

Cao SMALS BOUWGRONDSTOFFEN B.V.

januari 2013

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 - Definities	3
ARTIKEL 2 - Looptijd.....	4
ARTIKEL 3 - Verplichtingen vakvereniging	4
ARTIKEL 4 - Verplichtingen werkgever	4
ARTIKEL 5 - Verplichtingen van de werknemer	5
ARTIKEL 6 - Indeling in loonschalen.....	6
6.1 - Functies per schaal	6
6.2 - Werkwijze indeling.....	6
6.3 - Loonschalen	7
ARTIKEL 7 - Arbeidsduur.....	8
7.1 - Basiswerktijd.....	8
7.2 - Bedrijfstijd.....	8
ARTIKEL 8 - Toeslagen en vergoedingen.....	9
8.1 - Vervanging in andere functie	9
8.2 - Ploegentoeslag.....	9
8.3 - Overuren	10
8.4 - Meeruren bij deeltijdarbeid	11
8.5 - Vakantietoeslag.....	11
8.6 - Diplomatoeslag.....	11
8.7 - Reiskostenvergoeding	12
8.8 - Koffie-/theevoorziening.....	12
8.9 - Verstrekking werkbril	12
8.10 - Overige Verstrekkingen	13
8.11 - Uitkering na overlijden	13
ARTIKEL 9 - Arbeidsongeschiktheid	14
9.1 - Collectieve ongevallenverzekering	14
9.2 - Ziekmeldingsprocedure	14
9.3 - Ziekteverzuimbegeleiding en controle	14
9.4 - Loon tijdens arbeidsongeschiktheid.....	14
9.5 - Gedifferentieerde WGA-premie	15
9.6 - Arbo.....	15
ARTIKEL 10 - Pensioenvoorziening.....	15
ARTIKEL 11 – Prepensioen/Spaarpensioen	16
ARTIKEL 12 - Vakantie	16
ARTIKEL 13 - Feestdagen	17
ARTIKEL 14 - Kort verzuim	17
ARTIKEL 15 - Aanstelling en ontslag	18
ARTIKEL 16 - Bijzondere maatregelen	19
ARTIKEL 17 - Bemanningsterkte	20
ARTIKEL 18 - Vertrouwenscommissie	20
ARTIKEL 19 - Bijzonder verlof voor bezoek bondsraadvergaderingen en/of studiebijeenkomsten.....	20
ARTIKEL 20 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming.....	20
ARTIKEL 21 - Onwerkbaar weer (als zijnde vorst, de directe gevolgen van vorst,	

sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden)	21
ARTIKEL 22 - Vakbondscontributie.....	22
ARTIKEL 23 - Werkgeversbijdrage voor de vakbonden	22
ARTIKEL 24 - Tussentijdse wijziging.....	22
BIJLAGE I Functie-indeling	23
BIJLAGE II Salarisschalen	25
PROTOCOL	27

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN VOOR PERSONEEL WERKENDE BIJ SMALS BOUWGRONDSTOFFEN B.V.

De ondergetekenden:

Smals Bouwgrondstoffen B.V.

ter ene zijde en,

FNV Waterbouw, gevestigd te Woerden

ter andere zijde,

zijn het volgende overeengekomen:

ARTIKEL 1 - Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- | | | |
|-------------------------|---|--|
| 1. werkgever | : | Smals Bouwgrondstoffen B.V. |
| 2. werknemer | : | de mannelijke en vrouwelijke medewerker van wie de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires; |
| 3. vakvereniging | : | de partij ter andere zijde; |
| 4. maand | : | kalendermaand; |
| 5. schaalsalaris | : | het salaris zoals in bijlage II van deze cao is vastgesteld; |
| 6. maandinkomen | : | het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag als bedoeld in art. 8.2 en de zaterdagtoeslag als bedoeld in art. 7.2; |
| 7. uitgebreide kernraad | : | de gekozen personeelsvertegenwoordiging; |

8. relatiepartner : de gezamenlijke huishouding die de ongehuwde werknemer met zijn/haar partner blijkt een notarieel verleden samenlevingscontract gedurende tenminste een half jaar voert; in dit contract dienen enige vermogens-rechtelijke aangelegenheden te worden geregeld; het contract is niet vereist indien de gezamenlijke huishouding tenminste vijf jaar onafgebroken bestaat.

ARTIKEL 2 - Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en eindigt van rechtswege, zonder dat hiervoor opzegging is vereist, op 31 december 2014.

ARTIKEL 3 - Verplichtingen vakvereniging

1. De vakvereniging verbindt zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te bevorderen en geen acties te voeren of te bevorderen met het oogmerk om wijziging in deze overeenkomst te brengen.
2. Het onder lid 1. van dit artikel gestelde geldt niet indien werkgever in strijd met de fusiecode handelt of belangrijke onderdelen van het bedrijf sluit of de zeggenschap hierover overdraagt zonder hierover tijdig met de vakvereniging in overleg te zijn getreden. De vakvereniging zal er op toezien dat tijdens de acties de actievoerenden als goed huisvader met het materieel van werkgever zullen omgaan.

ARTIKEL 4 - Verplichtingen werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. Ter bescherming van de in de onderneming werkzame personen en ter uitvoering van de desbetreffende wettelijke voorschriften treft de werkgever voor wat betreft veiligheid, de gezondheid en het milieu in de onderneming alle daartoe passende en redelijkerwijs te vorderen maatregelen, onverminderd het bepaalde in de Arbo-wet en VCA-richtlijnen. De VGM-commissie kan hiertoe aanbevelingen doen.
3. De werkgever is aangesloten bij een gecertificeerde externe Arbodienst.

Het dienstenpakket van deze Arbodienst dient te allen tijde tenminste te voorzien in hetgeen de Arbeidsomstandighedenwet voorschrijft. De werkgever streeft er naar de arbeidsomstandigheden te optimaliseren en het ziekteverzuim te minimaliseren.

4. Indien en voor zover de werkgever investeringen pleegt die een aanmerkelijke invloed zullen hebben op de werkgelegenheid zal hij de vakvereniging en de uitgebreide kernraad hierover informeren.

ARTIKEL 5 - Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle verplichtingen die voortvloeien uit deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook als hiertoe geen uitdrukkelijke opdracht is verleend.
2. De werknemer is gehouden om alle opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Deze voorschriften hebben betrekking op kwaliteit van het werk en het product, veiligheid voor mensen, zorg voor materieel en milieu.
3. De werknemer heeft schriftelijk toestemming van de werkgever nodig om werkzaamheden voor een ander dan de werkgever in loondienst te verrichten, hetzij als zelfstandige een bedrijf te voeren. Overtreding hiervan kan worden gestraft met ontslag op staande voet, onverminderd het bepaalde in art. 678 BW.
Bovenstaande geldt niet indien de werkzaamheden voor de werkgever niet gerekend kunnen worden tot de hoofdwerkzaamheden van de werknemer. Werknemer wordt geacht bij werkgever zijn hoofdwerkzaamheden te verrichten, indien hij meer uren werkzaam is voor werkgever dan voor derden, of wanneer de inkomsten uit werkzaamheden voor derden die bij de werkgever niet overstijgen.
4. De werknemer dient zich op verzoek van de werkgever aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen.
5. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alle zaken betreffende werkgever waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

ARTIKEL 6 - Indeling in loonschalen

6.1 - Functies per schaal

De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in salarisschalen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. De salarisschalen zijn vermeld in bijlage II.

6.2 - Werkwijze indeling

De vaststelling van de indeling van de functie vindt plaats op basis van de functiewaarderingsmethodiek. De indeling van medewerkers in de loonschalen gaat als volgt:

- a. Bij indiensttreding vindt inschaling plaats, afhankelijk van gerichte ervaring en opleiding, in één loonschaal lager dan waar de functie is ingedeeld. Bij gebleken geschiktheid voor de functie, danwel maximaal na een jaar, vindt inschaling in de loonschaal, waarin de functie is ingedeeld plaats.
- b. Bij promotie van een werknemer naar een functie die hoger is ingeschaald dan de functie die de werknemer daarvoor vervult kan de werkgever met betrokken werknemer afspreken dat aanstelling in de nieuwe functie voor de periode van een jaar als proef zal gelden, waarbij het salaris behorende bij de nieuwe functie in zes maanden middels ingroeistaffel wordt bereikt. De ingroeistaffel voorziet in het toekennen telkens na twee maanden van het derde deel van het verschil. Indien de proef niet slaagt wordt zo snel mogelijk de oude situatie hersteld, ook salarieel, conform de afbouwstaffel zoals vermeld in artikel 8 lid 1 van deze cao.
- c. Op basis van een periodieke beoordeling, tenminste eenmaal jaarlijks, wordt door de leidinggevende met de functievervuller de kwaliteit van zijn functioneren besproken en middels beoordelingsformulieren vastgelegd. Deze beoordeling vormt de basis waarop de salarisontwikkeling wordt vastgesteld. De snelheid waarmee de functievervuller naar zijn eindsalaris groeit, is afhankelijk van zijn prestatieniveau, zoals vastgelegd in het beoordelingsformulier. De kwaliteit van het functioneren wordt afgezet tegen de vereisten die de functie aan de medewerker stelt en zoals zijn vastgelegd in de functiebeschrijving.
- d. Indien de beoordeelde medewerker het niet eens is met de beoordeling, kan hij op het beoordelingsformulier hiertegen bezwaar aantekenen. Er vindt vervolgens een gesprek plaats met

beoordeelde en beoordelaar onder leiding van een door de directie aan te wijzen persoon die uiteindelijk na het horen van partijen de beoordeling bevestigt, danwel opnieuw laat uitvoeren.

6.3 - Loonschalen

- a. De loonschalen en de bijbehorende bedragen staan vermeld in Bijlage II.
- b. Aan een werknemer beneden de leeftijd van 21 jaar wordt een percentage van het salaris betaald van de schaal waar de functie is ingedeeld, rekening houdend met het bepaalde in art. 6.2 onder a.

Het percentage is bij een leeftijd van:

16 jaar 50% van het schaalsalaris

17 jaar 60% van het schaalsalaris

18 jaar 70% van het schaalsalaris

19 jaar 80% van het schaalsalaris

20 jaar 90% van het schaalsalaris.

Naar gelang bekwaamheid en de aard van het werk kan aan de jeugdige werknemer een hoger percentage worden uitbetaald.

ARTIKEL 7 - Arbeidsduur

7.1 - Basiswerktijd

- a. De basiswerktijd voor medewerkers in productieafdelingen bedraagt 36 uur per week, dit is exclusief een dagelijkse pauze.
- b. De basiswerktijd voor niet-productiepersoneel bedraagt 36 uur per week, dit is exclusief een dagelijkse pauze.
- c. Indien de werkzaamheden het noodzakelijk maken kan de productieleiding met productie- en onderhoudspersoneel afwijkende werktijden voor bepaalde tijd afspreken, met dien verstande dat de normale werktijd ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
- d. Bij het werken in een tweeploegensysteem vangt de vroege dienst aan om 06.00 uur en eindigt de late dienst om 22.00 uur.

De dagelijkse pauzes worden zodanig genoten dat de productie-installaties kunnen doordraaien. De pauzes worden door de directie vastgesteld in overleg met de Uitgebreide Kernraad.

Indien er wijziging gaat optreden in het afgesproken patroon van werktijden, dient de werkgever dit 14 dagen voorafgaand aan die wijziging, of zoveel eerder als mogelijk, aan te kondigen.

Structurele wijzigingen aan het systeem van werktijden worden in principe 4 weken voorafgaand aan de invoering ter goedkeuring voorgelegd aan de Uitgebreide Kernraad.

7.2 - Bedrijfstijd

- a. Voor het verrichten van onderhoud en reparatie aan de productie-installaties is de zaterdag begrepen in de bedrijfstijd. De betreffende medewerkers zullen ten behoeve hiervan vooraf worden ingeroosterd. Maximaal worden per werknemer 26 zaterdagen per kalenderjaar ingeroosterd; al het meerdere kan enkel in onderling overleg tussen werkgever en medewerker ingeroosterd worden. Bij deze regeling geldt dat binnen een periode van twee weken (zijnde 12 werkdagen) per medewerker maximaal 72 uur (zijnde 10 werkdagen) worden ingeroosterd. Bovendien geldt dat indien op zaterdag wordt gewerkt, per gewerkt uur een toeslag wordt gegeven van 50% van het betreffende schaalsalaris per uur. Deze toeslag wordt in tijd vergoed, tenzij tijdig aangegeven wordt dat deze toeslag in geld vergoed dient te worden.
- b. Voor niet productie- of onderhoudspersoneel wordt in beginsel uitgegaan van een arbeidsduur van 72 uur binnen een periode van twee weken. Een exacte invulling hiervan wordt afgesproken in onderling overleg tussen de

betrokken werknemer en de directe chef. Daarbij is het mogelijk dat afgeweken wordt van het beginsel van 72 uur per twee weken. Gemiddeld zal een werknemer niet meer dan 36 uur per week werken.

ARTIKEL 8 - Toeslagen en vergoedingen

8.1 - Vervanging in andere functie

Indien een werknemer voor een korte periode vervangt in een functie die hoger is ingeschaald, dan wordt het naast hogere bedrag van die hogere schaal ten opzichte van zijn eigen salaris betaald, met dien verstande dat de vervanging tenminste twee weken aaneengesloten heeft geduurd.

Na een tijdelijke tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie die langer dan 12 maanden, echter maximaal twee jaar, heeft geduurd, kan de werknemer worden teruggeplaatst in een loonschaal die lager ligt mitsdien er een afbouwregeling wordt toegepast. Deze afbouwregeling ziet er als volgt uit:

- de eerste periode van vier maanden wordt 75% van het verschil betaald;
- de tweede periode van vier maanden wordt 50% van het verschil betaald;
- de derde periode van vier maanden wordt 25 % van het verschil betaald.

Onder vervanging wordt niet verstaan het tijdelijk vervullen van een andere functie in het kader van jobrotation.

8.2 - Ploegentoeslag

Productie- en laboratorumpersoneel

Voor het werken in een tweeploegensysteem, waarvan de vroege dienst aanvangt om 06.00 uur en de late dienst eindigt om 22.00 uur wordt een toeslag toegekend van 15% over het schaaalsalaris.

Afbouwregeling

Indien er gedurende een aaneengesloten periode van drie weken of korter niet in ploegendienst wordt gewerkt, dan wordt de ploegentoeslag onverkort gehandhaafd.

Bij een langere periode of het beëindigen van de ploegendienst wordt de toeslag afgebouwd en wel als volgt:

- A Indien men gedurende een aaneengesloten periode, langer dan twee (2) jaar in ploegendienst heeft gewerkt, vindt de afbouw plaats over drie maal een periode van twee maanden (in totaal dus over zes (6) maanden) met respectievelijk 10%, 8%, en 6% vergoeding.
- B Indien men gedurende een aaneengesloten periode, langer dan een (1) jaar en korter dan twee (2) jaar in ploegendienst heeft gewerkt, vindt de afbouw plaats over 3 maanden met respectievelijk 10%, 8% en 6% vergoeding.

- C Indien men gedurende een aaneengesloten periode, langer dan zes (6) maanden en korter dan een (1) jaar in ploegendienst heeft gewerkt, vindt de afbouw plaats over 2 maanden met respectievelijk 8% en 4% vergoeding.
- D Indien men gedurende een aaneengesloten periode korter dan zes (6) maanden in ploegendienst heeft gewerkt, vindt er geen afbouw plaats en vervalt de toeslag bij het beëindigen van de ploegendienst.
- E Indien een medewerker vanuit het ploegensysteem, op eigen initiatief, een functie gaat bekleden in dagdienst, dan vervalt bij aanvang van de nieuwe functie de ploegentoeslag en vindt er derhalve geen afbouw plaats van de ploegentoeslag.
- F Indien een medewerker vanuit de ploegendienst in het kader van jobrotation tijdelijk in een functie in dagdienst wordt geplaatst behoudt hij/zij zijn/haar recht op ploegentoeslag. Indien een medewerker in dagdienst in het kader van jobrotation tijdelijk in een ploegensysteem werkzaam is krijgt hij/zij gedurende die periode de ploegentoeslag betaald. Na beëindiging van het werken in ploegensysteem vindt er geen afbouw plaats.

8.3 - Overuren

Er is eerst sprake van overwerk, indien de basiswerktijd wordt overschreden.

- a. Van overuren is sprake na het 36e werkuur per week. De overuren worden vergoed indien ze in opdracht of met toestemming van de leidinggevende zijn gemaakt. Voor de berekening van overuren wordt altijd uitgegaan van een basiswerktijd van 36 uur. Indien de zaterdag wordt ingeroosterd als bedoeld in art. 7 lid 2 gelden als basiswerktijd de 72 uur per twee weken.
- b. Voor vergoeding à 125% komen in aanmerking:
 - de eerste drie overuren per dag van maandag tot en met donderdag.

Voor vergoeding à 150% komen in aanmerking:

- de overuren boven de drie uren per dag op maandag tot en met donderdag, gemaakt tussen 06.00 uur en 20.00 uur;
- de overuren op vrijdag;
- de avond-/nachten tussen 20.00 uur en 24.00 uur van maandag tot en met vrijdag.

Voor vergoeding à 175% komen in aanmerking:

- alle gewerkte overuren op zaterdag tussen 06.00 uur en 24.00 uur;

alle uren gewerkt op de compensatie dag voor een gewerkte zaterdag.

Voor vergoeding à 200 % komen in aanmerking:

- alle gewerkte uren tussen 0.00 uur en 6.00 uur;
- alle uren op zondagen en feestdagen.

Het is mogelijk om de overwerkvergoeding voor de gewerkte uren boven de basiswerktijd in vrije tijd om te zetten. Het opbouwen in vrije tijd is gebonden aan een maximum. Gedurende het kalenderjaar mag het saldo aan vrijetijdsuren op enig moment in het jaar niet méér bedragen dan 80 uur. Al het meerdere dient binnen een maand na overschrijding te zijn opgenomen anders wordt het meerdere automatisch uitbetaald. Het opnemen van vrijetijdsuren geschiedt in overleg met de bedrijfsleiding.

8.4 - Meeruren bij deeltijdarbeid

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van werkgever meer uren werkt per week dan het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 18% van het uursalaris. Vanaf het 37e uur geldt de normale overurenregeling.

8.5 - Vakantietoeslag

De opbouw van het recht op vakantietoeslag vindt plaats vanaf januari t/m december. De uitbetaling vindt reeds plaats in de maand juni. Er ontstaat een schuld ten opzichte van de werkgever die met ingang van juli per maand wordt afgebouwd tot en met december. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 maal het maandinkomen. De vakantietoeslag voor de indirecten bedraagt 8 1/3 %.

8.6 - Diplomatoeslag

Werknemers die ten behoeve van een geldig EHBO-diploma buiten werktijd een EHBO-cursus moeten volgen ontvangen hiervoor een tegemoetkoming van €17,26 per maand.

8.7 - Reiskostenvergoeding

Met ingang van 1 januari 2013 gelden de volgende vergoedingen voor woon-werkverkeer:

afstand	vergoeding/maand
0 – 5 km (op basis van enkele reis)	€ 8,48 netto per maand
5 - 7,5 km (op basis van enkele reis)	€ 17,38 netto per maand
7,5 - 15 km (op basis van enkele reis)	€ 76,58 netto per maand
15 - 20 km (op basis van enkele reis)	€ 107,18 netto per maand
20 km en meer (op basis van enkele reis)	€ 153,16 netto per maand

De vergoeding wordt maandelijks uitgekeerd en wordt niet gecorrigeerd naar het werkelijk aantal gereden kilometers (bijvoorbeeld bij opname snipdagen). Bij langdurige ziekte wordt de vergoeding tijdelijk niet uitbetaald. Indien werknemer langer dan 3 weken afwezig is wegens ziekte c.q. vakantie wordt na de genoemde 3 weken de reiskostenvergoeding niet meer uitbetaald tot het moment waarop werknemer de arbeid weer hervat.

Indien er op zaterdag extra gewerkt wordt, worden de met de privé-auto gereden kilometers, vergoed tegen een vergoeding van € 0,29 waarvan € 0,19 netto en € 0,10 bruto.

De in opdracht gereden zakelijke kilometers met de privéauto worden vergoed tegen € 0,29 per kilometer, waarvan € 0,19 netto en € 0,10 bruto.

De kilometers die gereden moeten worden met privéauto bij een oproep in noodsituaties, of een oproep van de Arbo-dienst worden eveneens vergoed tegen € 0,29 per kilometer, waarvan € 0,19 netto en € 0,10 bruto.

8.8 - Koffie-/theevoorziening

Op alle productie- en kantoorlocaties wordt er gezorgd voor de mogelijkheid om koffie of thee te verkrijgen. Voor alle werknemers is het normale gebruik van koffie of thee gratis.

8.9 - Verstrekking werkbril

Voor zover een medewerker brildragend is en hij/zij werkzaamheden verricht waarbij de bril beschadigd kan worden c.q. een speciale bril nodig is, wordt een werkbril verschaft. De glazen van de bril, en indien dit noodzakelijk is ook het montuur, worden vervangen bij een daartoe door de werkgever aangewezen opticien, op basis van een daartoe uitgeschreven opdrachtbon. Indien medewerkers, op advies van de Arbodienst een zogenaamde PC-bril nodig hebben, zal Smals deze vertrekken.

8.10 - Overige Verstrekkingen

Aan iedere werknemer wordt verstrekt:

- een cao-boekje of een afschrift hiervan, dat gezamenlijk door de verschillende partijen aan deze cao zal worden voorzien van naam en kenmerk. Verstrekking vindt plaats bij indiensttreding en bij wijziging van de cao;
- bedrijfskleding en veiligheidsschoenen voor de medewerkers die zijn ingedeeld op de productieafdelingen en werkplaatsen. Aan iedere onderhoudsmonteur wordt maximaal tweemaal jaarlijks een brandvrije overall verstrekt;
- algemene bedrijfsinformatie;
- VGM-beleidsverklaring;
- Veiligheidsreglement;
- verklaring Persoonlijke beschermingsmiddelen;
- ongevallen/incidenten (incident-onderzoeksrapport Smals, meldingsrapport ongewenste situatie, procedure melding ongewenste situaties of incidenten);
- voorschriften Kritieke Taken;
- ziekteverzuimreglement;
- secundaire arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de cao.

8.11 - Uitkering na overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van driemaal het bruto maandinkomen.
2. Dit bedrag wordt door de werkgever verlaagd met de uitkering(en) van het UWV die de nagelaten dienstbetrekkingen dan toekomt.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a: de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b: indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige, wettige of erkende natuurlijke kinderen van de overledene.
 - c: de relatiepartner van de werknemer, zoals is gedefinieerd in art.1 lid 8.
4. Indien de overleden werknemer geen nagelaten betrekkingen heeft, zoals bedoeld in het vorige lid, dan zal de werkgever de overlijdensuitkering aan diegene verstrekken die zorgdraagt voor de begrafenis of crematie van de overleden werknemer.

ARTIKEL 9 - Arbeidsongeschiktheid

9.1 – Collectieve ongevallenverzekering

Er is voor de medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De premie wordt betaald door werkgever.

9.2 - Ziekmeldingsprocedure

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte dient de werknemer zich te houden aan de ziekmeldingsprocedure zoals deze in het verzuimbeleid is vastgelegd.

9.3 - Ziekteverzuimbegeleiding en controle

De begeleiding van ziekteverzuim ligt in eerste instantie bij de leidinggevende. Deze onderhoudt het contact met de arbeidsongeschikte werknemer. Bij langdurig verzuim of kortdurend frequent verzuim zal met behulp van de bedrijfsarts naar mogelijkheden gezocht worden om het ziekteverzuim te verminderen.

De ziekteverzuimcontrole wordt uitgevoerd door de verzekeringsgeneeskundige van de Arbodienst waar de werkgever bij aangesloten is. Aan de aanwijzingen van deze verzekeringsgeneeskundige is de werknemer verplicht gevolg te geven.

9.4 - Loon tijdens arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid van een medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, betaalt de werkgever het loon door gedurende deze ongeschiktheid.

De hoogte van het nieuwe loon bedraagt in het 1^e ziektejaar 100% (70% en 30% aanvulling) en in het 2^e ziektejaar 70%.

De medewerker die in het 2^e jaar in passende arbeid werkzaam is ontvangt 100% over het werkgedeelte.

Voor de indirecte medewerkers (Aegon verzekerd) is een WGA-hiaatverzekering afgesloten. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

Aan de medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van het Fondsenbeheer voor de Waterbouw zal een WGA-hiaatverzekering worden aangeboden. Over een eventuele premieverdeling is bij het opstellen van deze cao nog niets bekend.

9.5 Gedifferentieerde WGA-premie

Werkgever zal geen gebruik maken van zijn verhaalsrecht inzake de gedifferentieerde WGA-premie voor zover het te verhalen werknemersdeel in de premie de 0,135% niet overstijgt. Mocht in enig jaar het werknemersdeel in de premie meer bedragen dan 0,135% dan zal alleen het meerdere worden verhaald.

9.6 - Arbo

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, op basis van een Arbo-beleidsplan, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen en werkkleding te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

Onderdeel van het Arbo-beleidsplan is tevens de aansluiting bij een of meerdere re-integratiebedrijven.

ARTIKEL 10 - Pensioenvoorziening

De werknemer heeft recht op een pensioenuitkering bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor alle directen wordt het ouderdomspensioen opgebouwd bij de Stichting Fondsenbeheer Waterbouw (voorheen genaamd Sociaal Fonds voor het Baggerbedrijf).

De bepalingen die gelden voor de deelnemers in deze pensioenvoorziening, alsmede voor nieuwe toetreders die onder de werkingssfeer vallen van het bedrijfstakpensioenfonds, blijven voor deze groep medewerkers van kracht. Voor alle andere werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen is de pensioenvoorziening ondergebracht bij de bedrijfspensioenregeling van de werkgever. Voor de medewerk(st)ers die op 31-12-2008 in dienst waren van de werkgever, is de eindloonregeling van toepassing. Voor medewerk(st)ers die vanaf 01-01-2009 in dienst komen geldt de middelloonregeling. De premie voor de bedrijfspensioenregeling is voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 11 – Prepensioen/Spaarpensioen

Met ingang van 1 januari 2006 is de VPL-wetgeving ingegaan. Gevolg hiervan is dat de opbouw van prepensioen fiscaal niet meer wordt gefaciliteerd. Alleen voor diegenen die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren geldt een overgangsregeling. Voor die medewerkers, voor wie het ouderdomspensioen wordt opgebouwd bij de Stichting Fondsenbeheer Waterbouw (voorheen genaamd het Sociaal Fonds voor het Baggerbedrijf) (alle directen) en die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder waren, blijft de prepensioenregeling van kracht die is ingegaan op 1 april 1997. Ten behoeve van deze prepensioenregeling wordt 3,6% van het BPF-loon aan premie bijgedragen, waarvan bij de werknemer 1,9% wordt ingehouden en de werkgever 1,7% betaalt. Voor die medewerkers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar geldt dat in dezelfde mate premie wordt bijgedragen in het kader van het spaarpensioen. Iedere directe werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en vanaf 1 april 1997 onafgebroken in dienst is heeft de mogelijkheid om op 62-jarige leeftijd geheel of gedeeltelijk met prepensioen te gaan en krijgt een uitkering conform het toepasselijke prepensioenreglement. Voor degenen die niet voldoende rechten kunnen opbouwen, en die op 1 april 1997 in dienst waren, geldt er een overgangs-/aanvullingsregeling waarvoor de kosten voor rekening van de werkgever zijn.

ARTIKEL 12 - Vakantie

- a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Per vakantiejaar heeft iedere werknemer recht op 26 vakantiedagen, waarvan 15 dagen aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Deze periode zal zoveel mogelijk gelegen zijn in de door de overheid, voor de regio waarin de werknemer woonachtig is, aangewezen schoolvakantie. Per vijf dienstjaren wordt een vakantiedag extra toegekend.
- b. Werkgever kan maximaal 2 dagen per jaar aanwijzen als verplichte collectieve vakantiedag.
- c. Werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn geweest bij de werkgever, hebben recht op een evenredig deel van de vakantie, berekend naar de verhouding van de duur van het dienstverband in het betrokken vakantiejaar. Gedeelten van vakantiedagen worden naar boven afgerond op halve, casu quo hele dagen.
- d. Werknemers van 55 tot en met 59 jaar hebben recht op 4 dagen extra vakantie, werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht op 7 dagen extra vakantie. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen in afwijking van het in lid a van dit artikel bepaalde, in onderling overleg met werkgever 20

vakantiedagen aaneengesloten opnemen. Deze bepaling is overeengekomen omdat gebleken is dat werknemers boven de 54 jaar in toenemende mate meer recuperatietijd nodig hebben

- e. Jeugdige werknemers tot de leeftijd van 18 jaar hebben boven de in dit artikel genoemde vakantiedagen recht op drie extra vakantiedagen, welke zo mogelijk zullen worden gegeven aansluitend aan de aaneengesloten vakantie.
- f. De wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij voltijd dienstverband) vervallen een jaar na het jaar waarin ze zijn toegekend,

ARTIKEL 13 - Feestdagen

Over de navolgende feestdagen zal vrijaf gegeven worden met behoud van loon, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en Koninginnedag. Indien op deze dagen wordt gewerkt, wordt het loon met 100% verhoogd, dan wel wordt 1 extra vrije dag per gewerkte feestdag toegekend. Dit geldt niet als in overleg met de Uitgebreide Kernraad wordt overeengekomen collectief of voor een belangrijke groep van werknemers deze dag te ruilen voor een andere dag.

ARTIKEL 14 - Kort verzuim

Naast het verlof waarop een ieder ongeacht zijn persoonlijke omstandigheden recht heeft, kan op verzoek extra verlof worden verleend in de volgende gevallen:

- a. bij huwelijk van de werknemer 2 dagen
- b. bij bevalling echtgenote, als kraamverlof 2 dagen
- c. bij overlijden en begrafenis van echtgeno(o)t(e) van werknemer of in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind vanaf het moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
- d. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van werknemer of een niet in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind 2 dagen
- e. bij uitvaart van een der grootouders, broer of zuster, schoonbroer of schoonzuster, zwager, schoondochter

	schoonzoon of kleinkind	1 dag
f.	bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van werknemer of van een van de personen onder d. en e. genoemd	1 dag
g.	bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van werknemer	1 dag
h.	bij huwelijk van een der kinderen, broer, schoonbroer, zus, schoonzus	1 dag
i.	bij opname van en ontslag uit het ziekenhuis van de echtgeno(o)t(e)	1 dag (geldt voor opname en ontslag samen)
j.	bij verhuizing	1 dag (maximaal/jaar)

Voorts zal het verzuim voortvloeiend uit het afleggen van schriftelijke en/of mondelinge examens voor het verkrijgen van een diploma, indien dit in het belang is van de werkgever, worden vergoed. Indien het examen 's-avonds plaatsvindt wordt de middag voorafgaand aan het verzuim vergoed.

De rechten van de relatiepartner zijn in dit artikel gelijkgesteld met de rechten van gehuwden.

De werkgever vergoedt het benodigde verzuim als gevolg van bezoeken aan dokter, tandarts of specialist.

De werknemer is verplicht er naar te streven deze bezoeken zoveel mogelijk buiten werktijd te doen plaatsvinden.

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met behoud van maandinkomen verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

ARTIKEL 15 - Aanstelling en ontslag

1. Tenzij bij indiensttreding schriftelijk anders is overeengekomen, zullen de eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd indien de overeenkomst een periode betreft langer dan twee jaar. Voor overeenkomsten van twee jaar of korter of voor de duur van een project of ter vervanging tijdens ziekte geldt een proeftijd van een maand.
2. Het dienstverband kan alleen schriftelijk worden aangegaan voor hetzij bepaalde hetzij onbepaalde tijd.

3. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het verstrijken van de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
4. Het dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd door de werkgever met inachtnaam van de geldende wettelijke regels betreffende ontslag en opzegtermijn. De wettelijke opzegtermijn geldt, tenzij bij individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn is overeengekomen.
5. Het dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd door de werknemer met inachtnaam van de geldende wettelijke regels betreffende ontslag en opzegtermijn. De wettelijke opzegtermijn geldt, tenzij bij individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn is overeengekomen.
6. Het dienstverband eindigt in elk geval en wel van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het dienstverband eindigt tevens van rechtswege bij het ingaan van het (pre)pensioen.

ARTIKEL 16 - Bijzondere maatregelen

1. Naar aanleiding van plichtverzuim, waaronder zowel overtreding van enig voorschrift wordt verstaan als het doen of nalaten van datgene wat een personeelslid in gelijksoortige omstandigheden behoort na te laten of te doen, kunnen bijzondere maatregelen worden genomen, die hem schriftelijk worden medegedeeld.
2. De ondernemer informeert de Uitgebreide Kernraad tenminste eenmaal per jaar over de eventueel genomen maatregelen.
3. De bijzondere maatregelen zijn:
 - a. berisping, al of niet gepaard gaande met inhouding van 1 dagloon;
 - b. waarschuwing, al of niet gepaard gaande met een schorsing voor ten hoogste vijf dagen waarover geen loon is verschuldigd;
De waarschuwing omvat in ieder geval de mededeling dat bij verder plichtverzuim van welke aard ook, binnen een termijn van ten hoogste 1 jaar na dato, de dienstbetrekking met het personeelslid kan worden opgezegd, een en ander met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen;
4. De bijzondere maatregelen kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd met een proeftijd van een jaar.
5. De bijzondere maatregelen worden genomen door de directie.

ARTIKEL 17 - Bemanningsterkte

Ten behoeve van het veilig werken stelt de werkgever met de productieleiding de personele bezetting vast voor de diverse productielocaties. Deze vaststelling wordt aan het personeel bekend gemaakt.

Bij verschil van mening over de vereiste bezetting kan een beroep gedaan worden op de vertrouwenscommissie.

ARTIKEL 18 - Vertrouwenscommissie

1. De vertrouwenscommissie voor de cao bestaat uit drie leden. Een lid wordt aangewezen door de werkgever, een door de uitgebreide kernraad en een door partij ter andere zijde. Partijen wijzen tevens voor ieder een plaatsvervanger aan.
De functies van voorzitter en secretaris worden bij jaarlijkse toerbeurt waargenomen.
2. De vertrouwenscommissie dient de goede verstandhouding binnen de onderneming te bevorderen door bemiddelend op te treden bij geschillen inzake interpretatie en naleving van de bepalingen in deze cao.

ARTIKEL 19 - Bijzonder verlof voor bezoek bondsraadvergaderingen en/of studiebijeenkomsten

1. Een kaderlid van de bij deze cao contracterende werknemersorganisatie kan ter bijwoning van een vergadering of studiebijeenkomst, waarvoor hij schriftelijk in persoon is uitgenodigd, vrijaf krijgen.
2. Het betrokken kaderlid zal ter verkrijging van dit verlof tijdig overleg plegen met de werkgever. Het gevraagde verlof wordt toegestaan, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
3. Het onder lid 1. van dit artikel bedoelde verlof zal maximaal tien dagen per jaar bedragen. Door de werkgever zal over vijf dagen het loon worden doorbetaald.

ARTIKEL 20 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. De werknemersorganisatie kan uit de kring van hun leden binnen de onderneming een of meerdere contactpersonen aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt aan de werkgever mededeling gedaan.
2. De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie.

3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, in overleg met de werkgever, binnen werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld ten aanzien van promotie of beloning of zijn dienstbetrekking wordt beëindigd.
5. Bij geschillen inzake dit artikel zal de vertrouwenscommissie worden ingeschakeld.

ARTIKEL 21 – Onwerkbaar weer (als zijnde vorst, de directe gevolgen van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden)

1. Indien niet kan worden gewerkt wegens onwerkbaar weer, is de werkgever, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW, niet verplicht enige betaling te verrichten, behoudens het bepaalde in de volgende leden
2. Bij onwerkbaar weer gelden de volgende bepalingen:
 - a. de werkgever kan de werknemer, in redelijkheid om toerbeurt, andere dan gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in de lijn liggen met de normale werkzaamheden. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
 - b. als het gestelde in sub a niet mogelijk is, zal de werkgever namens de werknemer een werkloosheidsuitkering aanvragen. Indien ten gevolge van de in het 1e lid bedoelde oorzaak niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer toegekende werkloosheidsuitkering een aanvulling tot 100% van het vast overeengekomen maandinkomen.
 - c. indien toekenning op werkloosheidsuitkering zoals genoemd in lid 2 sub b afgewezen wordt dan zal de werkgever het volledige salaris voor zijn rekening nemen.
3. Indien en voorzover de uitkeringsinstantie UWV tijdens werkloosheid ten gevolge van onwerkbaar weer geen pensioenpremie betaalt voor het Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw zal de werkgever een premie aan dit Bedrijfstakpensioenfonds betalen gelijk aan de tijdens de wachtgelduitkering vastgestelde premie.
4. Ter uitvoering van de in lid 2, sub b omschreven werkgeversverplichting, machtigt de werknemer de werkgever de werkloosheidsuitkering voor hem te ontvangen, op straffe van het vervallen van de aanvullingsverplichting van de werkgever. De werkgever is gehouden de werkloosheidsuitkering inclusief eventuele werkgeversaanvulling, zo spoedig mogelijk betaalbaar te stellen.

5. De verletregeling is niet van toepassing bij dagdelen (enkel per hele dag).

ARTIKEL 22 - Vakbondscontributie

Werkgever stelt werknemer in staat om op fiscaal vriendelijke wijze zijn vakbondscontributie te voldoen, binnen de grenzen en procedurevoorschriften die de belastingdienst hieraan stelt. Ongeacht de fiscale keuze van het bedrijf met betrekking tot het wel of niet toepassen van de werkkostenregeling, zullen de vakbondsleden hetzelfde netto voordeel ontvangen.

ARTIKEL 23 - Werkgeversbijdrage voor de vakbonden

De werkgever verplicht zich per cao-jaar een bijdrage aan de werknemersorganisatie te verstrekken van in €11,91 voor 2013 per werknemer waarop deze cao van toepassing is en € 12,03 voor het jaar 2014. Als peildatum voor het aantal werknemers zal 1 september gelden.

Deze betalingen zullen telkenjare vóór 15 oktober plaatsvinden op een nader aan te geven wijze. De werknemersorganisatie zal jaarlijks de werkgever informeren omtrent de besteding van deze gelden.

ARTIKEL 24 - Tussentijdse wijziging

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van mening is redelijkerwijs niet meer geacht kan worden gebonden te zijn aan een der bepalingen in deze cao, dan zal deze partij een tussentijdse wijziging aan de andere partij voorstellen en hierover overleg plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend die bepalingen mogen worden betrokken waarop de wijziging betrekking heeft.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische of sociale aard heeft voorgedaan, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen bindt.

Aldus overeengekomen en getekend
partij ter ene zijde:

partij ter andere zijde:

Smals Bouwgrondstoffen B.V.

FNV Waterbouw

BIJLAGE I Functie-indeling

De functies zijn opgenomen in loonschalen. De bij de functies behorende loonschalen zijn opgenomen in bijlage II. De functiewaarderingsmethodiek die is toegepast is het FC-systeem.

Schaal A: Aanloopschaal

Schaal B:

Productiemedewerker B ZVI
Productiemedewerker B GVI
Medewerker Laboratorium B
Administratief medewerker
Tel./Rec./Secretarieel medewerkster

Schaal C:

Laadschop-operator
Productiemedewerker A ZVI
Productiemedewerker A GVI
Onderhoudsmonteur B
Medewerker Laboratorium A
2^e Machinist

Schaal D:

Onderhoudsmonteur A
Operator Zandverwerkingsinstallatie
Laborant
Assistent coördinator/planner
Assistent Kraanmachinist/Schipper
Magazijnbeheerder

Schaal E:

Allround Operator ZVI
Hoofd Boekhouding
Allround onderhoudsmonteur
Assistent Uitvoerder Civiele Werken
Sleepbootkapitein
Torenkraanoperator
Directie secretaresse
Kraanmachinist/Schipper

Schaal F:

Operator/Procesbeheerder ZVI
Operator Winwerktuig
1e machinist
Operator Verlading GVI
Allround medewerker GVI
Allround onderhoudsmonteur plus

Voor niet genoemde functies zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de beloning voor overeenkomstige functies genoemd in deze overeenkomst.

BIJLAGE II Salarisschalen

Salarisschalen per 01-04-2013			(+1%)			
<u>Schaal</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>
<u>trede 1</u>	<u>1463</u>	<u>1686</u>	<u>1809</u>	<u>1934</u>	<u>2082</u>	<u>2256</u>
<u>trede 2</u>	<u>1505</u>	<u>1731</u>	<u>1861</u>	<u>1987</u>	<u>2140</u>	<u>2318</u>
<u>trede 3</u>	<u>1546</u>	<u>1781</u>	<u>1913</u>	<u>2044</u>	<u>2201</u>	<u>2384</u>
<u>trede 4</u>	<u>1590</u>	<u>1832</u>	<u>1967</u>	<u>2102</u>	<u>2264</u>	<u>2452</u>
<u>trede 5</u>	<u>1636</u>	<u>1883</u>	<u>2022</u>	<u>2161</u>	<u>2328</u>	<u>2520</u>
<u>trede 6</u>	<u>1682</u>	<u>1937</u>	<u>2080</u>	<u>2221</u>	<u>2394</u>	<u>2593</u>
<u>trede 7</u>	<u>1727</u>	<u>1992</u>	<u>2137</u>	<u>2286</u>	<u>2460</u>	<u>2665</u>
<u>trede 8</u>	<u>1777</u>	<u>2048</u>	<u>2197</u>	<u>2350</u>	<u>2531</u>	<u>2741</u>
<u>trede 9</u>	<u>1827</u>	<u>2107</u>	<u>2261</u>	<u>2416</u>	<u>2601</u>	<u>2817</u>
<u>trede 10</u>	<u>1879</u>	<u>2167</u>	<u>2326</u>	<u>2483</u>	<u>2673</u>	<u>2897</u>
<u>trede 11</u>	<u>1934</u>	<u>2226</u>	<u>2391</u>	<u>2553</u>	<u>2752</u>	<u>2980</u>
<u>trede 12</u>	<u>1987</u>	<u>2290</u>	<u>2458</u>	<u>2626</u>	<u>2827</u>	<u>3064</u>

Salarisschalen per 01-01-2014			(+1%)			
Schaal	A	B	C	D	E	F
trede 1	1477	1702	1827	1953	2103	2279
trede 2	1520	1748	1880	2007	2161	2341
trede 3	1561	1799	1932	2064	2223	2408
trede 4	1606	1850	1987	2123	2286	2476
trede 5	1653	1902	2042	2182	2351	2545
trede 6	1699	1956	2100	2243	2418	2618
trede 7	1744	2012	2159	2309	2485	2692
trede 8	1795	2069	2219	2373	2556	2768
trede 9	1846	2128	2284	2440	2627	2846
trede 10	1898	2189	2349	2508	2700	2926
trede 11	1953	2248	2415	2578	2780	3010
trede 12	2007	2313	2483	2652	2855	3095

PROTOCOL

1. Studiekostenvergoeding

Alle kosten van cursussen, die op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever worden gevolgd, worden volledig door de werkgever betaald. Dit betreft zowel de directe als indirecte kosten, zoals reis- en verblijfskosten.

Indien de cursus niet op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever wordt gevolgd, maar wel door de bedrijfsleiding wordt beoordeeld als komende ten goede aan de kwaliteit van de vervulling van de huidige danwel mogelijk toekomstige functie dan wordt 100% van de directe kosten vergoed na overlegging van de betalingsbewijzen.

Onder directe kosten wordt in dit kader verstaan:

- de inschrijf- en examengelden;
- de kosten voor leer- of studieboeken, syllabi en die hulpmiddelen die voor het goed volgen van de studie noodzakelijk geacht worden.

Indien werkgever een opleidingsovereenkomst noodzakelijk acht is de werknemer verplicht deze aan te gaan.

Indien de werkgever het nodig acht dat een werknemer een opleiding volgt om beter in staat te zijn aan de gestelde functievereisten te voldoen, is de werknemer verplicht deze opleiding te volgen.

Voor cursussen die niet direct voor de werkgever van belang zijn of die niet op diens uitdrukkelijk verzoek worden gevolgd kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

2. Ondernemingsraad

De ondernemer streeft er naar om in overleg met de UK een ondernemingsraad tot stand te brengen. Daarbij wordt onderzocht in hoeverre de UK als voorbereidingscommissie kan dienen.

3. Reisduurvergoeding bij tijdelijke detachering op locatie anders dan gebruikelijke standplaats

Het besluit tot gebruik van een carpoolauto of kost en inwoning is afhankelijk van de detachingslocatie (afstand woon-werk) en werkomstandigheden.

Bij detachering van meerdere medewerkers naar dezelfde werkplek zal werkgever zoveel mogelijk trachten een carpoolauto ter beschikking te stellen.

1. Bepalend voor de reistijd is de snelste reistijd tussen normale standplaats en werklocatie volgens de routeplanner van de ANWB. In overleg met de directe chef kan als uitgangspunt ook de woonplaats worden gehanteerd.

2. Vergoed wordt de door de routeplanner bepaalde reistijd x 2, onder aftrek van 1 uur normale reistijd (een half uur heen en een half uur terug);
3. Indien er sprake is van een carpoolauto ontvangt de chauffeur van deze auto voor iedere medewerker die hij/zij moet ophalen 15 minuten extra reistijd;
4. Vergoeding vindt plaats op basis van 100% van het uurloon waarbij de reistijd geacht wordt te vallen buiten de basiswerktijd;
5. De te vergoeden reistijd kan worden uitbetaald, respectievelijk worden aangewend voor de fietsplanregeling.

4. Zorgverzekeringswet

Met de invoering van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 worden diverse pakketten aanvullende verzekeringen verstrekt. Werkgever heeft een collectieve verzekering aan werknemers aangeboden. Indien werknemers in hun (aanvullende) verzekering niet verzekerd zijn voor fysiotherapie en psychologische hulpverlening, en zijn deze behandelingen op advies van de bedrijfsarts gewenst, dan zal de werkgever de kosten hiervan voor zijn rekening nemen.

5. Afspraken behorende bij de cao ingaande 1 januari 2012

1. Werkkostenregeling

Indien er wijzigingen optreden in de fiscale regeling van de werkkostenregeling die gevolgen hebben voor het inkomen van werknemers zal dit opnieuw overlegd worden met de FNV Waterbouw.

6. Afspraken behorende bij de cao ingaande 1 januari 2013

1. Werkgelegenheidsgarantie

Werkgever garandeert voor de looptijd van de cao 2013-2014 dat er om bedrijfseconomische redenen geen gedwongen ontslagen zullen vallen.