanner in opleiding		
	Productie	Basis med prod	Operator	Allround operator	Operator A / 1e Operator	Operator B	Operator C
				Vapro A nivo	Aspirant teamleader prod	Teamleader prod	
					Prodcutieplanner in opleiding	Productieplanner	

Loongebouw directen (tabelloon) 1 januari 2017 (verhoging 1% tov 1 juli 2016)

17	45,00%	709	739	794	859	942	1045
18	50,00%	790	823	882	953	1047	1162
19	57,50%	907	944	1017	1097	1204	1336
20	66,00%	1042	1084	1165	1259	1381	1532
21	78,00%	1232	1281	1376	1489	1634	1810
22	90,00%	1421	1479	1587	1718	1886	2092

	CAO					
Functiegroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
beginsalaris	1587	1643	1764	1910	2095	2323
1e periodiek	1594	1680	1800	1954	2146	2381
2e periodiek	1624	1714	1837	1998	2204	2440
3e periodiek	1652	1748	1876	2042	2260	2504
4e periodiek	1682	1782	1912	2091	2316	2563
5e periodiek		1817	1952	2131	2370	2628
6e periodiek		1854	1991	2178	2427	2694
7e periodiek			2028	2223	2483	2762
8e periodiek			2072	2271	2538	2831
9e periodiek				2318	2596	2901
10e periodiek						2975

	Werk/denk	**Geen**	**Geen**	**LBO**	**LBO+**	**MBO**	**MBO + / aanloop HBO**
Functieraster	**Logistiek**	Basis med log	Log med	Allround log medewerker	Meewerkend voorman	Teamleader log	Supervisor
					Aspirant teamleader log	Transportplanner	
					Transportplanner in opleiding		
	Productie	Basis med prod	Operator	Allround operator	Operator A / 1e Operator	Operator B	Operator C
				Vapro A nivo	Aspirant teamleader prod	Teamleader prod	
					Productieplanner in opleiding	Productieplanner	

Bijlage III

Wetteksten

Bijlage IV

Protocolafspraken

Personeelshandboek
ProfCore zal in overleg met de ondernemingsraad een handboek inrichten waarin de bij ProfCore geldende regelingen zijn vastgelegd. De volgende regelingen worden verplaatst naar het personeelshandboek: reiskosten, BHV, beoordelingen, zorgverzekering.

Digitalisering CAO
ProfCore zal de CAO digitaliseren

Bijlage V

Overgangsregeling

De medewerkers zijn per 1 mei 2004 ingedeeld in het Salarisgebouw ProfCore 1 mei 2004. Dit was een voorlopige indeling. Op 1 januari 2006 zijn de medewerkers definitief ingedeeld, waarbij het basissalaris en de toeslag nog kunnen zijn aangepast. De medewerkers die op 30 april 2004 in dienst waren, hebben recht op de toeslag volgens deze overgangsregeling.

Het verschil tussen het nieuwe basissalaris en het oude basissalaris is omgezet in een persoonlijke toeslag (PT 1 zonder indexering). Deze persoonlijke toeslag is verhoogd met de eventuele op 30 april 2004 geldende blijvende toeslag (PT2 met indexering). Over deze persoonlijke toeslag worden geen algemene salarisverhogingen meer berekend. Deze persoonlijke toeslag is wel waardevast. Hiermee wordt bedoeld dat deze toeslag zal worden aangepast met een percentage dat wordt afgeleid van de CBS-index “alle huishoudens afgeleid”, maar dat dit percentage nooit hoger is dan de in het kader van de cao-onderhandelingen overeengekomen generieke salarisaanpassing voor de ProfCore medewerkers. Toeslagen (zoals ploegentoeslagen) zullen worden berekend over het nieuwe basissalaris inclusief de persoonlijke toeslag.