

CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst voor :

CNC Grondstoffen BV

CNC Agricompost BV

CNC Exotic Mushrooms BV

C4C Holding BV

Inhoud

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN	4
Inleiding.....	4
Artikel 1 Definities.....	5
Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer	6
HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND.....	7
Artikel 3 In- en uit-dienst	7
Artikel 4 Arbeidsduur	7
Artikel 5 Procedure invoering rooster of roosterwijziging per 1 januari 2015	7
Artikel 6 Overwerk	9
HOOFDSTUK 3 AFWEZIGHEID	10
Artikel 7 Verlof	10
HOOFDSTUK 4 LOON EN TOESLAGEN	12
Artikel 8 Vakantietoeslag	12
Artikel 9 Eindejaarsuitkering.....	12
Artikel 10 Pensioen	12
Artikel 11 Uitbetaling overwerk.....	12
Artikel 12 Werken op feestdagen	12
Artikel 13 Salarisindeling en ontwikkeling	13
Artikel 14 Bijzondere beloningen.....	14
HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID	16
Artikel 15 Duurzame inzetbaarheid	16
HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	16
Artikel 16 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	16
HOOFDSTUK 7 SLOTBEPALINGEN	17
Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen	17
Artikel 18 Overige afspraken	18
Artikel 19 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst.....	18
BIJLAGE I FUNCTIE-INDELINGSLIJST	19

BIJLAGE II LOONSCHALEN	22
BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	25
BIJLAGE IV ROOSTERTOESLAGEN	26
Arbeidsduur en Dienstrooster cao 2011-2013	28
BIJLAGE V OVERGANGSRECHT OUDEREN BELEID.....	30
BIJLAGE VI CHAUFFEURSREGLEMENT CNC	33
BIJLAGE VII SCHOLING.....	35
Artikel 1 Scholing	35
Artikel 2 Regeling kostenvergoeding voor individuele studies.....	35
BIJLAGE VIII ZORGVERZEKERING	37
BIJLAGE IX PENSIOEN	38
BIJLAGE X PROTOCOLTEKSTEN BEHORENDE BIJ DE CAO INGAANDE 1 APRIL 2013	40

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Inleiding

Vanaf 1 april 2013 geldt een nieuwe cao voor CNC Grondstoffen BV, C4C Holding BV, CNC Agricompost BV en CNC Exotic Mushrooms BV. De insteek van deze gemoderniseerde cao gaat uit van een sterk veranderde relatie tussen werkgever en werknemer welke volgt op de ontwikkelingen die we ook in onze maatschappij zien. Voor deze cao zijn flexibiliteit, individualisering en duurzaamheid het fundament. De CAO is minder gedetailleerd, biedt keuzemogelijkheden en richt zich op een langere termijn.

Het uitgangspunt is een volwaardige arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, ieder binnen zijn eigen verantwoordelijkheid. Het betreft ook gedeelde verantwoordelijkheid en zorgvuldigheid als het gaat om het juist uitleggen, toepassen en uitvoeren van de hierin gemaakte afspraken. De nieuwe cao kenmerkt zich door flexibiliteit waardoor werknemers zelf keuzes kunnen maken die het beste bij hun situatie past. Binnen de cao zijn drie typen bepalingen: standaardbepalingen, minimumbepalingen en keuze bepalingen.

Standaardbepalingen zijn altijd van toepassing en hier kan niet van worden afgeweken.

Minimumbepalingen zijn de basis van afspraken waar enkel ten gunste van de werknemer van mag worden afgeweken.

Keuzebepalingen bieden de ruimte om onderlinge afspraken te maken tussen werknemer en werkgever dan wel tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Het is de ambitie van cao-partijen om een professioneel arbeidsvoorwaardenbeleid te voeren. Dit betekent geen dichtgetimmerde voorschriften maar heldere kaders waarbinnen afspraken gemaakt kunnen worden die het beste passen bij de werkrelatie en levensfase. De cao besteedt dan ook in het bijzonder aandacht aan:

- Belonen
- Arbeidsduur en werktijden
- Vakantie en verlof
- Duurzame inzetbaarheid
- Vergoedingen en voorzieningen

Deze thema's worden in de bepalingen en bijlagen van de cao verder uitgewerkt.

Een aantal bepalingen uit de oude cao zullen mogelijk nog enige tijd van toepassing zijn. In de bijlage is dit onder het "Overgangsrecht" geregeld.

Artikel 1 Definities

Periode:

een tijdvak van 4 kalenderweken

Periode inkomen:

het periodesalaris vermeerderd met eventuele, roostertoeslagen, persoonlijke toeslag die daarvoor in aanmerking komt

Periode salaris:

het schaalsalaris zoals opgenomen in bijlage ..

Uurloon:

Periodesalaris gedeeld door 152 uur.

Waarde verlof uur

Periodesalaris vermeerderd met vaste toeslag (vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, roostertoeslag en persoonlijke toeslag indien dit schriftelijk is overeengekomen) gedeeld door 152 uur.

Roosterdienst

De verschillende diensten die in een rooster cyclus zijn opgenomen

Roostertoeslag

Vaste toeslag op het periodesalaris berekend op basis van de roostermatrix en roosterdienst en deze is pensioengevend.

Compensatietoeslag

De toeslag waarmee een lagere vergoeding als gevolg van de omzetting van verschoven diensten naar roosterdiensten, met ingang van 1 januari 2015, wordt gecompenseerd. Deze toeslag is niet pensioengevend, telt niet mee voor de opbouw van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze toeslag wordt niet afgebouwd en de algemene cao verhogingen zijn op deze toeslag van toepassing.

Kalenderjaar

Periode van januari tot en met december

Verlof

Verlof bestaat uit vakantie uren, ATV uren en seniorendagen.

Werknemer

De werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer wordt niet beschouwd de stagiaire, weekendkracht en vakantiekracht.

Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

De werkgever verplicht zich de cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen. De werkgever verplicht zich werknemer over de afspraken in de cao te informeren en wijzigingen te communiceren. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde

De werknemer verplicht zich de belangen van de organisatie als goed werknemer te behartigen en de wettelijke bepalingen, gegeven voorschriften en aanwijzingen na te leven.

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

Vakbondswerk in de onderneming

Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels, zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
2. De kaderleden van de vakvereniging, werkzaam in ploegendienst, ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van periode-inkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid van de vakvereniging door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever kaderleden van de vakvereniging gezamenlijk 80 uur per jaar in de gelegenheid dit werk te verrichten op basis van declaratie.
4. Kaderdelegatie-activiteiten bij cao-onderhandelingen worden geacht in werktijd plaats te vinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd. Ten behoeve van scholing van de kaderleden betrokken bij de cao onderhandelingen stelt de werkgever 7 dagen per kalenderjaar beschikbaar.

Uren, besteed aan hiervoor genoemde activiteiten, worden nooit als overuren betaald. Cao-kader-vergaderingen kunnen in werktijd plaats vinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd. Niet opgenomen scholingsdagen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND

Artikel 3 In- en uit-dienst

De werkgever verstrekt een individuele arbeidsovereenkomst bij indiensttreding of bij verlenging van het dienstverband met inachtneming van de wettelijke- en cao bepalingen.

Beëindiging valt samen met het einde van de periode. Indien de opzegtermijn niet geregeld is in de individuele arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke opzegtermijn.

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege indien de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 4 Arbeidsduur

De arbeidsduur is 160 uur per periode bij een fulltime dienstverband.

Normaliter wordt er 5 dagen gewerkt op de dagen van maandag tot en met vrijdag. De werkgever streeft er naar om op zondag met een minimale bezetting de noodzakelijke werkzaamheden te verrichten. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder, wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.

Verzoeken van werknemer tot het korter werken dan 50% van een fulltime dienstverband zijn ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5 Procedure invoering rooster of roosterwijziging per 1 januari 2015

1. Algemeen

Aanleiding voor het vaststellen van een nieuw rooster of wijzigen van een rooster kan op verschillende wijzen tot stand komen:

- a) De werknemers geven te kennen dat het bestaande rooster te belastend is of dat zij de voorkeur hebben voor een ander rooster. Hierbij dient meer dan 50% van de betrokken werknemers dit aan te geven
- b) De marktvraag wijzigt waardoor de arbeidsinzet anders wordt
- c) Technische ontwikkelingen of procesaanpassingen zorgen voor een andere arbeidsinzet. In het geval van punt a) en b) en c) van dit artikellid dient de werkgever een instemmingsverzoek in bij de OR. Pas na instemming zal het nieuwe rooster kunnen worden ingevoerd. Het instemmingsverzoek behelst de argumentatie voor de wijziging en niet het rooster zelf.

2. Roosterteam

Parallel aan of na instemming wordt een roosterteam samengesteld. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers van :

- HR (1)
- Afdeling (max. 3 door de afdeling zelf te bepalen)
- Roosterdeskundige (AWVN) en controle door FNV
- OR (1)

De werkgever bepaalt de benodigde inzet, fte's en functionarissen.

3. Opstellen roosters

Het roosterteam stelt roosters op conform de door de werkgever verstrekte arbeidsinzet.

4. Keuzebepaling

Rooster worden door de roostercommissie aan de afdeling voorgelegd en de betrokken werknemers kiezen middels stemming voor een rooster. Meer dan 50% van de betrokken werknemers dient de voorkeur voor een bepaald rooster te hebben voordat een rooster gekozen wordt.

5. Invoering rooster

Invoering van het rooster vindt plaats na 3 betalingsperiodes nadat de keuze definitief is.

Overige bepalingen:

1. Roosters kunnen binnen een tijdsbestek van 12 maanden na invoering niet worden gewijzigd;
2. Roostertoeslag wordt bepaald aan de hand van de roostermatrix (Bijlage XI);
3. Verhogingen gaan direct bij invoering in; afbouw vindt plaats conform cao;
4. Zes maanden na invoering wordt het rooster geëvalueerd. Indien blijkt dat het rooster geen draagvlak meer heeft bij meer dan 50% van de betrokken medewerkers, dan start de procedure opnieuw.
5. Voor specifieke roosters kan in uitzonderingssituaties de toeslag altijd nog in overleg tussen cao partijen worden vastgesteld.
6. De ploegentoeslagen blijven gehandhaafd totdat het rooster wijzigt en er een nieuwe roostertoeslag wordt toegekend.

Wijziging rooster

Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een hogere roostertoeslag toegekend wordt gaat deze in op de dag dat in het nieuwe rooster wordt gewerkt. Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een lagere roostertoeslag toegekend wordt, vindt er een afbouw plaats vanaf de periode dat de wijziging in gaat. Indien dit tijdens de periode plaats vindt begint de afbouw in de eerstvolgende periode. De afbouw is afhankelijk van de periode waarin men de hogere toeslag heeft gehad:

- 0 – 6 periodes een evenredige afbouw van 1 periode
- 6 – 24 periodes een evenredige afbouw van 6 periodes
- Langer dan 24 periodes een evenredige afbouw van 12 periodes

Vervanging in een roosterdienst wordt beloond volgens de roostermatrix.

Afbouw van roostertoeslagen oudere werknemer

Voor werknemer, 7 jaar of korter voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, die gaat werken in een rooster met een lagere toeslag, vindt geen afbouw plaats van de toeslag, als er sprake is van een aaneengesloten periode langer dan 5 jaar waarover toeslag is genoten.

Flexibele werktijden

Voor de werknemer die niet in een vast rooster werkt, bestaat de mogelijkheid om te werken met flexibele arbeidstijden mits de organisatie van het werk dit toelaat. Flexibel werken is voorts alleen mogelijk binnen de hierna genoemde kaders.

Kaders flexibele arbeidstijden:

- Als basis geldt 160 uur per 4 weken.
- Er is sprake van overwerk indien men meer dan 160 uur per 4 weken heeft gewerkt.
- Indien de werknemer er voor kiest om de meeruren tijdens de periode te compenseren, vervalt de toeslag. Indien een werkdag langer dan 10 uur duurt is er een overwerktoeslag van 50% die niet vervalt.
- Elke periode kan maximaal een saldo van 8 uur worden meegenomen. Dit saldo kan positief of negatief zijn. Zolang er sprake is van een positief saldo en deze niet wordt gecompenseerd blijven dit overuren met een toeslag van 50% indien dit saldo boven de 160 per periode komt.
- De werktijden worden in onderling overleg bepaald. De uiteindelijke beslissing ligt bij de afdelingsleiding die verantwoordelijk is voor de organisatie, de verdeling van de werkzaamheden en toezicht op uren- en verrekening saldi.
Hierbij kunnen vaste werktijden worden afgesproken en/of marges waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden aangevangen c.q. beëindigd.

Artikel 6 Overwerk

De werkgever tracht overwerk zo veel mogelijk te vermijden. De aard van werkzaamheden brengt met zich dat er incidenteel overwerk plaatsvindt. De werknemer kan verplicht worden incidenteel overwerk te verrichten.

Definitie van overwerk voor (deeltijd)werknemers

Voor een (deeltijd)werknemer is pas sprake van overwerk, als de werknemer meer uren werkt dan 8 uur per dag/dienst of 40 uur per week. Indien er sprake is van een roostercyclus, waarbij de 8 uur per dienst wordt overschreden, maar het rooster gemiddeld op 40 uur per week uitkomt, dan is er geen sprake van overwerk.

Chauffeurs kennen een aparte overwerkregeling, vastgelegd in de bijlage VI.

HOOFDSTUK 3 AFWEZIGHEID

Artikel 7 Verlof

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad 2 maal per kalenderjaar een aantal bovenwettelijke vakantie uren als verplichte verlofuren aanwijzen. De werknemer kan het (overblijvende) verlof opnemen op een door hem gewenst moment tenzij een zwaarwegend belang van het bedrijf zich volgens werkgever hiertegen verzet.

De werknemer heeft op fulltime basis met behoud van inkomen recht op 200 vakantie uren per kalenderjaar. Per jaar dient de werknemer tenminste 200 uren verlof op te nemen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest dit verlof op te nemen. De werknemer heeft de mogelijkheid om maximaal 80 vakantie uren bij te kopen of te verkopen

Verlof bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de verlofrechten wordt de week, waarin het dienstverband aanvangt of beëindigd wordt, gehanteerd voor de berekening en naar boven afgerond op hele uren. Omdat het recht op vakantie uren vooruit worden verstrekt zal bij uitdiensttreding gedurende het jaar een correctie plaats vinden.

Verlof en arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt verlof opgebouwd. Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verlof geniet dan zal dit ook worden afgeschreven.

Onbetaald verlof

Voor onbetaald verlof worden de wettelijke richtlijnen gevolgd. In geval de werknemer te kennen geeft dat hij zijn pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen zal de werknemer de volledige premie voor zijn rekening nemen.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een onbetaalde afwezigheid. Indien de werknemer te kennen geeft dat hij de pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen, zal de werkgever 50% van de te betalen pensioenpremie voor zijn rekening nemen.

Bijzonder verlof

Naast de verstrekte vakantie uren heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van periode inkomen in de navolgende gevallen:

de werknemer kan doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen van ouders wordt tevens verstaan schoon-, pleeg- en stiefouders; onder grootouders wordt tevens verstaan groot- ouders van de echtgenoot/echtgenote; onder kinderen wordt tevens verstaan pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen; onder broers en zusters wordt tevens verstaan zwagers en schoonzusters.

- a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind of pleegkind, van inwonende ouders of inwonende schoonouders van de werknemer;
- b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een van zijn ouders;
- c) gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer en zuster;
- d) gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- e) gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder;
- f) gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer of diens ouders of grootouders;
- g) gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote als kraamverlof;
- h) gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, bloed geven en tot een maximum van een halve dag aan specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.

ATV

De fulltime werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkortings op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is verkort tot 38 uur. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkortings naar evenredigheid, afgerond op hele uren.

ATV-uren dienen jaarlijks volledig te zijn genoten. Niet genoten ATV-uren kunnen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

Feestdagen

Onder feestdagen worden de navolgende dagen verstaan:

Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en Bevrijdingsdag in de zogenaamde lustrumjaren.

De werkgever streeft er naar zo min mogelijk op feestdagen te werken. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt terwijl dit wel een dag in de roosterdienst betreft wordt het inkomen voor die dag doorbetaald.

HOOFDSTUK 4 LOON EN TOESLAGEN

Artikel 8 Vakantietoelage

De werknemer ontvangt, op jaarbasis, in periode 6 een bedrag als vakantietoelage van 8% gebaseerd op het periode salaris van periode 6. Voor de berekening van het vakantiegeld wordt alleen de roostertoelage en persoonlijke toelage indien schriftelijk overeengekomen meegenomen.

De werknemer heeft ook de keuze om de vakantietoelage periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof. De werknemer heeft de mogelijkheid om per jaar 1 maal zijn keuze te wijzigen echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging wordt schriftelijk kenbaar gemaakt bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Artikel 9 Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft op jaarbasis recht op een eindejaarsuitkering, ter hoogte van het periodesalaris in periode 10. De uitkering wordt in periode 10 uitgekeerd. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering wordt alleen de roostertoelage en persoonlijke toelage indien schriftelijk overeengekomen meegenomen.

De werknemer heeft ook de keuze om de eindejaarsuitkering periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof. De werknemer heeft de mogelijkheid om per jaar 1 maal zijn keuze te wijzigen echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging wordt schriftelijk kenbaar gemaakt bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Artikel 10 Pensioen

Werkgever heeft een verplichte collectieve pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze cao.

Artikel 11 Uitbetaling overwerk

De werknemer heeft de keuze om overwerk uit te laten betalen dan wel in verlof om te zetten.

Toeslagen voor overwerk

Voor overwerk geldt een toelage van 50% over het uurloon. Voor overwerk tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur geldt een toelage van 100% Voor overwerk op feestdagen geldt een toelage van 200%.

Artikel 12 Werken op feestdagen

Indien een dienst aanvangt op een feestdag, plaats vindt gedurende de feestdag dan wel eindigt op een feestdag, geldt voor de gehele dienst een toelage van 200%.

Toeslagen voor werken op onaangename uren

Voor het werken op onaangename uren geldt de toelage conform de roostermatrix. Betreft het overwerk dan is de overwerktoelage van toepassing en vervalt de toelage voor onaangename uren.

Artikel 13 Salarisindeling en ontwikkeling

Indeling in salarissgroepen

De functies zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen zoals vermeld in Bijlage I. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal (Bijlage 2) die gebaseerd is op functie jaren en leeftijd.

Indien bij indiensttreding de werknemer de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaaalalaris bij 0 functie jaren. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 1 jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarissgroep worden ingedeeld.

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het schaaalalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de periode waarin de werknemer jarig is.

Wijziging

Promotie/ Hogere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die hoger is ingedeeld ontvangt de werknemer minimaal in de nieuwe salarisschaal het naast hoger gelegen salaris. Indien de werknemer nog niet over alle functie-eisen beschikt kan voor een periode van maximaal 1 jaar de naast lagere salarissgroep worden gehanteerd.

Demotie/Lagere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die lager is ingedeeld ontvangt de werknemer het meest passende salaris in de nieuwe salarissgroep. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

Indeling in een lagere salarissgroep ouderen

Indien een werknemer, om hem niet toe te rekenen redenen, wordt overgeplaatst naar een lagere salarissgroep, behoudt de werknemer, die 7 jaar of korter voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is, de salarissgroep die behoort bij zijn vroegere functie.

Persoonlijke toeslag

Indien een werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt dan wordt dit niet meegenomen met de berekening voor de opbouw van het pensioen, overwerk, eindejaarsuitkering, vakantiegeld en andere toeslagen tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Een persoonlijke toeslag wordt als volgt afgebouwd:

- Als gevolg van ziekte of als gevolg van bedrijfsomstandigheden
Afbouw vindt enkel plaats bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal. De toeslag wordt dan met evenveel verminderd als het periode salaris stijgt.

- Als gevolg van eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
Er vindt een evenredige afbouw plaats in een periode van 4 periodes waarna er geen sprake meer is van een persoonlijke toeslag

Functiejaren

Jaarlijks zal bij normaal functioneren de werknemer een trede in de salarisgroep stijgen totdat het maximum is bereikt. Aangezien de treden staan voor het opdoen van ervaring zal de werknemer die gedurende het voorafgaande jaar bij elkaar 4 maanden niet aanwezig is geweest door ziekte en of verlof geen recht hebben op een stijging.

Indien de werknemer een schriftelijke waarschuwing in het afgelopen jaar heeft gehad betreffende zijn functioneren en tenminste een half jaar de tijd heeft gehad zich te verbeteren, waarna hij alsnog onvoldoende wordt beoordeeld, heeft de werknemer geen recht op een stijging.

Werknemers die na periode 7 in dienst treden hebben geen recht op een stijging aan het eind van het kalenderjaar.

Functiewaarneming

Indien de werknemer een hoger ingedeelde functie waarneemt voor een aaneengesloten periode van 5 werkdagen of langer en dit niet is opgenomen in de functiebeschrijving, krijgt de werknemer het verschil als toeslag uitgekeerd. Een persoonlijke toeslag wordt hierop in mindering gebracht. De GVA machinist krijgt met ingang van de eerste dag van waarneming deze toeslag.

Artikel 14 Bijzondere beloningen

Consignatie toeslag

De werknemer die in opdracht van de werkgever zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt de volgende toeslag over het periode salaris:

- Op maandag tot en met vrijdag per etmaal 0,8%
- Op vrijdag vanaf 22.00 uur en zaterdag 1,95% per etmaal
- Op zondag en feestdagen 2,25% per etmaal

Indien de werknemer wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden krijgt hij hiervoor de normale vergoeding met eventuele toeslagen conform cao. Voor het verrichten van overwerk wordt ten minste één uur overwerk betaald. Ontvangt de werknemer een oproep die per PC of telefonisch kan worden afgehandeld dan krijgt hij hiervoor minimaal een ½ uur of de tijd die de werknemer aan de werkzaamheden heeft verricht.

Slaapuren

De overwerkuren tussen 00.00 uur en 05.00 uur kunnen tot een gelijk aantal uren worden verlet, indien werknemer binnen 8 uur na afloop van het overwerk zijn reguliere dienst zou moeten aanvangen.

Reiskosten

De werknemer ontvangt per gewerkte dag een vergoeding voor woon werk verkeer van € 0,19 per kilometer tot een maximale afstand van 20 kilometer enkele reis. Voor zakelijke kilometers ontvangt de

werknemer € 0,28 netto per gereden kilometer. Werknemers met een auto van de zaak ontvangen geen vergoeding.

Reiskosten voor scholing worden vergoed als kilometers woon-werk verkeer.

Extra reis van huis naar bedrijf

Een werknemer die in opdracht van werkgever (uitgezonderd medewerkers in actieve consignatiedienst) voor extra werkzaamheden een extra keer naar het bedrijf moeten komen buiten het voor die werknemer geldende arbeidsrooster, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 1 uur à 100%. Voor extra opkomst op feestdagen die vallen in het voor de werknemer geldende rooster geldt geen uur extra vergoeding. De flexwerkers die parttime werken en extra dagen opkomen krijgen voor deze opkomsten geen extra uur vergoeding.

Vergoeding vuil en onaangenaam werk

Werknemers zoals hieronder ingedeeld ontvangen per gewerkte dag een bruto vergoeding, die vanaf 1 januari 2014, telkens wordt verhoogd met de structurele loonsverhoging, van:

Groep 1: € 2,00, per 1/1/2014 €2,06 ,per 1/1/2015 =€2.10 en per 1/1/2016 €2,12

Medewerkers/ voorman Meng /IVC

Medewerkers dekaarde

Monteurs werkzaam in dekaarde of Meng/IVC

Groep 2: € 1,00 per 1/1/14 € 1.03 per 1/1/15 € 1.05 en per 1/1/16 1,06

Medewerkers/voorman tunnelbedrijf

GVA machinisten

Laboranten

Monteurs tunnelbedrijven

Groep 3: € 0,50 , per 1/1/14 € 0, 51 per 1/1/15 €0,52 en per 1/1/16 €0, 52

PCO's Tunnelbedrijven

overige monteurs

Tevens geldt voor medewerkers in de IVC een extra vergoeding voor het werken op dagen waarbij de buiten temperatuur warmer is dan 25 °C . Deze toeslag wordt met ingang van 2015 als een gemiddelde toeslag uitbetaald in periode 11. Deze toeslag bedraagt dan € 70 bruto. Voor 2014 geldt een vergoeding van € 4,67, bruto per gewerkte dag, voor elke dag waarbij de buitentemperatuur warmer is dan 25°C.

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt zal de werkgever een overlijdens uitkering aan de nabestaanden betalen. De hoogte van deze uitkering is de resterende periode waarin de werknemer is overleden en daarbovenop 2 maal het periode inkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Met nabestaande wordt bedoeld de partner, tenzij deze is overleden of duurzaam gescheiden. In dat geval ontvangen de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen de uitkering

HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 15 Duurzame inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid van medewerkers duurzaam te bevorderen zijn de volgende afspraken gemaakt:

Seniorendagen

Werknemer krijgt vanaf 17 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd 1 verlofdag, en daarboven vanaf 12 jaar voor zijn AOW gerechtigde leeftijd nog 2 verlofdagen extra.

Korter werken

Werknemers, met een dienstverband van 20 uur of meer krijgen vanaf een bepaald aantal jaren voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om 20% per week korter te werken tegen 90% van het periode inkomen en met 100% pensioenopbouw.

- Voor werknemers, werkzaam in roosters met nachtdienst: 7 jaar voorafgaand aan zijn AOW gerechtigde leeftijd
- Voor werknemers, werkzaam in roosters, waarbij tenminste 10 uur gemiddeld per week volgens rooster buiten het dagvenster wordt gewerkt, 6 jaar voorafgaand aan zijn AOW gerechtigde leeftijd;
- Voor werknemer, werkzaam in overige diensten: 5 jaar voorafgaand aan zijn AOW gerechtigde leeftijd;

Werknemers die gebruik maken van de regeling korter werken leveren daarbij de seniorendagen in. Als een werknemer er voor kiest om (nog) geen gebruik te maken van de “korter werken” regeling, leidt dit niet tot meer rechten in de jaren erna.

Voor werknemers die reeds in dienst zijn van werkgever op 1 januari 2014 en 45 jaar of ouder zijn geldt een overgangsregeling die opgenomen is als bijlage.

Mantelzorg

Werkgever stelt per kalenderjaar een budget beschikbaar van 220 dagen. Dit budget wordt ingezet op verzoek van werknemer die belast is met mantelzorg en extra ondersteuning nodig heeft. Een verzoek tot ondersteuning wordt ingediend bij P&O. Verantwoording over besteding vindt per jaar, achteraf, plaats aan de Ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 16 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid is de loondoorbetaling als volgt:

eerste 13 perioden 100%

14^e tot en met 19^e periode 90%

20^e tot en met 26^e periode 85%

Voor zover fiscaal toegestaan wordt de pensioen opbouw normaal voortgezet alsof de werknemer 100%

loon heeft ontvangen. Werknemers die arbeid op therapeutische basis verrichten worden niet gekort. Een arbeidsongeschikte medewerker die werkzaam is op therapeutisch basis kan nimmer loon voor overwerk ontvangen, en kan ook niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk..

De doorbetaling is gebaseerd op het gemiddeld verdiende periode inkomen over de afgelopen 6 perioden.

Werknemers die in de regeling komen voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikt (IVA) en werknemers die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een bedrijfsongeval, krijgen hun periode inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld tot 100%.

WGA

Werkgever maakt geen gebruik van zijn verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA- en WGA Flexpremie gedurende de looptijd van de cao. Mocht de premie stijgen boven het niveau 2014 dan wordt de helft van het meerdere verhaald op de werknemer.

Aanvullingsregeling derde ziektejaar en verder

Werknemers, voor zover in dienst van werkgever, die op basis van de indeling door het UWV in de categorie vallen van minder dan 35% arbeidsongeschikt krijgen een toeslag op hun nieuwe periode inkomen. Deze toeslag bedraagt 80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe periode inkomen gedurende het derde ziektejaar; 70% van het verschil gedurende het vierde ziektejaar en 60% van het verschil gedurende het vijfde ziektejaar.

Werknemers die op basis van de indeling door het UWV in de categorie vallen van 35% – 80% arbeidsongeschiktheid krijgen gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling van 5% van het oude periode-inkomen.

HOOFDSTUK 7 SLOTBEPALINGEN

Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde testellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 18 Overige afspraken

1. Vakbondscontributie

Werknemers kunnen hun vakbondscontributie via het loon betalen. Deze betaling kan geschieden in dagen en in loon. In het geval van loon dient deze betaling ineens het volledige jaarbedrag te zijn.

2. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd volgens de AWWN-bijdrageregeling.

Artikel 19 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2013 en eindigt per 31 maart 2016 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

CNC Grondstoffen B.V.

FNV Bondgenoten te Utrecht

BIJLAGE I FUNCTIE-INDELINGSLIJST

Loongroep I: 0 t/m 39 punt - ORBA

Medewerker huishoudelijke dienst B
Schoonmaker vrachtwagens

Loongroep II: 40 t/m 59 - punt ORBA

Medewerker huishoudelijke dienst A

Loongroep III: 60 t/m 79 - punt ORBA

Operator
Hulpmonteur
Volzetter
Laadschopmachinist
Magazijnmedewerker
Ondersteunend administratief medewerker
Productiemedewerker mengfabriek A

Loongroep IV: 80 t/m 99 - punt ORBA

Chauffeur vervoer dekaarde
Chauffeur aanvoer paardenmest (zonder kraan)
Chauffeur containerwagen
Productiemedewerker mengfabriek B
Automonteur rollend materieel
Procesoperator
Chauffeur compost zonder vulmachine
Chauffeur aanvoer paardenmest (met kraan)
Laadmeester dekaarde
Telefoniste/receptioniste
Laborant
Administratief medewerker verkoop binnendienst
Monteur werktuigbouw

Loongroep V: 100 t/m 119 - punt ORBA

Administratief medewerker
Allround monteur werktuigbouw
Allround procesoperator

Assistent dagplanner
Elektromonteur
Laborant +
Medewerkster secretariaat
Magazijnbeheerder
Terreinshovelmachinist
R&O-medewerker

Loongroep VI: 120 t/m 139 - punt ORBA

Allround automonteur rollend materieel
Voorman operator
Allround elektromonteur
Allround monteur +
Meewerkend voorman
Medewerker bedrijfsbureau
Planner Quality Products
GVA-machinist

Loongroep VII: 140 t/m 159 - punt ORBA

Allround administratief medewerker
Besturingstechnicus/allround elektromonteur
Dagplanner
Medewerker verkoopbinnendienst
Ploegchef/-operator (PCO)
4-weken planner
Applicatiebeheerder/programmeur

Loongroep VIII: 160 t/m 179 - punt ORBA

Coördinator GVA/paardenmest
Kwaliteitscoördinator
Managementassistente
Salarisadministrateur
Vervoerscoördinator
Werkvoorbereider

Loongroep IX: 180 t/m 209 - punt ORBA

Engineer E&W
Hoofd verkoopbinnendienst
Arbo & Milieucoördinator
Systeem-/netwerkbeheerder
Vervoerscoördinator/assistent hoofd logistiek
Coördinator Quality Products
Proces- /productcoördinator
Personeelsfunctionaris

De functiebenamingen kunnen gedurende de looptijd van de cao wijzigen.

BIJLAGE II LOONSCHALEN

Loonschalen per 1 januari 2014

Per 4 weken

Jeugdigen

Verhoging + 3 %

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
17	1156								
18	1347	1485							
19	1542	1648	1769						
20	1732	1807	1895	1956					
21	1925	1965	2021	2030	2101				
22				2097	2148	2196			
23					2196	2256	2339		
24						2321	2406	2517	
25							2473	2586	2722
26								2656	2804
27									2882

Loonschalen per 1 januari 2014

Per 4 weken

Volwassenen

Verhoging + 3 %

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1925	1965	2021	2097	2196	2321	2473	2656	2882
1	1957	2004	2063	2139	2245	2377	2540	2730	2967
2	1994	2047	2105	2185	2294	2433	2608	2806	3056
3	2030	2088	2148	2226	2339	2491	2676	2884	3140
4	2063	2131	2193	2269	2391	2550	2742	2957	3229
5		2171	2237	2311	2433	2608	2809	3033	3319
6			2276	2356	2483	2667	2876	3109	3405
7						2720	2942	3180	3490
8								3259	3579
9									3664

Loonschalen per 1 januari 2015**Per 4 weken****Jeugdigen****Verhoging + 2 %**

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
17	1179								
18	1374	1515							
19	1573	1681	1804						
20	1767	1843	1933	1995					
21	1964	2004	2061	2071	2143				
22				2139	2191	2240			
23					2240	2301	2386		
24						2367	2454	2567	
25							2522	2638	2776
26								2709	2860
27									2940

Loonschalen per 1 januari 2015**Per 4 weken****Volwassenen****Verhoging + 2 %**

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1964	2004	2061	2139	2240	2367	2522	2709	2940
1	1996	2044	2104	2182	2290	2425	2591	2785	3026
2	2034	2088	2147	2229	2340	2482	2660	2862	3117
3	2071	2130	2191	2271	2386	2541	2730	2942	3203
4	2104	2174	2237	2314	2439	2601	2797	3016	3294
5		2214	2282	2357	2482	2660	2865	3094	3385
6			2322	2403	2533	2720	2934	3171	3473
7						2774	3001	3244	3560
8								3324	3651
9									3737

Loonschalen per 1 januari 2016

Per 4 weken

Jeugdigen

Verhoging + 1 %

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
17	1191								
18	1388	1530							
19	1589	1698	1822						
20	1785	1861	1952	2015					
21	1984	2024	2082	2092	2164				
22				2160	2213	2262			
23					2262	2324	2410		
24						2391	2479	2593	
25							2547	2664	2804
26								2736	2889
27									2969

Loonschalen per 1 januari 2016

Per 4 weken

Volwassenen

Verhoging + 1 %

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1984	2024	2082	2160	2262	2391	2547	2736	2969
1	2016	2064	2125	2204	2313	2449	2617	2813	3056
2	2054	2109	2168	2251	2363	2507	2687	2891	3148
3	2092	2151	2213	2294	2410	2566	2757	2971	3235
4	2125	2196	2259	2337	2463	2627	2825	3046	3327
5		2236	2305	2381	2507	2687	2894	3125	3419
6			2345	2427	2558	2747	2963	3203	3508
7						2802	3031	3276	3596
8								3357	3688
9									3774

BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de afdeling personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.

De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund.

De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming. De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE IV ROOSTERTOESLAGEN

Onderstaande roostertoeslagmatrix geeft de toeslagpercentages weer voor ieder uur in de week. Deze roostertoeslagmatrix wordt gebruikt voor de berekening van de roosterdienst toeslag.

Tijdzones		Toeslagpercentages over basisuurloon							
van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	
0:00	0:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
0:30	1:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
1:00	1:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
1:30	2:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
2:00	2:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
2:30	3:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
3:00	3:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
3:30	4:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
4:00	4:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
4:30	5:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
5:00	5:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
5:30	6:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
6:00	6:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
6:30	7:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%	
7:00	7:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
7:30	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
8:00	8:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
8:30	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
9:00	9:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
9:30	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
10:00	10:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
10:30	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
11:00	11:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
11:30	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
12:00	12:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
12:30	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
13:00	13:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
13:30	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
14:00	14:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
14:30	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
15:00	15:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
15:30	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
16:00	16:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
16:30	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
17:00	17:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
17:30	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	
18:00	18:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
18:30	19:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
19:00	19:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
19:30	20:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
20:00	20:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
20:30	21:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
21:00	21:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
21:30	22:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
22:00	22:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
22:30	23:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
23:00	23:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	
23:30	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%	

Arbeidsduur en Dienstrooster cao 2011-2013

Bij de totstandkoming van de cao ingaande 1 april 2013 is afgesproken dat de bestaande ploegendiensttoeslagen gehandhaafd worden totdat de roosters wijzigen. Daarom staan de afspraken uit de oude cao hieronder weergegeven.

1. Een 2-ploegenrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is. Voor het werken in een 2-ploegenrooster geldt een toeslag van 14%.
2. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week. De nachtdienst van vrijdag op zaterdag is ingeroosterd als ATV. Het rooster ziet er als volgt uit:

	maandag	di/wo/do	vrijdag
vroeg	05.00-14.00 u.	06.50-15.00 u.	06.50-15.00 u.
laat	13.50-23.00 u.	14.50-23.00 u.	14.50-23.00 u.
nacht	22.50-07.00 u.	22.50-07.00 u.	ATV

Afspraken m.b.t. tot 3-ploegendienst en vervanging zijn als volgt:

3-ploegendienst

- a) Tien minuten voor aanvang van de dienst dient de medewerker op de werkvloer aanwezig te zijn in verband met de overdracht van de werkzaamheden.
- b) Er zal per dienst een doorbetaalde pauze van 30 minuten gelden, hetgeen vliegend zal worden genoten. Dit betekent dat de pauzetijden afhankelijk zijn van het productieproces. Er zal worden gestreefd naar gezamenlijke pauzes.
- c) Feestdagen zullen zoveel mogelijk worden vrij geroosterd. Indien toch werkzaamheden verricht worden, geldt een vergoeding conform artikel 15 van de CAO.
- d) Voor het werken in een 3-ploegendienst geldt een toeslag van 19%.
- e) ATV wordt structureel ingeroosterd in de laatste nachtdienst.
- f) Medewerkers in de late dienst, werken in de vroege dienst, indien zij die avond een opleiding volgen, waarbij twee uur studieverlof wordt toegekend.

Vervanging 3-ploegendienst

1. Medewerkers uit de dagdienst vervangen in de ploegendienst, waarbij men vanuit de dagdienst aansluitend in de late of nachtdienst kan invallen.
2. Uren buiten de dagdienst worden vergoed conform de cao.
3. Verlof wordt minimaal 1 week vooraf aangevraagd.

3. Medewerkers van het dekaardebedrijf werkzaam in het hierna volgende rooster, krijgen een vaste roostertoeslag van 11%. Als uitzondering op alle andere roosters binnen deze afdeling zal over dit rooster pensioen worden opgebouwd.

Het betreffende rooster:

	<u>vroeg</u>	<u>laat</u>
maandag t/m vrijdag	05.00-13.30 uur	11.30-20.00 uur

Verschoven dienst

Verschoven uren regeling vervalt met ingang van 1 januari 2015. Aan de hand van de roostermatrix wordt berekend wat de roostertoeslag is. Deze toeslag is pensioengevend. Worden de verschoven uren niet in een roosterdienst vertaald, dan wordt de roostermatrix gebruikt voor de bepaling van de vergoeding voor het werken op onaangename uren

Indien werknemer als gevolg hiervan een lager periode inkomen krijgt, wordt het verschil gecompenseerd middels een compensatietoeslag, die niet pensioengevend is en niet meetelt voor de berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De toeslag wordt niet afgebouwd en de algemene cao verhogingen worden op deze toeslag toegepast. Voor de berekening van de vaste toeslag is 2014 uitgangspunt.

BIJLAGE V OVERGANGSRECHT OUDEREN BELEID

Voor deze overgangsregelingen is de leeftijd op 1 januari 2015 bepalend.

1. Overgangsrecht ouderenbeleid dagdienstmedewerkers

Dagdienst medewerkers						
Leeftijd	55+regeling	Leeft.dgn	opmerking	Nieuwe regeling		5 jaar voor AOW
				17 jaar voor AOW	12 jaar voor AOW	6 jaar voor AOW
64 en ouder	NVT	12	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	104 uur verlof per kwartaal
63	NVT	11	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	52 uur verlof per kwartaal
62	NVT	10	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
61	NVT	9	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
60	NVT	8	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
59	NVT	7	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
58	NVT	6	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
57	NVT	5	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren

						leeftijdsdagen
56	NVT	4	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
55	NVT	3	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
50-54	NVT	2	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	+ 1 dag	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
45-49	NVT	1	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	+ 2 dagen	80% werken; 90% loon 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen

2. Overgangsrecht medewerkers in ploegdienst (in 2014).

Medewerkers in ploegdienst				
Leeftijd	Afbouw 55+	Lft. dagen	Opmerkingen	Nieuwe regeling
58 en ouder	4x1+3x2	6	Geen verdere opbouw	NVT
57	5x1+2x2	5	Geen verdere opbouw	NVT
56	5x1+2x2	4	Geen verdere opbouw	NVT
55	5x1+2x2	3	Geen verdere opbouw	NVT
54	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw 80%/60% werken; 95% loon;100% pens.opb	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
53	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw 80%/60% werken; 95% loon;100% pens.opb.	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
52	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80% werken, 95% loon; 100% pens.opb	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
51	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken, 95% loon; 100% pens.opb	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname

50	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken, 90% loon; 100% pens.opb	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
49	7x1	1	Geen verdere opbouw; 80% werken, 90% loon; 100% pens.opb	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
48	7x1	1	80% werken:90% loon 100%pens.opb.: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
47	7x1	1	80% werken:90% loon 100%pens.opb.: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
46	7x1	1	80% werken:90% loon 100%pens.opb.: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
45	7x1	1	80% werken:90% loon 100%pens.opb.: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname

BIJLAGE VI CHAUFFEURSREGLEMENT CNC

In aanvulling op de CAO bepalingen gelden voor de vrachtautochauffeurs van CNC de onderstaande regelingen c.q. nadere toevoegingen.

1. Werkzaamheden in de functie

Tot de werkzaamheden van de chauffeur behoren naast de rijtijden ook

- laden en lossen
- bediening van kranen en vulmachines
- wachttijden
- onderhoud
- eventuele assistentie in de garage
- overige functioneel gebonden werkzaamheden

3. Overwerk

Overuren zijn de uren waarmede in dagdienst de diensttijd van 8 uur per dag c.q. 40 uur per week wordt overschreden.

Voor de 2-ploegendienst geldt als overwerk de uren waarmee de diensttijd van 160 uur per 4 weken wordt overschreden.

Overwerk wordt als volgt afgerond:

0 - 15 min.:	geen vergoeding
15 - 30 min.:	½ uur vergoeding
30 - 45 min.:	¾ uur vergoeding
45 - 60 min.:	1 uur vergoeding

De eerste 10 overuren per week worden altijd uitbetaald. Daarna geldt de tijd-voor-tijd regeling, dit wil zeggen: op zijn verzoek kan een chauffeur de uren laten compenseren in vrije tijd met een maximum van 50 uur, terwijl de overwerktoeslag wordt uitbetaald.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, kan het verrichten van overwerk verplicht worden.

6. Pauze

Voor elke dienst (ochtend, middag, dag) wordt op de diensttijd 1 uur in mindering gebracht voor pauze/rusttijd.

Diensttijd (uren) minus 1 uur pauze = betaaluren.

7. Verblijfskosten

Noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf (ter beoordeling van de werkgever en tegen overlegging van bescheiden) worden aan de chauffeurs vergoed. Voor het verstrekken van een warme maaltijd geldt de regeling zoals gesteld is binnen CNC.

8. Boetes

Opgelegde verkeersboetes, door toedoen of eigen schuld van de chauffeur, worden door de werkgever niet vergoed.

BIJLAGE VII SCHOLING

Artikel 1 Scholing

Scholing is in het gezamenlijk belang van de werkgever en werknemer. Voor de werkgever om adequaat opgeleid personeel te behouden, voor de werknemer om zich te ontplooien, mee te gaan in de ontwikkelingen van de organisatie en zijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Hiertoe zal de werkgever jaarlijks een opleidingsplan aan de ondernemingsraad overleggen welk samengesteld wordt uit enerzijds de wensen en behoefte van de werkgever, anderzijds de individuele behoefte van de werknemer. Dit laatste komt naar voren door middel van functioneringsgesprekken waarbij scholing een apart onderwerp van gesprek is.

Uitgangspunten:

- Indien de scholing voortvloeit uit de verplichtingen voor de werkgever waarbij de werknemer geschoold wordt om in zijn huidige functie te kunnen blijven functioneren, zijn kosten en tijd voor rekening van werkgever.
- Waar gezamenlijk belang aan de orde is, zijn de kosten van de scholing voor rekening van de werkgever en is de benodigde tijd voor rekening van werknemer tot een maximum van 5 dagen per jaar.

Artikel 2 Regeling kostenvergoeding voor individuele studies

1. Algemeen

- Voor de studiekostenregeling komen in aanmerking de medewerk(st)ers met een vaste aanstelling.
- De opleiding moet in het belang zijn van het bedrijf, voor de huidige of eventuele toekomstige functie van de medewerk(st)er.
- Zowel de opleiding als de cursus zelf, de gekozen onderwijsinstelling, moeten aanvaardbaar worden geacht voor het bereiken van het opleidingsdoel. De aanvrager moet redelijkerwijs in staat worden geacht de studie te volgen.
- Studievergoedingsaanvragen dienen, voorzien van het advies van het hoofd van de afdeling, te worden gericht aan de afdeling personeel en organisatie. De medewerk(st)er krijgt, indien de studie past binnen de richtlijnen, een schriftelijke bevestiging van de vergoedingsregeling.
- De medewerk(st)er is verplicht desgevraagd inlichtingen over de resultaten van zijn/haar studie te verstrekken.

2. De vergoeding

Vergoeding vindt plaats van:

- reiskosten op basis van € 0,19 per km (de variabele autokosten): 100%
- studiekosten (leermiddelen, boeken e.d.): 100%

- school- en cursusgelden: 100%
- examen- en tentamenkosten (maximaal 2 keer): 100%

3. Uitbetaling

- De betaalde studiekosten in een schooljaar kunnen na afloop van het schooljaar worden gedeclareerd. Bij duurdere studies kan in overleg bij voorschot per kwartaal worden gedeclareerd.
- De declaraties (met relevante bewijsstukken) worden ingediend bij het hoofd personeel en organisatie die voor opdracht tot uitbetaling zorgdraagt.

4. Terugvordering

- Maximaal 100% van de verstrekte vergoeding voor de studiekosten (exclusief reiskosten) kan worden teruggevorderd:
- als de studie zonder acceptabele reden onderbroken of beëindigd wordt, of wanneer de studieresultaten niet bevredigend zijn;
- als de dienstbetrekking tijdens de studie of binnen 1 jaar na voltooiing van deze studie, anders dan van de zijde van de CNC, wordt verbroken.

Na één jaar kan nog 2/3 van de verstrekte vergoeding voor studiekosten (exclusief reiskosten) worden teruggevorderd. Na twee jaar bedraagt dit nog 1/3 van de verstrekte vergoeding. Na drie jaar vindt geen terugvordering meer plaats.

Bij duurdere studies, dit ter beoordeling van de CNC, kan de termijn waarbinnen men bij vertrek moet terugbetalen, verlengd worden.

5. Verzuim

Voor alleen het afleggen van examens van studies, waarvoor een tegemoetkoming is verleend, wordt in het algemeen voor het noodzakelijk verzuim bijzonder verlof toegekend.

BIJLAGE VIII ZORGVERZEKERING

Bij de invoering van de zorgverzekering in 2006 kennen we twee categorieën van werknemers:
Werknemers, die voorheen particulier waren verzekerd;
Werknemers, die voorheen ziekenfonds waren verzekerd.

Particulieren 2005

Uitgangspunt was de situatie per 31-12-2005.

De verzekering werd door CNC betaald (basisverzekering 3e klasse plus basis aanvullend verzekering plus de collectiviteitsmodule).

Een eventuele duurdere aanvullende verzekering diende door de werknemer zelf te worden betaald. Aan de hand van onderstaand voorbeeld wordt de berekeningsmethodiek uitgelegd.

De werknemer heeft een verzekering van € 3750,12 per jaar.

Kosten voor de werknemer 42% van € 3750,12 = € 1575,05.

Voor 2006 bedragen de kosten van deze werknemer, op basis van de situatie per 31-12-2005: 42% belasting van de vergoeding door de werkgever (ZVW max. € 1950,--) € 819,--.

Afhankelijk van de gezinssituatie per 31-12-2005 de kosten van de zorgverzekering voor 2006. In dit voorbeeld een volwassene. Ook hier wordt weer de basisverzekering plus de basis aanvullende verzekering plus de collectiviteitsmodule vergoed. Totaal € 1060,92.

De kosten voor deze werknemer in 2006 bedragen dus € 1879,92 (€ 819,-- plus € 1060,92)

T.o.v. 2005 namen de kosten voor deze werknemer dus netto € 304,90 per jaar toe.

Dit bedrag is omgerekend naar een bruto bedrag ($€ 304,90 / 0,58 = € 524,64$).

Aan deze werknemer wordt elke 4 weken een bedrag van bruto € 40,36 vergoed.

Ziektenfondsverzekerde in 2005

De ziekenfondsverzekerde betaalde in 2005 een nominale premie aan de zorgverzekeraar en op zijn salaris werd een procentuele premie (ZFW) ingehouden plus de belasting over het werkgeversgedeelte van de ZFW.

De werknemer betaalde aan ZFW-premie plus belasting + € 1275,-- en aan nominale premie + € 500,-- (geschat).

In 2006 betaalt hij hetzelfde bedrag als de voorheen particulier verzekerde werknemer.

Daar waar de werknemer een niet-werkende partner heeft en/of studerende kinderen boven de 18 jaar, zal een aanzienlijke lastenverzwaring optreden t.o.v. 2005 omdat voorheen alleen de nominale premie betaald diende te worden en nu het volledige bedrag voor de zorgverzekering. Voor deze situaties heeft CNC een compensatieregeling opgezet.

Uitgangspunt is de huidige polisadministratie en er is een viertal punten geformuleerd om voor een bijdrage in aanmerking te komen:

partner zonder inkomen

studerende kinderen tussen de leeftijd van 18 en 25 jaar zonder inkomen

kinderen die ouder worden dan 17 jaar en voldoen aan punt 2

partners die zonder inkomen komen gedurende de nieuwe verzekeringsvorm.

De compensatieregeling is opnieuw afgesproken voor de looptijd van deze CAO met dien verstande dat ook parttimers betrokken worden bij de compensatie.

BIJLAGE IX PENSIOEN

Pensioenregeling tot en met 31/12/2013

Middellood pensioen met een opbouw van 2,25% en pensioenleeftijd 65 jaar. Nabestaande Pensioen is op opbouwbasis. De Witteveenfranchise wordt gehanteerd en er is een voorportaalverzekering en Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de nominale aanspraak wordt voor 100% gegarandeerd. Reeds opgebouwd pensioen tot 1/1/2014 blijft op 65 jaar staan met 100 % nominale garantie

Pensioenregeling vanaf 1/1/2014

Een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw

1. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014.
 - A. Een middelloodregeling
 - B. Een opbouw van 2%
 - C. Franchise op basis van het Witteveenkader
 - D. Opbouw van het nabestaandenpensioen
 - E. Het hanteren van een vast percentage van het pensioengevend salaris om financiële verrassingen uit te sluiten. Het percentage is gebaseerd op de af gedragen pensioenpremies van 2012 en bedraagt 21,85% van het pensioengevend salaris.
 - F. De indexatiereserve van Interpolis(ongeveer 1,5%) eenmalig laten uitkeren aan de actieve deelnemers en slapers van de rechten in het "oude solidair fonds".
 - G. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris te gebruiken enkel voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
 - H. Indien wet en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

De historische bedragen voor pensioenlast als % van pensioengevend salaris:

2010	21,25%
2011	20,91%
2012	21,85%
2013	23,86%
gemiddeld	21,97%

Hierbij geldt een 2,0% opbouw en is er sprake van 2,4% indexatie (indexatie in totaal over 5 jaar)

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en zal aan een voorstel worden gedaan m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten.

Het betreft een contractduur van 5 jaar waarna in overeenstemming met de Vakbond opnieuw een keuze wordt gemaakt.

De werkgever zal de komende 5 jaar jaarlijks een extra dotatie van €67.000,- in het indexatiedepot stoppen.

Het bedrag dat nu aan de VPL regeling wordt betaald en op enig moment vrijvalt zal gedurende en na de looptijd van dit contract ten gunste komen van het indexatiedepot.

Pensioenregeling vanaf 1/1/2015

De pensioenregeling ingaande 2015 kent een fiscaal maximaal opbouwpercentage van 1,875% en de fiscaal minimale franchise per 1-1-2015 van € 12.552,-

1. Het blijft een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw : middelloonregeling
2. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014

Opbouw van het nabestaandenpensioen

3. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris te gebruiken enkel voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
4. Indien wet en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en zal aan een voorstel worden gedaan m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten.

Kern is t.o.v. van de afspraken gemaakt in 2014 is alleen opbouw veranderd naar 1,875% per 1.1.2015 en franchise naar fiscale maximum

Hiermee is een fiscaal maximale regeling overeengekomen.

De totale bijdrage blijft 21,85%. De voor de pensioenopbouw niet benodigde premie wordt aangewend voor indexatie.

Wijzigingen in de pensioenregelingen komen in overleg tussen partijen tot stand.

BIJLAGE X PROTOCOLTEKSTEN BEHORENDE BIJ DE CAO INGAANDE 1 APRIL 2013

1. Overleg met Vakbond

Tijdens periodiek overleg, elke drie maanden, zullen de navolgende onderwerpen worden besproken:

- Evaluatie van de veranderingen in de cao;
- Pensioen;
- Protocolafspraken;
- Inzet mantelzorg;
- ziekteverzuim.

2. Wajong

Werkgever zal zich inspannen om de plaatsing van 2 Wajongers mogelijk te maken.

3. Winstafhankelijke uitkering

Partijen gaan in overleg bekijken of een winstafhankelijke uitkering tot de mogelijkheden behoort.

4. Extra trede

Partijen gaan in overleg bekijken of loonschalen 1 trede kunnen worden verlengd waarbij een afgeronde opleiding een eis is om die extra trede toegewezen te krijgen.

5. Hardheidsclausule

Voor werknemers die onevenredig worden getroffen door de wijzigingen in de cao (de schrijnende gevallen), geldt een hardheidsclausule. Deze werknemer kan een beroep doen op deze hardheidsclausule door zich te melden bij de afdeling P&O, de leidinggevende of de vakbond.

6. WW reparatie

Partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na het SER-advies "Rol sociale Partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, elkaar overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

afbouw	
Afbouw.....	5, 7
AOW	4, 5, 7, 8
Arbeidsduur	
arbeidsduur.....	3, 4, 15
Arbeidsduur en werktijden	3
arbeidsduurverkorting	6
arbeidsongeschiktheid	6, 9
arbeidsovereenkomst	
Arbeidsovereenkomst.....	1, 4, 9
ATV	3, 6, 15, 16
AWVN	4, 9
begrafenis	6
Belonen	3
BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING.	14
CHAUFFEURSREGLEMENT	19
compensatieregeling.....	21
<i>Consignatie</i>	
consignatie	8
crematie	6
<u>deeltijdwerknemer</u>	
deeltijdwerknemer	5, 6
Definities	3
dekaardebedrijf.....	16
Demotie	7
DIENSTVERBAND	
dienstverband.....	4
Duurzame inzetbaarheid.....	3, 8
eindejaarsuitkering	
Eindejaarsuitkering	7, 8, 16
examen- en tentamenkosten.....	20
feestdagen	
Feestdagen.....	6, 7, 8
flexibele arbeidstijden	5
<u>Flexibele werktijden</u>	
flexibele werktijden	5
FUNCTIE-INDELINGSLIJST	10
<u>Functiejaren</u>	7
hardheidsclausule	23
huwelijk.....	6
Interpolis	22
Kaderdelegatie	
kaderdelegatie	4
korter werken	4, 8
<i>Korter werken</i>	8

kraamverlof.....	6
loondoorbetaling	9
LOONSCHALEN.....	12
<i>Mantelzorg</i>	9
nabestaandenpensioen	22
onaangename uren.....	7, 16
ondertrouw	6
<u>ontslag</u>	
ontslag	6
ouderschapsverlof	6
Overgangsrecht ouderenbeleid	17
overwerk	
Overwerk	5, 7, 8, 9, 19
pensioen	7, 9, 16
Pensioen	7, 22, 23
pensioenopbouw	6, 8
Periode inkomen.....	3
Periodesalaris.....	3
periodesalaris	3
persoonlijke toeslag.....	3, 7
Persoonlijke toeslag.....	7
procesaangepassing	4
Promotie	7
PROTOCOLTEKSTEN	23
Reiskosten.....	8
<u>rooster</u>	
rooster	3, 4, 5, 8, 15, 16
Roosterdienst	
roosterdienst	3
roostermatrix	
Roostermatrix	3, 5, 7, 16
roosterteam	
Roosterteam	4
roostertoeslag.....	3, 5, 6, 7, 16
Roostertoeslag	5
roostertoeslag.....	3
Roostertoeslagen	15
roosterwijziging	
Roosterwijziging	4
Salarisindeling	7
schaalsalaris	3, 7
Scholing.....	20
<i>Senioren</i>	8
<i>Slaapuren</i>	8
stagiaire	

Stagiaire	3
studiekostenregeling.....	20
<i>Uitkering bij overlijden</i>	8
UWV	9
Vakantie	3
vakantie uren	3, 6
vakantiegeld	
Vakantiegeld	6, 7
vakantiekracht	
Vakantiekracht	3
vakantietoeslag	6, 8, 16
Vakbondscontributie.....	9
<u>Vakbondswerk</u>	
vakbondswerk.....	4
vakvereniging	

Vakvereniging	4, 14
Vergoedingen.....	3
verkeersboetes	19
verlof	3, 6, 7, 20
Verlof	3
<u>Vervanging</u>	5, 16
<i>vuil en onaangenaam werk</i>	8
weekendkracht	
Weekendkracht	3
werkgeversbijdrage	9
werktijden	5
WGA	9
ziekte.....	7
zorgverzekering.....	21