

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**voor
Norit Nederland B.V.**

Looptijd: 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2026

INHOUDSOPGAVE

DEEL I	ALGEMENE BEPALINGEN	3
ARTIKEL 1	Betrokken partijen en looptijd cao	3
ARTIKEL 2	Definities	3
ARTIKEL 3	Werkings sfeer	3
ARTIKEL 4	Algemene verplichtingen van partijen	3
ARTIKEL 5	Verplichtingen van de werknemer	5
ARTIKEL 6	Tussentijdse wijziging van de overeenkomst	5
DEEL II	HET VERRICHTEN VAN ARBEID	6
ARTIKEL 7	Vacatures, aanstelling van personeel en aard van de arbeidsovereenkomst	6
ARTIKEL 8	Arbeidsduur en rusttijd	7
ARTIKEL 9	Arbeidsduurverkorting (ADV)	8
ARTIKEL 10	Het verrichten van overwerk	9
ARTIKEL 11	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10
DEEL III	SALARIËRING	11
ARTIKEL 12	Indeling van functies in functiegroepen met bijbehorende salarisschalen	11
ARTIKEL 13	Algemene en individuele toepassing en aanpassing van de salarisschalen	12
ARTIKEL 14	Ploegentoeslagen	13
ARTIKEL 15	Overwerkvergoeding	15
ARTIKEL 16	Bijzondere vergoedingen	15
ARTIKEL 17	Betaling salarissen	15
ARTIKEL 18	Bijzondere uitkeringen	16
DEEL IV	WEEKEND, FEESTDAGEN, VRIJE DAGEN, VAKANTIE EN VERLOF	18
ARTIKEL 19	Werken op zon- en feestdagen	18
ARTIKEL 20	Vakantie	18
ARTIKEL 21	Vakantietoeslag	20
ARTIKEL 22	Verzuim met behoud van salaris	21
ARTIKEL 23	Regeling extra verlof oudere werknemers	22
DEEL V	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	25
ARTIKEL 24	Sociaal beleid	25
ARTIKEL 25	Kwaliteit en veiligheid van de arbeidsplaats	25
ARTIKEL 26	Regelingen m.b.t. diverse arbeidsomstandigheden	26
DEEL VI	DIVERSE REGELINGEN	27
ARTIKEL 27	Partiële leerplicht, vorming en vakopleiding	27
ARTIKEL 28	Pensioenregeling	28
ARTIKEL 29	Vakbondsfaciliteiten	28
Artikel 30	Verzekering 3e WW-jaar	29
BIJLAGE I	Functionelijst naar groepen, ingedeeld naar vestiging	30
BIJLAGE II	Schaalsalarissen per 1 maart 2024 en per 1 maart 2025	33
BIJLAGE III	Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)	34
BIJLAGE IV	Protocol-afspraken cao 2024 -2026	35
BIJLAGE V	Klachtregeling	36

DEEL I ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 Betrokken partijen en looptijd cao

Tussen de ondergetekenden:

Norit Nederland B.V. te Amersfoort

als partij ter ene zijde en

FNV te Utrecht;

als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voor de periode van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2026.

Deze overeenkomst eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

ARTIKEL 2 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | |
|-------------------|---|---|
| 1. werkgever | : | partij ter ene zijde; |
| 2. vakvereniging | : | de partij ter andere zijde; |
| 3. werknemer | : | iedere werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en een functie vervult die is ingeschaald in de schaalsalarisgroepen I t/m X; |
| 4. onderneming | : | Norit Nederland B.V. met vestigingen in Amersfoort, Zaandam en Klazienaveen |
| 5. maand | : | een kalendermaand; |
| 6. schaalsalaris | : | het salaris als geregeld in bijlage II; |
| 7. roosterinkomen | : | het schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 14, eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 12 lid 2c, 3 en art. 13 lid 7 en eventuele consignatietoeslag, als bedoeld in artikel 16 lid 1a. |

ARTIKEL 3 Werkingssfeer

Het in deze overeenkomst bepaalde geldt voor alle werknemers in fulltime en parttime dienst van werkgever, waarvan de functie is ingeschaald in de salarisgroepen I t/m X, alsmede voor die werknemers die in dienst zijn om een dergelijke functie voor een gedeelte der normale arbeidstijd of tijdelijk te vervullen (hierbij wordt met name gedacht aan stagiaires en vakantiewerkers), tenzij voor deze laatste groepen in hun individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.

Voor parttime werknemers gelden bepaalde artikelen of delen van artikelen naar rato van het door hen persoonlijk gemiddelde aantal gewerkte uren, indien dit uit de inhoud en/of strekking van de artikelen of delen van artikelen voortvloeit.

ARTIKEL 4 Algemene verplichtingen van partijen

1. De werkgever verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting, ten doel hebbende inbreuk te maken op of veranderingen aan te brengen in het in deze overeenkomst bepaalde, op leden van de vakvereniging toe te passen noch toepassing ervan te bevorderen.
2. Indien werkgever voornemens is om op grond van bedrijfseconomische redenen een collectief ontslag (in de zin van artikel 3 Wet Melding Collectief Ontslag) door te voeren zal hij tijdig overleg plegen met de vakvereniging over de redenen die ten grondslag liggen aan dit voornemen. Dit overleg zal mede gericht zijn op de vraag of en zo ja op welke wijze het aantal gedwongen ontslagen kan worden beperkt of voorkomen. Daarnaast zullen partijen overleg voeren over een Sociaal Plan teneinde daarin vast te leggen op welke wijze partijen wensen om te gaan met de gevolgen die voortvloeien uit het voornemen van de werkgever.

Als de werkgever voornemens is te fuseren of om zijn bedrijf of een deel ervan over te dragen (in de zin van artikel 7:662 e.v. BW) zal hij de vakverenigingen informeren en het overleg starten over een plan teneinde daarin vast te leggen op welke wijze partijen wensen om te gaan met de gevolgen van de fusie of het overdragen van een deel van de onderneming.

Wanneer de werkgever wil overgaan tot gedwongen ontslagen (niet zijnde een collectief ontslag in de zin van artikel 3 wet Melding collectief ontslag) zal hij de vakverenigingen daarvan in kennis stellen. Wanneer vakvereniging aangeven overleg te willen voeren over het voornemen van de werkgever dan zal de werkgever hier gehoor aan geven in die zin dat een informatie sessie belegd zal worden waarin werkgever en de vakverenigingen hun standpunten uit kunnen wisselen.

3. De werkgever zal, als overwogen wordt een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, waarbij de werkgelegenheid direct in het geding is, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.
4. De vakverenigingen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking, ten doel hebbende inbreuk te maken op of verandering aan te brengen in het in deze overeenkomst bepaalde, tegenover de werkgever toe te passen noch toepassing ervan te bevorderen.
5. De vakverenigingen verbinden zich hun krachtdadige medewerking te verlenen aan de werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, wanneer in het bedrijf werkzame werknemers het werk onrechtmatig of in strijd met de woorden en/of bedoelingen der overeenkomst verlaten of de normale gang van zaken belemmeren.
6. De werkgever zal geen goedkeuringen verlenen aan wijziging van de in de onderneming geldende pensioenreglementen dan in overleg met de vakverenigingen, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle partijen gerespecteerd worden.
7. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW enerzijds en de FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.
8. De werkgever verklaart zich bereid tenminste eenmaal per jaar de vakverenigingen informatie te verschaffen over de algemene gang van zaken, waaronder technologische ontwikkelingen, onder voorwaarde dat deze informatie strikt discreet wordt behandeld en het verschaffen ervan past binnen de goede verhoudingen met de ondernemingsraad. Bij deze gelegenheid zal tevens informatie worden verschaft over het door de werkgever gevoerde Arbobeleid. Bij het verschaffen van deze informatie zullen van vakverenigingszijde uitsluitend bezoldigde bestuurders aanwezig zijn.
9. Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen van mannen en vrouwen, van arbeidsgehandicapten en etnische minderheden in het arbeidsproces te bevorderen. In de gesprekken tussen cao-partijen zal periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
10. De huidige aanpak met betrekking tot de bestrijding van het ziekteverzuim zal in overleg met Arbodienst worden voortgezet. Concrete voorstellen om de arbeidsomstandigheden preventief aan te passen worden besproken met de ondernemingsraden en VGW-commissies. Over de resultaten van het verzuimbeleid zal regelmatig overleg met de ondernemingsraden en VGW-commissies plaatsvinden. In het periodiek overleg zullen de vakverenigingen hierover worden geïnformeerd.
11. Werkgever stelt voor de looptijd van deze cao gemiddeld € 680,-- per werknemer beschikbaar voor scholing. HR in de verschillende vestigingen zal een plan van aanpak maken waarbij in Q1 van het fiscale jaar een duidelijk opleidingsplan beschikbaar is. Eventuele niet gehonoreerde aanvragen worden gemonitord.
12. Werkgever zal medewerking verlenen de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

ARTIKEL 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen arbeid naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten volgens aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door of namens de werkgever en op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen. Bij herhaalde overtreding van de desbetreffende bepalingen kan ontslag volgen. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst of in het reglement variabele werktijden aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst in acht neemt.
2. Werknemers in ploegdienst zijn verplicht bij het niet opkomen van aflossers hiervan direct kennis te geven aan de dienstdoende leiding, die tot taak heeft zo spoedig mogelijk een plaatsvervanger aan te wijzen. De werknemers mogen hun werk niet verlaten voordat de aflossing is geregeld.
3. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals bijvoorbeeld omtrent de productiewijze, ovens, machinerieën, grondstoffen, uitvindingen, tekeningen, leveranciers, afnemers, enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

ARTIKEL 6 Tussentijdse wijziging van de overeenkomst

1. In geval van buitengewone wijzigingen op sociaaleconomisch gebied in Nederland, kan op verzoek van een der partijen tussentijdse herziening van de salarisregeling aan de orde worden gesteld.
2. Partijen zullen bij een verzoek om tussentijdse wijzigingen als genoemd in lid 1 alles in het werk stellen om binnen twee maanden tot overeenstemming te komen. Bij gebreke van overeenstemming zullen partijen zich neerleggen bij een binnen een maand nadien uit te brengen bindend advies door drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever, één door de vakverenigingen en een derde door deze twee personen tezamen.

DEEL II HET VERRICHTEN VAN ARBEID

ARTIKEL 7 Vacatures, aanstelling van personeel en aard van de arbeidsovereenkomst

1. a. De werkgever zal, rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in de onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zullen alle extern te vervullen (volledige en in deeltijd) vacatures gemeld worden aan het desbetreffende Werkgevers Servicepunt van UWV c.q. afgemeld worden.
- c. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal er daar waar mogelijk aandacht geschonken worden aan de tewerkstelling van werknemers uit zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden.
- d. De werkgever zal het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal met de Ondernemingsraad terzake overleg worden gepleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. De werkgever verplicht zich met de uitzendbureaus in overleg te treden teneinde te verzekeren dat betaling zal plaatsvinden tenminste overeenkomstig het cao-niveau.

2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking is elke werknemer verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst en het arbeidsreglement, tussen partijen overeen te komen wijzigingen daaronder begrepen, toepasselijk worden verklaard.

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van deze cao alsmede een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin onder meer zijn vastgelegd:

- de datum van indiensttreding;
- de tijd waarvoor de dienstbetrekking wordt aangegaan;
- het salaris;
- de functienaam;
- een korte omschrijving van de functie;
- de salarisschaal (met eventuele functiejaren), waarin de werknemer op grond van zijn functie is ingedeeld;
- werkuren per week.

3. Bij aanstelling van nieuw personeel zullen werknemers, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte in het bedrijf, of wegens reorganisatie zijn ontslagen, mits niet langer dan één jaar geleden, bij sollicitatie het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever anders vordert.
4. Bij het aangaan van een dienstbetrekking langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd. Er zullen geen tijdelijke dienstverbanden worden aangegaan als verlenging van de proeftijd.
5. De dienstbetrekking met een werknemer wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. In het algemeen zal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor de duur van maximaal 24 maanden in een periode van twee jaar. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer zoals bedoeld onder b. uiterlijk 1 maand vóór het aflopen van het arbeidscontract te informeren of voortzetting van het contract mogelijk zal zijn. (Zie tevens het bepaalde in art. 7 lid 6)

6. Een werknemer als bedoeld in lid 5 sub b, c of d kan door werkgever maximaal 3x een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden aangeboden in een periode van 3 jaar. Daarna zal óf de arbeidsrelatie niet worden voortgezet, óf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
7.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten onder de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
 - b. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan maximaal de wettelijk toegestane periode worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
 - c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad is vereist, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

ARTIKEL 8 Arbeidsduur en rusttijd

1. **Dagdienst**
 - a. De arbeidsduur voor de dagdienst bedraagt per volledige werkweek 40 uur. Rekening houdend met de arbeidsduurverkorting als genoemd in artikel 9 leidt dit tot een gemiddelde werkweek van 36 uur.
 - b. De normale werktijd voor de dagdienst valt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.30 uur en 19.00 uur. Hierbij zijn de werkzaamheden en de bezetting leidend en kan de leidinggevende bepalen dat een werknemer incidenteel of met regelmaat op de door hem/haar vastgestelde momenten van de dag aanwezig moet zijn.
2. **2-Ploegendienst**
 - a. De arbeidsduur voor de 2-ploegendienst bedraagt per volledige werkweek 40 uur. Rekening houdend met de arbeidsduurverkorting als genoemd in artikel 9 leidt dit tot een gemiddelde werkweek van 36 uur.
 - b. De normale arbeidsduur voor de 2-ploegendienst valt tussen maandag 05.00 uur en vrijdag 23.00 uur.

3. 3-Ploegendienst
 - a. De arbeidsduur van de 3-ploegendienst bedraagt per volledige werkweek gemiddeld 36 uur.
 - b. De werktijden voor de werknemers in de 3-ploegendienst worden zodanig vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster van de individuele werknemers een ononderbroken rustperiode van 41 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag.
 4. Continudienst/semi-continudienst

De arbeidsduur voor de continudienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week, waarbij in een 5-ploegendienstrooster zal worden gewerkt.

De arbeidsduur voor de semi-continudienst bedraagt gemiddeld 36 uur per week, vastgelegd in een ploegdienstrooster zonder nachtdienst.
 5. De werktijd en rusttijd worden door de werkgever met inachtneming van het dienaangaande in dit artikel en het in de betreffende wetgeving bepaalde vastgelegd.
- Over wijziging van de werk- en rusttijden zal overleg worden gepleegd met de centrale ondernemingsraad c.q. betrokken ondernemingsraad.

ARTIKEL 9 Arbeidsduurverkorting (ADV)

1. Ten einde een gemiddelde werkweek van 36 uur te bereiken wordt het aantal adv-dagen vastgesteld:
 - a. voor de dagdienst (met uitzondering van de onder c genoemde afdelingen) en de 2-ploegendienst op 14 per jaar, onder gelijktijdige verkorting van de dagelijkse werktijd tot 7 uur en 40 minuten;
 - b. voor de 3-ploegendienst op 8 per jaar;
 - c. voor de semi-continudienst op 9 per jaar;
 - d. voor de technische dienst te Klazienaveen (met name de afdelingen onderhoud, civiele dienst en bedrijfsbureau) alsmede logistiek, turfaanvoer en laboratorium en de technische werkplaats te Zaandam op 23 per jaar.
 - e. Indien zowel de leiding als de medewerkers van een afdeling duidelijk voorkeur daaraan geven en als de bedrijfsomstandigheden het toestaan, kan de werkgever toestemming geven tot het invoeren van een weekrooster, waarbij op 4 van de 5 werkdagen telkens gedurende 9 uren arbeid wordt verricht, een en ander onder handhaving van de arbeidsduur zoals die ook geldt voor de dagdienst zoals omschreven in artikel 8 lid 1. Een voorbeeld van zo'n 4x9-rooster betreft de turfaanvoer, waarvoor de nadere invulling op 5 oktober 1992 in overleg met de OR van Klazienaveen is bepaald.
2. Inroosting van de adv-dagen gebeurt onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemers zijn vrij om hun adv-dagen in te roosteren, wel wordt ter voorkoming van het vervallen van de adv-dagen geadviseerd om de dagen gelijkmatig over de maanden in te roosteren. Bij adv-dagen rondom Kerst, zal de leidinggevende in overleg met de medewerker de werksituatie en bezetting beoordelen.
 - b. Voor de onder lid 1a genoemde diensten geldt voorts dat een adv-dag kan worden opgenomen in hele of halve dagen.
 - c. Bij ziekte op een in lid 1 onder a, b en c van dit artikel bedoelde adv-dag heeft de werknemer recht op een vervangende adv-dag.

Indien de werknemer op de geplande dag opnieuw ziek is, is het mogelijk om wederom een vervangende adv-dag in te plannen. Aanwijzing van deze dag geldt als een tweede aanwijzing. Per kalenderjaar kan slechts tweemaal een aanwijzing van een vervangende adv-dag geschieden.
 - d. Het werken op een adv-dag dient tot het uiterste beperkt te worden. Indien in uitzonderingsgevallen arbeid moet worden verricht op een adv-dag, heeft de werknemer

recht op een vervangende adv-dag. Bij ziekte op deze vervangende adv-dag geldt de onder c genoemde regeling.

3. Voor alle in lid 1 genoemde diensten geldt dat wanneer opleiding wordt genoten op een adv-dag geen vervangende vrije dag zal worden toegekend, tenzij daarmee meer dan 50% van de adv-dagen is gemoeid.
4. Indien de bedrijfsleiding problemen signaleert bij de inroostering van de adv-dagen, zullen partijen terzake overleggen en trachten tot overeenstemming te komen.
5. Werknemers in de continudienst kunnen en zullen geen aanspraak maken op hogere beloning of andere arbeidsvoorwaarden op grond van de arbeidstijd van de overige werknemers van maximaal gemiddeld 36 uur per week.

ARTIKEL 10 Het verrichten van overwerk

1. Van overwerkbeloning voor fulltime medewerkers kan pas sprake zijn, indien arbeid wordt verricht buiten de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster, met uitzondering van werkzaamheden die op een ingeroosterde vrije dag ex artikel 9 worden verricht. Hiervoor geldt het in artikel 9 lid 3 bepaalde.
Parttimers ontvangen geen overwerkvergoeding, indien de gewerkte uren vallen binnen de normale werktijd voor de dagdienst (maandag tot en met vrijdag tussen 06.30 uur - 18.00 uur), tenzij er op 1 dag meer dan 9 uur arbeid wordt verricht.
In dit geval en indien de arbeid wordt verricht buiten de genoemde tijden gelden de in artikel 15 lid 1 genoemde percentages voor overwerkvergoeding.
Het verrichten van overwerk dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.
2. Dit overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd (de zogenaamde tijd-voor-tijd), waarbij de medewerker tot maximaal 40 uur kan opbouwen. Komt het persoonlijke saldo uren boven deze grens, dan worden de uren boven die grens uitbetaald.
3. Rusttijd, die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur betaald.
4.
 - a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem, ter verzekering van voldoende nachtrust, van het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal af evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden, wanneer deze arbeid op of na 04.00 uur 's morgens is aangevangen. Indien in de nacht van vrijdag op zaterdag, resp. zaterdag op zondag, overwerk wordt verricht, zullen de eventuele rusturen op de eerstkomende maandag worden opgenomen.
 - b. De werknemers in ploegdienst die in aansluiting op hun roosterdienst overwerk moeten verrichten gedurende meer dan 4 uren, hebben, indien hun eerstvolgende roosterdienst binnen 12 uur na het beëindigen van het overwerk aanvangt, eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uren of korter duurt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
 - c. Indien de rusturen niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd, waarin het opnemen van verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitende aan het overwerk.
5. De werknemer van 50 jaar en ouder kan door de werkgever niet tot het verrichten van overwerk verplicht worden, behoudens de situatie dat het bedrijfsbelang zich verzet tegen vrijstelling van de overwerkverplichting.

ARTIKEL 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 Boek 7 BW (opsomming dringende redenen van de werkgever voor het geven van ontslag) en artikel 679 Boek 7 BW (opsomming dringende redenen van de werknemer voor het nemen van ontslag) en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 4, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd:
 - a. bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op de dag van opzegging:
 1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 2. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging niet verkort met één maand. De termijn van opzegging bedraagt ten minste één maand.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats tegen het einde van de maand.
 - b. De arbeidsovereenkomst neemt een einde voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
 1. op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 Boek 7 BW vierde lid (stilzwijgende voortzetting van een dienstbetrekking, aangegaan voor een bepaalde tijd, geschiedt voor een zelfde tijdsduur tot ten hoogste één jaar met dezelfde voorwaarden), tenzij de werknemer langer dan **twee** jaar in dienst is geweest (ex artikel 7 lid 6)'. In dat geval geldt het hiervoor bepaalde in lid 1 sub a.
 2. De werkgever dient de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijke te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij de werknemer langer dan een jaar in dienst is geweest (ex artikel 7 lid 6). In dat geval geldt het hiervoor bepaalde in lid 1 sub a.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een week tegen elke dag der kalenderweek, tenzij de werknemer langer dan een jaar in dienst is geweest (ex artikel 7 lid 6). In dat geval geldt het hiervoor bepaalde in lid 1 sub a.
2. Het bepaalde in artikel 670 Boek 7 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is op werknemers als bedoeld in artikel 7 lid 5 sub b, c en d, alsmede op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de AOW gerechtigde leeftijd bereikt wordt.

DEEL III SALARIËRING

ARTIKEL 12 Indeling van functies in functiegroepen met bijbehorende salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b. Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan blijft de werknemer gedurende de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst in zijn oorspronkelijke salarisschaal ingedeeld. De werkgever zal zich inspannen om zo snel mogelijk de medewerker in een functie te plaatsen op het oude functieniveau. Bij de vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt de werknemer, alvorens een salarisverhoging wordt toegekend, ingeschaald in de salarisschaal waarin zijn functie thuishoort, met dien verstande, dat hem een schaalsalaris toegekend wordt dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het verschil in schaalsalaris omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - d. De werkgever zal een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan tenzij in goed overleg met het UWV is gebleken, dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet mogelijk zijn. De werkgever zal zich inspannen om binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming tot een zodanige herschikking of aanpassing van functies te komen, dat de herplaatsingskansen voor een werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd; uiteraard onder gebruikmaking van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden. Het gestelde onder c. is voorts van overeenkomstige toepassing.
 - e. De in lid c en d genoemde toeslag die geen deel uitmaakt van het salaris, maar waarop wel de algemene cao- en schaalsalariswijzigingen van toepassing zijn, wordt afgebouwd telkens als de salarisschalen worden verhoogd, met dien verstande, dat de afbouw niet meer zal bedragen dan 1/4 van de salarisverhoging tot een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Voor werknemers van 60 jaar of ouder zal geen afbouw van de persoonlijke toeslag meer plaatsvinden. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Bij indeling in functiegroepen op grond van het van toepassing worden van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt het bovenstaande op analoge wijze.
3. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, beloond volgens de functiejaarschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

4. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de functiewaardering, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef, eerst zijn bezwaren schriftelijk in te dienen bij de afdeling personeelszaken. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enz. te worden ondersteund.
De werknemer kan zich laten bijstaan door een door hem aan te wijzen lid van de ondernemingsraad.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen drie maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, 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 functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 - c. Indien het bezwaar terecht wordt bevonden, zal een eventuele daaruit voortvloeiende wijziging van de groepsindeling van de werknemer ingaan op de eerste dag van de maand, volgend op de datum van de schriftelijke indiening van het bezwaar.

ARTIKEL 13 Algemene en individuele toepassing en aanpassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij de tewerkstelling in die functie beloofd volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin die functie is ingedeeld.
3.
 - a. De schaalsalarissen van de werknemers die op grond van hun leeftijd beloofd worden volgens de functiejaarschaal, worden éénmaal per jaar en wel op 1 juli, opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 12 lid 2b, 2c en 3, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het bepaalde in artikel 13 lid 5 nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
 - b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 juli daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 januari.
Ingeval van een bevordering op of na 1 januari kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejarenverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 juli.
 - c. Werknemers die op 1 juli reeds 5 of meer jaren het maximum salaris ontvangen binnen dezelfde salarisschaal, krijgen éénmalig een blijvende salarisverhoging gelijk aan het schaalverschil tussen het een na hoogste en het hoogste schaalsalaris.
4. De werknemers die de bij hun functiegroep behorende ingangleeftijd van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, ontvangen het schaalsalaris, dat in de leeftijdsschaal is aangegeven met ingang van de maand, waarin zij de betreffende leeftijd bereiken.

5. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn na overleg met de werknemer eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
6. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functie jaren worden toegekend.
7. Heeft de werknemer een functie waargenomen, welke één groep hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, dan ontvangt hij voor iedere dienst, waarin hij de hogere functie waarneemt, een toeslag op zijn schaalsalaris van 0,25%. Bij volledige waarneming van een functie welke meer dan één groep hoger is ingedeeld, bedraagt de toeslag 0,5%.
Deze toeslagen worden niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die op grond van hun leeftijd beloond worden volgens de functie jaren schaal.
8. Het schaalsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 12 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringwetgeving.
9. Iedere werknemer ontvangt bij wijziging van de salarisschaal schriftelijk mededeling van de schaal, waarin hij is ingedeeld en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 14 Ploegentoeslagen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand (% van het schaalsalaris):

2-ploegendienst	:	12%
3-ploegendienst	:	16%
semi-continudienst	:	27%
continudienst	:	29,5%

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - b. Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 11 of meer diensten moeten invallen in een ploegendienst, worden beloond volgens het in lid 1a van dit artikel bepaalde. Indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen genoemd in artikel 10.
2. De werknemer, die anders dan bij wijze van degradatie of op eigen verzoek wordt overgeplaatst uit een ploegendienst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van de overplaatsing, inclusief de eventuele, bij de nieuwe dienst behorende ploegentoeslag, gedurende de volgende periode:
 - a. korter dan 3 jaar definitief in ploegendienst ingedeeld:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;

- b. langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst werkzaam:
 - 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 - 80% gedurende de daarop volgende 2 maanden;
 - 60% gedurende de daarop volgende 2 maanden;
 - 40% gedurende de daarop volgende 2 maanden;
 - 20% gedurende de daarop volgende 2 maanden;
- c. 5 jaar of langer in ploegendienst werkzaam:
 - 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 - 80% gedurende de daarop volgende 4 maanden;
 - 60% gedurende de daarop volgende 4 maanden;
 - 40% gedurende de daarop volgende 4 maanden;
 - 20% gedurende de daarop volgende 4 maanden;

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt niet, of niet verder, afgebouwd.

Dit artikellid geldt eveneens voor de werknemer die op grond van een medisch attest, niet vallende onder de Ziektewet respectievelijk WIA of WAO, naar een andere dienst wordt overgeplaatst.

- 3. a. De werknemer van 55 jaar en ouder kan op zijn schriftelijk ingediend verzoek, ter vervulling van een dagdienstvacature, de ploegendienst verlaten. Bij een dergelijke overplaatsing is de ploegentoeslag zoals genoemd in artikel 14 lid 2c van overeenkomstige toepassing.
- b. Werknemers van 50 jaar, die 20 jaar in ploegendienst hebben gewerkt en werknemers van 55 jaar, die 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, kunnen verzoeken om overplaatsing naar een functie in dagdienst (indien beschikbaar). Als ze worden overgeplaatst naar een dagdienstfunctie, wordt de ploegentoeslag volgens het onderstaande schema afgebouwd:
 - 100% gedurende de eerste 12 maanden;
 - 80% gedurende de volgende 8 maanden;
 - 60% gedurende de volgende 6 maanden;
 - 50% gedurende de rest van het dienstverband (mits conform artikel 14.3).
 Op de toeslagen wordt geen inflatiecorrectie toegepast.
- c. Werknemers, die per 01-08-2015 al een toeslag hebben conform artikel 14.3a en d dan wel artikel 14.3c zoals die staat vermeld in de cao met een looptijd tot en met 30 september 2018, behouden de toeslag.
- d. De regeling genoemd onder artikel 14 lid 3a is onder gelijke voorwaarden van toepassing op werknemers die volgens rooster geconsigneerd zijn (waren).
- e. Artikel 14.3 d vervalt voor werknemers die de toeslag ten tijde van het bereiken van de overeenkomst (18 mei 2016) nog niet hebben. Werknemers van 50 jaar die 20 jaar in consignatiedienst hebben gewerkt en werknemers van 55 jaar die 10 jaar in consignatiedienst hebben gewerkt (Peildatum 18 mei 2016) kunnen verzoeken om vrijgesteld te worden. In dat geval geldt het afbouwschema conform art. 14.3 onder a en b Ploegendienst. Op de 50% blijvende toeslag worden geen cao/ inflatie verhogingen toegepast.
- f. Het is aan de werkgever om een werknemer vanuit de ploegendienst in een dagdienstfunctie te plaatsen; de werkgever zal een maximale inspanning doen om in geval van vacatures in de dagdienst, deze in te vullen met werknemers uit de ploegendienst, die zowel de benodigde competenties als interesse hebben voor de vacature.

ARTIKEL 15 Overwerkvergoeding

Het inkomen bij overwerk voor de in artikel 10 bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages van het schaalsalaris:

a.	per uur op maandag tot en met vrijdag 24.00 uur	0,96%
b.	per uur op zaterdag tussen 00.00 en 18.00 uur	1,12%
c.	per uur op zondagen, alsmede zaterdagen na 18.00 uur	1,28%
d.	per uur op feestdagen	1,92%
e.	uren op roostervrije dagen van personeel in continudienst:	
-	op maandag tot en met vrijdag	1,28%
-	op zaterdagen	1,60%
-	op zondagen	1,92%
-	op feestdagen	2,56%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren worden uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten a tot en met d van dit artikel, echter met inachtneming van artikel 10 lid 1 en 2.

Per maand worden de toegekende percentages getotaliseerd.

ARTIKEL 16 Bijzondere vergoedingen

- Werknemers, die geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 0,75% en per etmaal op zaterdagen, zondagen en feestdagen 2,4% van het schaalsalaris.
 - Werknemers, die zijn ingedeeld in het consignatierooster en die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per opkomst op werkdagen tussen 22.00 en 06.00 uur een vergoeding van 0,6% van het schaalsalaris; per opkomst tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en per opkomst op feestdagen wordt een vergoeding betaald van 1,8% van het schaalsalaris.
- Werknemers, die niet zijn ingedeeld in het consignatierooster en die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per opkomst een vergoeding.
De vergoeding bedraagt 0,6% van het schaalsalaris. Indien de opkomst echter valt tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en per opkomst op feestdagen wordt een vergoeding betaald van 1,8% van het schaalsalaris.
- Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder lid 5 van dit artikel bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 0,75% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag niet nogmaals betaald.
- Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 8 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt gedurende de eerste 2 verschoven uren per dag op maandag t/m vrijdag 0,15% per uur, op de overige uren op maandag t/m vrijdag, alsmede op zaterdag 0,25%, op zondag 0,5% en op feestdagen 1,00% van het schaalsalaris.

ARTIKEL 17 Betaling salarissen

- De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
- Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig

verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

ARTIKEL 18 Bijzondere uitkeringen

1. Aan de werknemers zal jaarlijks een zogenaamde 13e maand salaris worden uitgekeerd. Deze 13e maand is gelijk aan 1/12 van het roosterinkomen van het afgelopen jaar. Werknemers met een dienstverband korter dan 12 maanden ontvangen een proportioneel deel. Bij verbreking van het dienstverband vóór de uitkeringsdatum wordt proportioneel afgerekend.
2. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004
 - a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het netto-inkomen worden doorbetaald. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal gedurende maximaal 1 jaar de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Algemene Arbeidsongeschiktheids Wet (AAW) worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Een werknemer die aan het einde van de aanvullingsperiode op de WAO of AAW 58 jaar of ouder is, ontvangt daarna op de uitkering krachtens WAO of AAW een aanvulling tot 80% van het oude brutosalaris.
 - c. De werkgever zal geen aanvulling doen, indien door de betreffende uitkerende instantie geen basisuitkering wordt betaald.
 - d. De werkgever is niet tot de in dit artikel bedoelde aanvullingen verplicht, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Dit geldt niet indien de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ter grootte van het bedrag der in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt. De werkgever zal in dit geval aan de werknemer voorschotten uitkeren ter grootte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
 - e. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan het netto roosterinkomen.
3. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

 - a. Wettelijke loonbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. Aanvulling wettelijke loonbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loonbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
 - c. Wettelijke loonbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot het maximaal het voor de

- werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
- d. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3c genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
 - e. In geval van re-integratie op therapeutische basis wordt gedurende de tweede periode van 52 weken 100% doorbetaald over gewerkte uren.
 - f. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt gedurende de tweede periode van 52 weken eveneens 100% doorbetaald, tenzij het ongeval is ontstaan door grove nalatigheid van de werknemer.
 - g. Het bepaalde in artikel 18 onder lid 2c, 2d en 2e is onverkort van toepassing.
 - i. Indien de werknemer tijdens ziekte op vakantie gaat dan zullen de vakantiedagen van het vakantietegoed worden afgeboekt.
4. De verzekeringspremie ter dekking van de WIA-hiaat en de WIA (IVA excedent) verzekering is voor rekening van werkgever.

DEEL IV WEEKEND, FEESTDAGEN, VRIJE DAGEN, VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 19 Werken op zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in continudienst betreft volgens het geldende dienstrooster. De zon- en feestdagen worden geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 22.00 uur van de voorafgaande dag tot 22.00 uur van de zondag of de feestdag.
2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen, alsmede in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen met inachtneming van het bepaalde in lid 5 doorbetaald.
4. Werknemers in de continudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand, waarin die feestdag valt een toeslag van 1,71% van hun schaaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.
Indien een werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten op deze feestdag een hele of een halve snipperdag opneemt, ontvangt deze werknemer geen toeslag. Tevens hoeft er geen hele of halve snipperdag te worden ingeleverd. Deze wijziging van artikel 19.4 gaat in op 18 mei 2016.

ARTIKEL 20 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar.
2. a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten (20 wettelijke en 5 bovenwettelijke). De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
- b. Behalve de sub a. genoemde vakantiedagen verwerven werknemers, die op 1 januari van enig jaar
 - de leeftijd van 45 jaar, maar nog niet die van 50 jaar hebben bereikt, per vakantiejaar 1 dag extra;
 - de leeftijd van 50 jaar, maar nog niet die van 55 jaar hebben bereikt, per vakantiejaar 2 dagen extra;
 - de leeftijd van 55 jaar, maar nog niet die van 60 jaar hebben bereikt, per vakantiejaar 3 dagen extra;
 - de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben, per vakantiejaar 4 dagen extra.
- c. Voorts bestaat de mogelijkheid om een beroep te doen op de dienstjarenregeling voor werknemers die reeds vóór 1 maart 1980 in dienst van de werkgever waren, als volgt:
Na 10, 15, 20 en 25 dienstjaren worden respectievelijk 1, 2, 3 en 4 extra vakantiedagen worden toegekend, welke niet cumuleren met de dagen genoemd in lid 2 onder b van dit artikel 20.
Voor toepassing van dit lid geldt als peildatum 1 januari van elk contractjaar.
Voor berekening van het genoemde aantal dienstjaren wordt de tijd, doorgebracht in militaire dienst bij wijze van eerste oefening, dan wel als gevolg van herhalingsoefeningen, meegeteld.
- d. Niet leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar verwerven per vakantiejaar recht op 2 dagen extra vakantie met behoud van salaris.

- e. De werknemer verwerft de in de leden a tot en met d vermelde vakantie ook wanneer hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en de werkgever op grond van artikel 7:629 BW een loondoorbetalingsverplichting heeft.
3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien een dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 7 sub b, bij zijn vorige werkgever(s) verworven heeft, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
5. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantiedagen kunnen drie kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld, in overleg met de werknemer. Meer dan drie, maar maximaal vier weken aaneengesloten vakantie kan alleen worden opgenomen indien deze vakantie volledig valt buiten de maanden juni, juli en augustus en voorts een doelmatige bedrijfspgang hierdoor niet wordt benadeeld. Uitzondering hierop kan in bijzondere gevallen verleend worden door de directie.
6. a. De resterende vakantiedagen zullen als snipperdagen gelden en kunnen niet aaneengesloten worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders bepalen.
Het tijdstip van de overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk door de werkgever vastgesteld.
- b. De werknemer is gehouden een verzoek tot het genieten van snipperdagen ten minste één week voor de gewenste datum in te dienen.
- c. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad één van de snipperdagen als verplichte snipperdag op de zgn. 3e pinksterdag aanwijzen voor bepaalde categorieën werknemers.
- d. Indien de werknemer de overgebleven bovenwettelijke snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 1 augustus van het volgend jaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
7. a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een van de redenen vermeld in artikel 7:635 BW, waaronder:
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - de periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof.
- c. Indien de werknemer verhinderd is arbeid te verrichten tijdens de aaneengesloten vakantie of op een snipperdag wegens één der redenen genoemd in lid 7 sub b, dient hij voor de aanvang van de vakantie hiervan mededeling te doen aan de werkgever.

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

- d. Indien één der in lid 7 sub b genoemde overige verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
8.
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer bij voorkeur in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige delen van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten.
 - b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 9.
 - a. Wettelijke vakantiedagen dienen binnen 6 maanden na het opbouwjaar opgenomen te zijn. Daarna zijn deze vervallen.
 - b. Bovenwettelijke vakantie-rechten zoals genoemd in art. 20 lid 2 onder a en art. 20 lid 2 onder b welke niet zijn opgenomen vóór het tijdstip, liggende 5 jaar na het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, verjaren.
 10. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld, behoudens in het in lid 8 onder a bedoelde geval en het bepaalde in bijlage 4, Protocol 1
 11. Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt, dat de werknemer teveel vakantiedagen heeft genoten, zal, indien de werknemer is ontslagen op grond van dringende redenen, dan wel hijzelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
 12. Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris geldt het roosterinkomen.

ARTIKEL 21 Vakantietoeslag

1.
 - a. Aan de werknemer wordt, indien hij op 1 mei van enig jaar een vol jaar in dienst van de werkgever is geweest een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen van de voorafgaande 12 maanden betaald met dien verstande, dat de toeslag op jaarbasis voor 22-jarige werknemers en ouder minimaal € 2.421,- in 2018 en € 2.445 in 2019 zal bedragen, echter met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
Voor werknemers jonger dan 22 jaar zal de minimumvakantietoeslag worden berekend overeenkomstig de percentages, die gelden voor de berekening van het minimumjeugdloon.
 - b. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt een proportioneel deel van het onder a bedoelde bedrag.
 - c. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – een proportioneel deel van het onder a bedoelde bedrag.
2. De werkgever betaalt het in lid 1 c bedoelde bedrag op de eerstvolgende betaaldag na vertrek van de werknemer.

3. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan de som van het over het jaar voorafgaande aan 1 mei werkelijk verdiende roosterinkomen met inbegrip van de uitkeringen c.q. aanvullende uitkeringen bij ziekte en ongeval. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantieuitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 22 Verzuim met behoud van salaris

1. Geen enkele betaling is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op enige betaling in de gevallen bedoeld in artikel 629 Boek 7 B.W. (verhindering van arbeid door ziekte of ongeval), behoudens hetgeen hieronder is bepaald.
2. In de hierna genoemde gevallen zal de werkgever afwezigheid toestaan met vergoeding van het roosterinkomen voor zover deze afwezigheid binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, gedurende ten hoogste de voor ieder geval gestelde tijd:
 - a. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer met inbegrip van de ondertrouw: 3 dagen;
 - b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van eigen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag;
 - c. bij bevalling van de echtgenote/geregistreerd partner: 2 dagen plus de dag der bevalling, indien de bevalling plaatsvindt op een werkdag en na 14.00 uur (per 1 januari 2019: eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week);
bij bevalling van de werkneemster: hierbij is de regeling van de bedrijfsvereniging van toepassing;
 - d. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)/geregistreerd partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, evenwel tot een maximum van 5 dagen;
 - e. bij overlijden van één der ouders, gehuwde/geregistreerd partner eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, schoonouders of inwonende grootouders gedurende 1 dag alsmede 1 dag ter bijwoning van de begrafenis;
 - f. bij overlijden of ter bijwoning der begrafenis van een broer, zuster of zwager of schoonzuster, inwonende kleinkinderen en niet inwonende grootouders: 1 dag;
 - g. bij 12 ½ -, 25- en 40-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap en ieder daaropvolgende vijf jaar (65-, 70-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap) van de ouders of schoonouders en wederzijdse grootouders van de werknemer gedurende 1 dag;
 - h. in gevallen, waarin afwezigheid noodzakelijk is ter vervulling van een door de Wet of door een krachtens de Wet gegeven voorschrift aan de werknemer persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en voor zover in dit geval geen vergoeding voor inkomstenderving buiten de werkgever om kan worden verkregen;
 - i. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag (maximaal eenmaal per jaar);
 - j. bij priesterwijding van een zoon of bij de grote professie van een kind of pleegkind van de werknemer: 1 dag.

Indien verlof als bedoeld in lid b en de leden e t/m i samenvalt met nachtdienst van de werknemer, wordt desgewenst overleg gepleegd over een aan de situatie aangepaste verlofregeling.

De werkgever kan bovengenoemde regeling met betrekking tot verzuim met behoud van salaris in voorkomende gevallen, waarin de redelijkheid dit meebrengt, incidenteel en individueel analoog van toepassing verklaren op die gevallen, waarin de letterlijke tekst van de regeling niet voorziet.

Met echtgenoot of echtgenote/geregistreerd partner wordt in dit artikel gelijkgesteld degene – niet zijnde een bloedverwant – waarmee duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, hetgeen moet kunnen blijken uit een notariële akte.

Bij zorgverlof wordt het salaris voor 70% uitbetaald. In individuele gevallen, kan een maatwerk-regeling worden afgesproken, waarbij vrije dagen (bijv. TVT, seniorendagen, ADV etc) ingezet kunnen worden om de overige 30% aan te vullen. De beslissing ligt bij de direct leidinggevende en de Facility General Manager.

3. a. Indien één der in lid 2 sub c, d, e en f genoemde verhinderingen echter pas intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld.
Van de gevallen genoemd in lid 2 sub c, d, e en f dient zo mogelijk vooraf, anders onmiddellijk na afloop van de vakantie, mededeling te geschieden. Blijft de werknemer ten aanzien van de melding in gebreke, dan zullen deze dagen wel als vakantiedagen gelden.
- b. Indien ingevolge het sub 3a bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
4. Artikel 628 Boek 7 B.W. is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. invoering respectievelijk voortzetting van een verkorte werkweek (een nul-urenweek daaronder begrepen).

Wanneer tot de invoering van een verkorte werkweek als bedoeld sub b wordt overgegaan, dan wel de ploegendiensten om vergelijkbare redenen worden teruggebracht, zal de werkgever met de vakverenigingen daaromtrent overleg plegen. Dit overleg zal echter de uitvoering van de door de werkgever noodzakelijk geachte maatregelen in dezen niet vertragen.

Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in sub b gaat de in dit artikel getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) ten deze van toepassing is (verplichting goedkeuring namens de Minister te vragen bij verkorting van werkweek).

Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening van deze regeling nader overleg tussen partijen worden gepleegd.

5. Aan de werknemer zal in het jaar, voorafgaande aan zijn pensionering of vervroegde uittreding, gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen, dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld, is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van salaris.

ARTIKEL 23 Regeling extra verlof oudere werknemers

23a. Regeling extra verlof oudere werknemers voor werknemers die op 1 januari 2016 60 jaar of ouder zijn.

1. De werknemer die per 1 januari 2014 jonger is dan 55 jaar kan op zijn verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels:

De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:

57 jaar heeft bereikt:	12 uren per kalenderkwartaal
58 jaar heeft bereikt:	16 uren per kalenderkwartaal
59 jaar heeft bereikt:	20 uren per kalenderkwartaal
60 jaar heeft bereikt:	24 uren per kalenderkwartaal
61 jaar heeft bereikt:	32 uren per kalenderkwartaal
62 jaar heeft bereikt:	36 uren per kalenderkwartaal
63 jaar heeft bereikt:	36 uren per kalenderkwartaal
64 jaar heeft bereikt:	40 uren per kalenderkwartaal
65 jaar heeft bereikt:	40 uren per kalenderkwartaal

66 jaar heeft bereikt:	40 uren per kalenderkwartaal
67 jaar heeft bereikt:	0 uren per kalenderkwartaal

2. De werknemer die per 1 januari 2014, 55 jaar of ouder is, kan kiezen voor de volgende staffelregelingen:

A. De staffel zoals hierboven is weergegeven onder lid 1; of

B. De onderstaande staffel.

De beschikbare vrije uren voor de werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:

56 jaar heeft bereikt:	8 uren per kalenderkwartaal
57 jaar heeft bereikt:	12 uren per kalenderkwartaal
58 jaar heeft bereikt:	16 uren per kalenderkwartaal
59 jaar heeft bereikt:	20 uren per kalenderkwartaal
60 jaar heeft bereikt:	24 uren per kalenderkwartaal
61 jaar heeft bereikt:	40 uren per kalenderkwartaal
62 jaar heeft bereikt:	72 uren per kalenderkwartaal
63 jaar heeft bereikt:	104 uren per kalenderkwartaal
64 jaar heeft bereikt:	0 uren per kalenderkwartaal
65 jaar heeft bereikt:	0 uren per kalenderkwartaal
66 jaar heeft bereikt:	0 uren per kalenderkwartaal

Indien een werknemer die gekozen heeft voor het bepaalde onder staffel B, door wil werken na zijn 63e verjaardag, kan hij op basis van het dan nog aanwezige resterende volume dit evenredig opnemen tot het moment van pensioneren. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk aangesloten wordt bij het maximum van de genoemde dagen in staffel A.

Een voorbeeld. Een werknemer die in 2014 63 jaar wordt, heeft op basis van de staffel onder B gedurende zijn 63^{ste} levensjaar recht op 52 dagen (104 uren x 4 = 416 uren; gedeeld door 8 uren per dag = 52 dagen). Deze werknemer besluit door te werken tot de voor hem geldende AOW-leeftijd; deze bedraagt 65,5 jaar. Dit betekent, dat hij dus nog 2,5 jaar moet werken. De 52 dagen verdeelt hij dan over deze 2,5 jaar, d.w.z. 20,8 dagen per jaar.

Wanneer deze werknemer de 52 dagen allemaal in 2014 wil opnemen, dan is dat aan hem, maar dat betekent dan wel dat bij doorwerken tot 65,5 jaar er na zijn 63^{ste} jaar geen dagen meer zijn op basis van deze extra verlofregeling.

3. De beschikbare vrije uren kunnen worden opgenomen in perioden van 4 of 8 aangesloten uren.
4. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever in een kwartaalrooster vastgelegd.
5. Werknemers hebben het recht 6 vakantiedagen te kopen. Voor het opnemen van extra gekochte dagen geldt dat de bezetting naar het oordeel van de leidinggevende hiervoor voldoende moet zijn en opname van reguliere verlofdagen, adv-dagen en seniorenuren hebben voorrang op de opname van extra gekochte vakantiedagen. Gekochte dagen mogen niet meegenomen worden naar het volgende kalenderjaar.
6. Werknemers kunnen in overleg met hun direct leidinggevende (uiterlijk 1 jaar van tevoren schriftelijk aangeven aan de Site HR manager) dagen naar achteren schuiven of verkopen tegen 0,42% van 12 schaalsalarissen vermeerderd met - indien van toepassing - overige toeslagen, 13^e maand en vakantietoeslag. Uitbetaling of opnemen zal geschieden direct voorafgaand aan de pensioendatum.
- 23b. Voor werknemers die op 1 januari 2016 jonger zijn dan 60 jaar en aanspraak maken op artikel 23 b op het moment van definitieve overeenkomst (18 mei 2016) geldt de volgende overgangsregeling ingaande 1 januari 2016.
- De cao-staffel (artikel 23 a) blijft gelden, maar werknemers ontvangen de waarde van 74 dagen (50% van het totaal van 148 dagen) tegen 0,42% van 12 schaalsalarissen, vermeerderd met -indien van toepassing- overig toeslagen, 13e maand en vakantietoeslag

of in vrije dagen. Uitbetaling danwel opname van vrije dagen geschiedt direct voorafgaand aan de pensioendatum. Het verkopen of sparen is aan de orde op het moment waarop het voorwaardelijke recht op de dagen een recht wordt.

- Eenmalige compensatie of vrije dagen bouwen zich pro rata op conform de staffel in deze cao als een recht en zijn in de zin van opbouw voorwaardelijk.
- Werknemers dienen uiterlijk 2 jaar voor pensioendatum een definitieve keus tussen een eenmalige compensatie of vrije dagen direct voorafgaand aan de pensioendatum schriftelijk te laten weten aan de Site HR Manager.
- In lijn met de staffel in de cao worden rechten opgebouwd, die op naam gereserveerd zullen worden. Dit maakt het mogelijk voor de plant manager om personele bezetting lang vooraf te plannen. Mocht een werknemer voor pensioendatum vertrekken, dus bijvoorbeeld omdat iemand zelf uit dienst gaat of in geval van overlijden, dan heeft de werknemer recht op de tot dan toe opgebouwde rechten. Als iemand zelf ontslag neemt en hij heeft vooraf schriftelijk gekozen voor vrije dagen, dan kan hij deze dagen opnemen direct voorafgaand aan zijn ontslagdatum. Heeft de werknemer schriftelijk gekozen voor uitbetaling, dan wordt het bedrag uitbetaald. In geval van overlijden zal het bedrag worden uitbetaald aan de nabestaanden. In bijzondere omstandigheden zal de werkgever afwijkende verzoeken naar billijkheid beoordelen.

23c. Werknemers die na 18 mei 2016 in dienst treden van werkgever komen niet in aanmerking voor het bepaalde in artikel 23 a en 23 b.

DEEL V ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 24 Sociaal beleid

1. a. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociaal beleid schriftelijk formuleren en motiveren.

 b. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
 - werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling;
 - vacature-, aanstelling- en ontslagbeleid;
 - opleidingsbeleid/beoordelingsbeleid.

2. Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociaal beleid in de onderneming verstrekt de werkgever tenminste eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag, waarin de uitgangspunten zijn opgenomen, alsmede de feitelijke gegevens.
 De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

3. Verzoeken van de werknemer om in deeltijd te mogen werken, worden in alle gevallen door de werkgever op haalbaarheid onderzocht. Indien uit dit onderzoek blijkt dat deeltijdwerk in de gegeven situatie haalbaar is, wordt het verzoek van de werknemer gehonoreerd. In het bijzonder zal de werkgever deeltijdarbeid van werknemers van 55 jaar en ouder bevorderen.

4. De werknemer heeft het recht op opleiding overeenkomstig de geldende interne regeling voor vergoeding van studiekosten.

5. a. De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens van een werknemer aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, resp. wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met de toestemming van de werknemer.

 b. Op zijn verzoek wordt de werknemer in kennis gesteld van de over hem geregistreerde gegevens.

ARTIKEL 25 Kwaliteit en veiligheid van de arbeidsplaats

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar, waar dit nodig is, zullen zodanige maatregelen worden getroffen, dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

2. a. Werkgever zal bij voortduring haar beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, o.a. door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar werknemers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan werknemers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijven bestaande diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele werknemers.

- b. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;

- op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
- het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij zijn chef;
- de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

ARTIKEL 26 Regelingen m.b.t. diverse arbeidsomstandigheden

De werknemers zijn verplicht van de door de werkgever geboden douchegelegenheid gebruik te maken. In de salarissen is de beloning voor de daarvoor benodigde tijd, welke buiten de normale werktijd valt, begrepen.

DEEL VI DIVERSE REGELINGEN

ARTIKEL 27 Partiële leerplicht, vorming en vakopleiding

1.
 - a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
 - b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
 - c. Het aantal in artikel 20 bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
 - d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
 - e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag, brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

2.
 - a. Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 maal een .5 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.
 - b. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

3. Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding – met behoud van salaris – binnen het kader van het leerlingenstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met behulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk, verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

4. De faciliteiten als bedoeld onder lid 3 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding – die niet onder het leerlingenstelsel valt – volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

5. Cumulatie van het in lid 2, 3 en 4 van dit artikel bepaalde is niet mogelijk.

ARTIKEL 28 Pensioenregeling

1. Bij werkgever geldt een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door BPL Pensioen, het pensioenfonds voor (ex-) werknemers in de agrarische en groene sector.
2. De werknemer van 21 jaar en ouder is verplicht deel te nemen in BPL Pensioen, een en ander met inachtneming van de vereisten voor deelname en het in de statuten en reglementen van dit fonds te dien aanzien bepaalde. De statuten en reglementen kunnen worden geraadpleegd via de website van het fonds www.bplpensioen.nl.
3. BPL Pensioen heeft de doorsneepremie die de werkgever voor de basispensioenregeling is verschuldigd tot en met 2021 vastgesteld op 21,7% van de pensioengrondslag. De premie voor de excedentregeling is een jaarlijks vast te stellen actuariële premie. In afwijking van artikel 1 lid 8 van het uitvoeringsreglement berekent BPL Pensioen de totaal verschuldigde premie tot en met 2023 op basis van de definitie van het pensioengevend salaris in artikel 5 van het pensioenreglement van SNP i.l., versie 1 januari 2018.
4. De kosten voor de pensioenregeling worden door de werkgever en de werknemer gezamenlijk gedragen. Tot 1 januari 2019 betaalt de werknemer bij SNP i.l. een bijdrage van 6% van de salarissom en de werkgever 13%. Deze premieverdeling wordt door de werkgever en de werknemer gecontinueerd na de overgang naar BPL Pensioen. Als de premie wijzigt, zowel positief (waaronder premiekorting) als negatief, dan treden cao-partijen in overleg over de verdeling van het verschil in premie tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever houdt de werknemersbijdrage in op het salaris en maakt de werknemersbijdrage en de werkgeversbijdrage over aan BPL Pensioen. De werkgever informeert de vakverenigingen tijdig over een premiewijziging.

ARTIKEL 29 Vakbondsfaciliteiten

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:
 - a. ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard;
 - b. buiten de bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen;
 - c. kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven;
 - d. in een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hen daartoe ruimte beschikbaar stellen;
 - e. aan elk der vakorganisaties een aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen. Daarbij zal per georganiseerde werknemer maximaal 2 uur per jaar worden aangehouden. Voor toepassing van deze regeling zal telkenmale de bij de laatste OR-verkiezing gemaakte telling van het aantal vakbondsleden bepalend zijn.
In voorkomende gevallen zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. Als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan één dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie, die terzake passende interne richtlijnen zal geven. De werkgever zal er nauwkeurig op toezien, dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

2. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan de werknemers op verzoek van de vakverenigingen verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan de statutaire bijeenkomsten van de in statuten voorziene organen.
Voor wat betreft het deelnemen door de werknemers aan de door de vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten zal over de mogelijkheid van verzuim met behoud van salaris van tevoren door de vakverenigingen met de werkgever overleg worden gepleegd.
3. Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris geldt het roosterinkomen.

Artikel 30 Verzekering 3e WW-jaar

Werkgever neemt deel aan aan de PAWWregeling (Private Aanvulling WW en WGA). Door deelname aan deze regeling wordt het WW-gat gerepareerd die in 2016 is ontstaan door een wettelijke aanpassing in de loongerelateerde duur van een WW/WGA-uitkering. Werknemers kunnen geen afstand doen van deelname aan deze regeling. De PAWW-bijdrage wordt ingehouden op het bruto loon van de werknemers. De Stichting PAWW bepaalt jaarlijks het premiepercentage.

Aldus overeengekomen op 14 april 2024 en getekend ter respectievelijke woonplaatsen

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Norit Nederland B.V., Amersfoort

FNV, Utrecht

Directie

Bestuurder

BIJLAGE I Functielijst naar groepen, ingedeeld naar vestiging

Norit AMERSFOORT augustus 2018

Groep V Receptionist	(80-99.5 punt)
Groep VI Sr. Receptionist	(100-119.5 punt)
Groep VII Research Associate Payroll & HR assistant Office Manager	(120-139.5 punt)
Groep VIII Sr. Research Associate Sr. Payroll & HR Assistant Customer Care Representative	(140-159.5 punt)
Groep IX Assistant Global Sourcing Sr. Customer Care Representative Logistics Representative	(160-179.5 punt)
Groep X Associate Scientist MarCom & Events Specialist Executive Assistant Logistics Lead QA QC specialist	(180-199.5 punt)

Norit KLAZIENAVEEN augustus 2018

Groep IV	(60-79.5 punt)
Medewerker servicedienst	
Medewerker expeditie	
Operator IV	
Groep V	(80-99.5 punt)
Turfautochauffeur	
Portier	
Operator V	
Medewerker magazijn	
Medewerker kleinverpakking / norithene	
Groep VI	(100-119.5 punt)
Medewerker bedrijfsadministratie	
Operator VI	
2 ^e monteur WTB	
Groep VII	(120-139.5 punt)
Analist	
Operator VII	
Medewerker logistiek	
Monteur WTB	
Monteur E&I	
Groep VIII	(140-159.5 punt)
Hoofdoperator	
Management assistente	
Salarisadministrateur	
Voorman expeditie	
Monteur E&I	
Coördinator TD magazijn	
Groep IX	(160-179.5 punt)
Chemisch analist	
Wervoorbereider	
Groep X	(180-199.5 punt)
Shiftmanager	
Chef laboratorium	
Chef logistiek	
Area coördinator	
Programmeur/applicatiebeheer	

Norit ZAANDAM augustus 2018

Groep IV	(60-79.5 punt)
General Service operator (Medewerker Serviceploeg)	
Reactivation Operator 2-pl. (Operator Reactivatie 2-ploegen)	
Operator (Operator Activatie)	
Operator Supply Chain (Operator Expeditie/Mengerij)	
Groep V	(80-99.5 punt)
Operator (2e Operator Activatie)	
Allround Operator Supply Chain (Allround operator Expeditie/Mengerij)	
Allround Reactivation Operator 2-pl. (Allround Operator Reactivatie 2-ploegen)	
Groep VI	(100-119.5 punt)
Allround Operator (Allround operator Activatie)	
Tech Warehouse Asst (Medewerker TD-magazijn)	
Maintenance Engineer (Onderhoudsmonteur WTB/E)	
General Service Supervisor (Voorman Serviceploeg)	
Groep VII	(120-139.5 punt)
Laboratory Analyst (Chemisch Analist)	
1 ^e Maintenance Engineer (1e monteur WTB)	
E/I Engineer (1 ^e monteur E&I)	
Technical 1 ^e operator (Technisch 1 ^e operator)	
Payroll & HR assistant	
Groep VIII	(140-159.5 punt)
Supervisor Reactivation 2-pl	
Laboratory Analyst KCS (Chemisch Analist KCS)	
1 ^e Operator/plv. Shift Supervisor (1 ^e operator/plaatsvervangend Hoofdoperator)	
Maintenance Engineer (Onderhoudsmonteur WTB)	
Engineer (Tekenaar/constructeur M&R technicus)	
Sr. Payroll & HR assistant	
Groep IX	(160-179.5 punt)
Shift Supervisor (Hoofdoperator)	
Maintenance Engineer/plv. Workshop supervisor (Onderhoudsmonteur/Plaatsvervangend Chefmonteur WTB)	
Prod. Planner Reactivation (Productie planner Reactivatie)	
Maintenance Engineer/Planner (Onderhoudsmonteur/planner)	
Laboratory Supervisor (Teamleider Laboratorium)	
Maintenance Planner (werkvoorbereider)	
Groep X	(180-199.5 punt)
IT Manager (Hoofd Automatisering)	
Workshop Supervisor (Chefmonteur WTB)	
Supervisor E/I (Chefmonteur ETD)	
Tech Warehouse Supervisor (Hoofd TD Magazijn)	

BIJLAGE II Schaalsalarissen per 1 maart 2024 en per 1 maart 2025

Salarisschalen per		1 maart 2024 inclusief een verhoging van 5%									
groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Punten	0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-99,5	100-119,50	120-139,5	140-159,50	160-179,5	180-199,50	
Min.lft	22 jr	22 jr	22 jr	23 jr	23 jr	24 jr	25 jr	26 jr	27 jr	28 jr	
0 fj	2785	2836	2895	2977	3082	3238	3422	3613	3880	4299	
1 fj	2817	2867	2930	3022	3122	3284	3470	3669	3960	4387	
2 fj	2850	2905	2968	3066	3164	3329	3514	3723	4036	4475	
3 fj	2883	2942	3008	3109	3207	3369	3566	3780	4121	4559	
4 fj	2914	2973	3045	3147	3247	3413	3608	3833	4199	4648	
5 fj	2945	3011	3083	3192	3289	3459	3663	3888	4281	4738	
6 fj		3045	3119	3230	3331	3501	3710	3944	4360	4825	
7 fj			3157	3272	3369	3544	3758	4002	4433	4912	
8 fj							3803	4061	4513	5000	
9 fj							3855	4114	4590	5087	
10 fj								4167	4674	5175	
11 fj								4223	4748	5262	
12 fj									4827	5350	
13 fj									4906	5439	
Max fj + 5 jr	2976	3079	3195	3314	3407	3587	3907	4279	4985	5528	

Salarisschalen per		1 maart 2025 inclusief een verhoging van 5%									
groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Punten	0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-99,5	100-119,50	120-139,5	140-159,50	160-179,5	180-199,50	
Min.lft	22 jr	22 jr	22 jr	23 jr	23 jr	24 jr	25 jr	26 jr	27 jr	28 jr	
0 fj	2924	2978	3040	3126	3236	3400	3593	3794	4074	4514	
1 fj	2958	3010	3077	3173	3278	3448	3644	3852	4158	4606	
2 fj	2993	3050	3116	3219	3322	3495	3690	3909	4238	4699	
3 fj	3027	3089	3158	3264	3367	3537	3744	3969	4327	4787	
4 fj	3060	3122	3197	3304	3409	3584	3788	4025	4409	4880	
5 fj	3092	3162	3237	3352	3453	3632	3846	4082	4495	4975	
6 fj		3197	3275	3392	3498	3676	3896	4141	4578	5066	
7 fj			3315	3436	3537	3721	3946	4202	4655	5158	
8 fj							3993	4264	4739	5250	
9 fj							4048	4320	4820	5341	
10 fj								4375	4908	5434	
11 fj								4434	4985	5525	
12 fj									5068	5618	
13 fj									5151	5711	
Max fj + 5 jr	3124	3232	3355	3480	3576	3766	4103	4493	5234	5804	

BIJLAGE III Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)

Voor wie geldt de RAB?

De RAB geldt voor iedere werknemer die geen STI heeft, gedurende de looptijd van de cao 2024-2026

Onderwerpen

De RAB betreft 4 onderwerpen. Veiligheid en Financiën zijn jaarlijks terugkerende onderwerpen, de andere twee onderwerpen worden jaarlijks bepaald. Een onderwerp kan uit meerdere subdoelstellingen bestaan. Eén van de onderwerpen is een persoonlijke of afdelingsdoelstelling, opnieuw eventueel bestaande uit meerdere subdoelstellingen.

Vaststelling

De werkgever stelt de financiële doelstellingen vast. Site management stelt na overleg met de lokale OR de jaarlijkse onderwerpen en doelstellingen vast. De individuele en afdelingsdoelstelling wordt door de afdelingsleiding voorgesteld, overlegd met de betrokken medewerkers en vastgesteld door het Site management. Site management informeert de OR voor communicatie aan de medewerkers op de locatie.

Betaling

De RAB kent een minimale betaling van € 200,00 en een maximale betaling van € 400,00

Site doelstelling 1: 25%	€ 100
Site doelstelling 2: 25%	€ 100
Site doelstelling 3: 25%	€ 100
Indivi/afd. doelst: 25%	€ 100

Factor

Werkgever past een positieve factor toe, afhankelijk van de drempel en het budget EBITDA van Norit PS, conform de volgende uitgangspunten:

- EBITDA drempel Norit PS gehaald: factor 1,4 (maximaal euro 560,=);
- EBITDA budget Norit PS gerealiseerd: factor 2,0 (maximaal euro 800,=);
- In geval van een EBITDA boven de drempel, maar onder het budget, zal Norit de factor lineair vaststellen, met een maximum factor van 2,0.

Uitbetalingsvoorwaarden

Voor uitbetaling en de mate waarin gelden de volgende voorwaarden:

- Om voor uitbetaling in aanmerking te komen moet een medewerker tenminste 3 maanden voor het einde van het lopende fiscale jaar in dienst zijn getreden en nog in dienst zijn op het moment van uitbetaling. De uitbetaling vindt plaats in de derde maand na afloop van het fiscale jaar.
- Medewerkers die niet het gehele jaar in dienst waren, krijgen de RAB pro rato uitbetaald.
- Medewerkers met een parttime dienstverband krijgen de RAB pro rato uitbetaald.

Er komt meer eenheid en afstemming in de bepaling en uitvoering van de RAB op de verschillende locaties conform de cao, met ruimte voor maatwerk-doelstellingen per locatie. Het streven is, om in de derde maand van het lopende fiscale jaar de doelstellingen te communiceren. Uitzendkrachten vallen niet onder de RAB; medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd vallen wel onder de RAB.

BIJLAGE IV Protocol-afspraken cao 2024 -2026

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2026.

2. Salarisering

Een structurele loonsverhoging, op twee momenten:

- De salarissen worden per 1 maart 2024 structureel verhoogd met 5% per maand op het schaalsalaris.
- De salarissen worden per 1 maart 2025 structureel verhoogd met 5% per maand op het schaalsalaris

3. RVU-regeling

De RVU regeling wordt voor de duur van deze CAO en voor zo lang als de regeling wettelijk loopt verlengd. Daarbij gelden de voorwaarden en bedragen die op het moment van afsluiten van deze cao gelden voor de RVU en met elkaar zijn afgesproken in de RVU regeling van Norit.

4. Pensioenen

Binnenkort wordt het transitieplan van BPL ontvangen. Dit plan geeft inzicht in de gevolgen voor werkgever en werknemer. Norit zal deze informatie delen met FNV en nadere afspraken maken over de arbeidsvoorwaardelijke consequenties.

5. Generatiepact / duurzame inzetbaarheid

Er wordt een werkgroep samengesteld die de modernisering van de cao gaat oppakken. Partijen maken concrete afspraken over de deelnemers, het tijdsplan en specifieke data voor bijeenkomst van de werkgroep. Binnen deze modernisering zal specifieke aandacht en prioriteit gegeven worden aan het onderzoeken en ontwerpen van mogelijkheden voor een passend generatiepact, waarbij de intentie is deze begin 2025 al in te voeren.

6. Werkdruk en ongewenst gedrag

Norit zal de uitkomsten van het eerdere MTO en het recente verdiepende MTO delen met FNV. Beide onderwerpen zullen deel uitmaken van de geplande training voor leidinggevenden in 2024 en nadat het onderwerp ongewenst gedrag besproken is met de GOR, zullen de lokale OR'eren met het site management aan de slag gaan.

7. Functiebeschrijving en -waardering

Dit een lopend project, waarin alle functieomschrijvingen geüpdate worden, danwel worden opgesteld als deze ontbreken. Er wordt prioriteit gegeven aan de profielen die de meeste mensen raken (productie) en diegenen die ontbreken.

8. AAVN bijdrage

Norit zal de aAVN bijdrage voortzetten.

BIJLAGE V Klachtregeling

Artikel 1

Definities

1. *Klacht:*

Elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.

Geen voorwerp van klacht kunnen zijn algemeen geldende, al dan niet wettelijke voorschriften, de cao en bepalingen van de cao die voor de onderneming van toepassing is, voor zoverre de wijze van naleving daarbij is bepaald.

2. *Klachtenbegeleider:*

Een door de indiener van een klacht gekozen, in de onderneming werkzame persoon, die hem bijstaat bij de indiening en verdere behandeling van de klacht.

Artikel 2

1. De werknemer kan bij de werkgever een klacht indienen.
2. De werknemer kan zich bij de indiening en verdere behandeling van een klacht laten bijstaan door een klachtenbegeleider.

Artikel 3

1. De werkgever neemt een klacht zo spoedig mogelijk in behandeling.
2. Tenzij aan een klacht onmiddellijk geheel tegemoet wordt gekomen, stelt de werkgever alvorens op een klacht te antwoorden, de werknemer en/of diens klachtenbegeleider in de gelegenheid de klacht mondeling toet te lichten.
3. De werkgever geeft binnen redelijke tijd schriftelijk en gemotiveerd antwoord aan de werknemer, waarbij wordt aangegeven of, en zo ja op welke wijze, daaraan tegemoet wordt gekomen.

Artikel 4

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer die een klacht heeft ingediend of als klachtenbegeleider optreedt, niet in verband daarmee wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

Artikel 5

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over gegevens die een vertrouwelijke behandeling behoeven, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht.